

**DECLARATION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR SUR LES MESURES DE
CORRECTION ET OBJECTIFS DE PROGRESSION LIEES A L'INDEX EGALITE
PROFESSIONNELLE DE 2021 PUBLIEE EN 2022**

Depuis 2019, SATO France répond annuellement à son obligation de calcul et de publication de l'INDEX égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les efforts constants de l'entreprise ont permis d'atteindre la note de 70 points en 2021.

Nonobstant, cette note reste inférieure au seuil fixé par le décret n°2022-243 du 25 février 2022. Ainsi, en application de la loi, SATO France a pris des mesures correctives afin de lui permettre d'atteindre le premier seuil de 75 points requis par la loi.

Par ailleurs des objectifs de progression pour chacun des indicateurs ont été fixés afin d'atteindre le deuxième seuil de 85 points.

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE 2021

SATO France SAS	Points obtenus			Points maximum
	2019	2020	2021	
Indicateur d'écart de rémunération	INCALCULABLE	INCALCULABLE	40	40
Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	35	15	25	35
Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	INCALCULABLE	INCALCULABLE	0	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	0	5	10
Total INDEX 2021	45	15	70	100

A - MESURES DE CORRECTIONS

Après analyse de son INDEX et de chacun des indicateurs, SATO France a pris la mesure suivante afin d'atteindre le premier seuil de 75 points.

L'action de l'entreprise a porté essentiellement sur l'indicateur 3 pour lequel SATO France a obtenu la note de 0.

1/ Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité.

Au premier trimestre 2022, SATO France a affectée une enveloppe afin de répondre à cette obligation. L'enveloppe a permis de régulariser la situation dès le mois de mars 2022 avec un effet rétroactif à la date de retour du congé maternité de l'employé concerné.

B - OBJECTIFS DE PROGRESSION

Les objectifs de progression concernent les indicateurs pour lesquels SATO France n'a pas atteint la note maximale :

- Indicateur de taux d'augmentations individuelles 25/35 points
- Pourcentage des salariés ayant bénéficiés d'une augmentation de salaire dans l'année suivant leur retour de congé maternité 0/15 points
- Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations 5/10 points

1/ Indicateur de taux d'augmentations individuelles

Objectif : atteindre pour au plus tard l'index 2022 qui sera publiée en 2023 la note maximale de 35 points

Actions :

- Chaque année à l'occasion des négociations obligatoires la direction de l'entreprise s'assurera que la proportion des femmes et des hommes qui bénéficiera d'une augmentation individuelle par rapport au nombre total de femmes et des hommes soit équivalente.

Pour cela SATO France :

- o Fera un calcul précis du nombre de salariés, par sexe, par fonction et par catégorie socio professionnelle en amont des négociations obligatoires
- o Mettra à contribution les managers afin que ce critère soit retenu lors des évaluations de performance, les augmentations individuelles étant fondées sur des objectifs personnels fixés en début de période, ainsi 100% des propositions managériales d'augmentation des salaires, devra respecter la proportion femme/homme

- Fera une analyse post négociations afin de nous assurer de l'obtention de la note maximale et si besoin corrigera.
- Favoriser la mixité dans l'ensemble des métiers de l'entreprise notamment : Technicien(ne) (Services avant-vente et après-vente) – assistant (e) commerciale – Ingénieur (e) commercial

La mixité dans les emplois permet en effet de garantir un salaire égal pour un travail égal. La disparité salariale est également du fait que les postes à rémunération plus élevée sont majoritairement occupés par des hommes.

2/ Pourcentage des salariés ayant bénéficié d'une augmentation de salaire dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Objectif : Obtenir la note maximale à chaque fois que l'indice sera calculable

Actions : Chaque année SATO France affectera une enveloppe afin de garantir une augmentation de salaire équivalente à celle obtenue par les autres salariés présents à destination chaque salarié en congé maternité ou d'adoption, dès son retour dans l'entreprise.

3/ Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Objectif : Atteindre à horizon 2024 (index 2024 publié en 2025) le nombre de 4 femmes parmi les 10 meilleures rémunérations

En effet nous comptons actuellement dans l'entreprise seulement 38% de femmes parmi les « cadres » soit (5 sur un total de 13). Par ailleurs seule une femme occupe un poste de direction.

La conjonction du temps (mouvement des effectifs encadrant appartenant aux 10 meilleures rémunérations) et les promotions internes devraient permettre à SATO France d'atteindre la note maximale.

Actions : afin d'atteindre la note de 10/10 à cet indicateur, SATO France œuvrera sur 3 critères

- Promotion interne : favoriser les promotions des chef (fes) de service
 - Accompagnement des postes d'animateurs d'équipe vers des postes d'encadrement (CSP : Cadre). 70 % des promotions s'il y a lieu devront concerner le sexe sous représenté

- Une enveloppe égale à 10% du budget de formation devra être allouée à ces personnes afin de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour atteindre ces postes d'encadrement.

- Recrutement : L'entreprise s'engage dans chaque étape du processus de recrutement de respecter l'égalité femme/homme. En proportion des CV reçus par l'entreprise, seront convoqués pour les entretiens à minima autant de femmes que d'hommes.

- Signature d'une nouvelle charte de recrutement avec les agences avec lesquelles travaille l'entreprise afin de rendre obligatoire la présentation à SATO France pour chaque poste ouvert, à minima autant de femmes que d'hommes en fonction du nombre de candidatures reçues.

C- COMMUNICATION ET SENSIBILISATION DE TOUS LES SALARIÉS

Pour assurer la promotion et la progression des principes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès de tous les salariés, les mesures de corrections et objectifs de progression de chaque indicateur feront l'objet d'une diffusion sur le site internet de l'Entreprise :

[Engagements de SATO pour l'égalité professionnelle \(satoeurope.com\)](http://satoeurope.com)

le 29/08/22

Denis Gourlay

