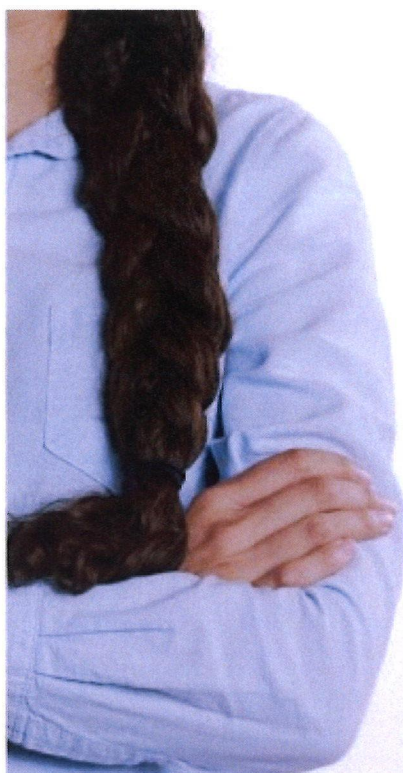
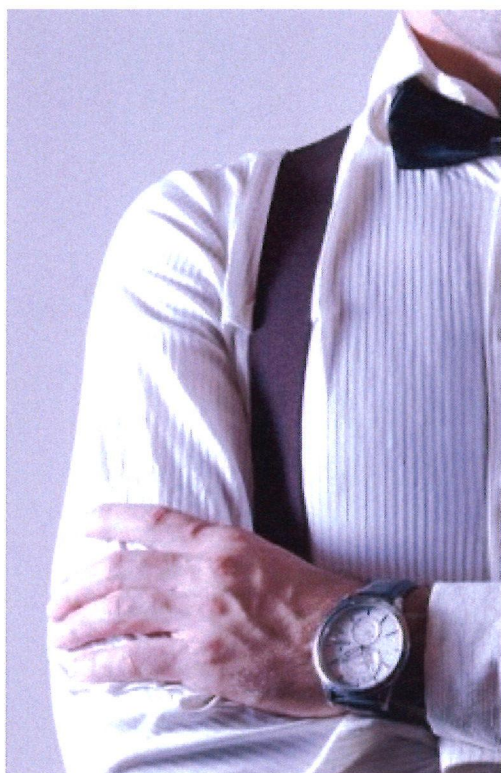




Décision unilatérale de l'employeur

Objectifs de progression des résultats de l'entreprise aux indicateurs de l'Index égalité Femmes Hommes

La Société SAUTER REGULATION SAS (Société Anonyme à Actions Simplifiées au capital de 1.610.000 €) dont le Siège Social est sis au 30 rue François Spoerry à MULHOUSE (68200) et inscrite au Registre de Commerce de Mulhouse TI B 382 760 320, représenté par Monsieur Stéphane MARCINAK, Président, décide de l'instauration d'objectifs de progression des résultats aux indicateurs de l'Index Egalité Femmes Hommes, afin de satisfaire ses obligations en la matière.

Préambule

La présente décision unilatérale s'inscrit en cohérence de la démarche d'attention à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, d'ores et déjà existante, au sein de SAUTER REGULATION SAS. Un nouvel accord collectif d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été reconduit jusqu'au 31/07/2024

Le CSE a été consulté en date du 14/03/2023.

Le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise impose aux entreprises dont le score à l'index égalité femmes hommes est inférieur à 85 points de définir et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

En 2023 au titre de l'index 2022, SAUTER REGULATION SAS une note globale de 70/85, soit 82/100, décomposée de la manière suivante :

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : 35 / 40 ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35 / 35 ;
- Retour de congés maternité : 0 / 15 (incalculable => pas de congé maternité en 2022) ;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 / 10.

Les indicateurs pour lesquels SAUTER REGULATION SAS est tenue de prendre des objectifs de progression sont donc les suivants :

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : 35 / 40 ;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 / 10.

Ces objectifs de progression seront diffusés à l'ensemble des salariés et seront affichés avec les résultats de l'index, sur le site internet de l'entreprise.

L'entreprise s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés, de bonne foi, en mettant notamment en œuvre les actions qui y sont associées. Il est toutefois précisé que le présent document ne crée pas, à la charge de l'entreprise, d'engagement de voir ces objectifs être nécessairement atteints.

Objectif 1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

En 2022, l'entreprise a obtenu un score de 35 / 40 points à cet indicateur.

Cet indicateur est calculé par catégories sociales professionnelles (CSP) (Cadre /Agent de maîtrise / Employé / Ouvrier) et par tranche d'âge (Moins de 30 ans / de 30 ans à 39 ans / de 40 ans à 49 ans / plus de 50 ans)

Un groupe correspond à une CSP associée à une tranche d'âge (Exemples de groupe : Employé de moins de 30 ans / Ouvrier de 40 ans à 49 ans). Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes sont pris en compte.

Le total des groupes pris en compte doit représenter 40% de l'effectif total de l'entreprise, sinon l'indicateur est incalculable.

Sur cette base, il convient de souligner que, compte tenu de la structure de la population salariée de SAUTER REGULATION SAS, seules les catégories suivantes ont pu être retenues dans le cadre du calcul de cet indicateur :

- Employés moins de 30 ans
- Employés de 30 à 39 ans
- Employés de 40 à 49 ans
- Ingénieurs et Cadre de 30 à 39 ans

Ces effectifs représentent 46 % de l'effectif de l'entreprise retenu dans le cadre du calcul de l'index.

L'entreprise se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter son résultat à l'indicateur de l'index.

Il est précisé qu'en 2022, la représentation des femmes dans l'entreprise est de 26.3% de l'effectif (contre 20% en 2019), avec une représentation de 57,4% dans la filière administrative (75% en 2019) et 42,6% (25% en 2019) dans la filière Technico-commerciale.

La part de femme Cadres ou Assimilés cadres est de 14,9% (contre 10,5% en 2019).

Consciente des progrès qui restent à réaliser, l'entreprise entend poursuivre ses efforts pour favoriser l'accès des femmes aux emplois traditionnellement occupés par des hommes et l'accès des hommes aux emplois traditionnellement occupés par des femmes et favoriser leur développement dans l'entreprise. A cet effet la société veillera à ce que les hommes et les femmes puissent évoluer de la même façon quel que soit leur niveau de classification, leur secteur d'activité ou leur métier.

Objectif 2 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

En 2022, l'entreprise a obtenu un score de 0 / 10 points à cet indicateur.

Pour rappel, il s'agit de calculer le nombre d'hommes et de femmes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations. Les salaires pris en compte sont les mêmes que pour l'indicateur « Ecart de Rémunération entre les hommes et les femmes ».

Le nombre de points attribués se calcule en fonction du nombre de salariés du sexe sous représenté (0 point de 0 à 1 salarié, 5 points de 2 à 3 salariés, 10 points de 4 à 5 salariés).

L'entreprise compte dans le cadre de cet indicateur de l'index 1 femme parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'entreprise se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter le nombre de salariés du sexe sous représenté à cet indicateur de l'index.

De plus, La Direction se fixe l'objectif de continuer à faire progresser le nombre de femmes présentes dans l'effectif « non administratif » à chaque fois que cela est possible.

Cet objectif ne pourra être atteint que dans la mesure où les caractéristiques du marché de l'emploi le permettront. L'objectif sera de faire coïncider la proportion d'hommes et de femmes recrutés avec la répartition qui existe à la sortie du système éducatif.

Les femmes et les hommes, ayant des emplois, des expériences et des compétences de valeur égale, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

La Direction affiche sa volonté de promouvoir des femmes dans les postes de management.

Pour finir, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes doit être une valeur d'entreprise prise en compte tout au long de la carrière des collaborateurs.

La diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Ils constituent des atouts pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social.

Durée, application et publicité de la décision unilatérale de l'employeur

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministre chargé du Travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs.

Après dépôt du présent document auprès du ministère du travail, les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index.

Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.

Enfin, ces informations sont également mises à la disposition du CSE via la BDES.

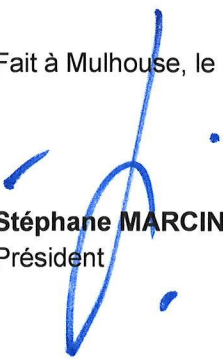
Le présent dispositif est mis en place pour une durée indéterminée.

Les objectifs ne seront plus applicables lorsque la note globale sera devenue supérieure à 85 points.

Les objectifs pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de l'entreprise à l'index.

Enfin, s'agissant d'un engagement unilatéral de l'employeur, il pourra être remis en cause, à tout moment, de manière unilatérale, par l'employeur, dans le respect de la procédure applicable.

Fait à Mulhouse, le 14 mars 2023.



Stéphane MARCINAK
Président