

**Décision Unilatérale de l'Employeur fixant des Objectif d'amélioration de le
note globale de l'index de l'égalité professionnelle entre Femmes/Hommes
de l'UES HG. SATORIZ**

PRÉAMBULE

Créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Index de l'égalité professionnelle permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

Chaque année au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Ces informations devront rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.

Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Dreets).

ARTICLE 1. CONTEXTE

La note globale de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes calculé en 2022 au titre de l'année 2021 est de 84 points.

Cette note globale étant inférieure à 85 points, l'UES HG SATORIZ a jusqu'au 1er septembre 2022 pour fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.

Ces objectifs sont définis par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE.

ARTICLE 2. OBJECTIFS D'AMELIORATION

2.1. INDICATEUR

- 1- Ecart de rémunération : note maximale 40 – note obtenue 39
- 2- Ecart d'augmentation individuelle : Note maximale 20 – note obtenue 20
Pas d'objectif d'amélioration à fixer
- 3- Ecarts de promotions : note maximale 15 – note obtenue 15
Pas d'objectif d'amélioration à fixer
- 4- Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité : nota maximale 15 – note obtenue 0
- 5- Nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : note maximale 10 – note obtenue 10
Pas d'objectif d'amélioration à fixer

2.2. OBJECTIF D'AMELIORATION

Amélioration concernant le pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité.

Le congé de maternité (ou le congé d'adoption) se traduit souvent par un point de rupture dans le déroulement de la carrière des femmes en termes d'évolution professionnelle, notamment en ce qui concerne les augmentations salariales.

Afin de remédier à cette situation, une garantie de « rattrapage salarial » est prévue au retour du congé de maternité (ou d'adoption), sous conditions :

- des augmentations générales appliquées dans l'entreprise : évolution de la grille des salaires.
- de la moyenne, en cas d'augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle : Employé, Agent de Maîtrise, Cadre.

En cas de cumul congé maternité (ou adoption) et congé parental, le rattrapage salarial sera effectué au retour effectif dans l'entreprise. Seules les augmentations intervenues pendant le congé maternité (ou d'adoption) seront prises en compte.

ARTICLE 3. ENTREE EN VIGUEUR

La présente décision unilatérale est affichée dans les locaux des sociétés appartenant à l'UES HG SATORIZ.

La présente décision unilatérale entre en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

Toute modification ultérieure ou tout retrait de clause de la présente décision unilatérale serait, conformément au Code du Travail, soumis à l'avis du Comité Social et Economique, étant entendu que toute clause de la présente décision qui deviendrait contraire aux dispositions légales réglementaires ou se révélerait non conforme au statut collectif applicable à la Société du fait de l'évolution de ces derniers, serait nulle de plein droit.

Fait à Saint Hélène Sur Isère
Le 17 mai 2022

Pour l'UES HG SATORIZ
Aodren QUILLET



