

Récapitulatif de la déclaration de votre index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2023 au titre des données 2022

Informations déclarant

Nom Prénom

Adresse mail

Périmètre retenu pour le calcul et la publication des indicateurs

Structure	Entreprise
Tranche effectifs	De 251 à 999 inclus
Raison sociale	SOCIETE D'INTERVENTIONS ET REALISATIONS EN BOBINAGE ELECTRICITE ET MECANIQUE
Siren	335339123
Code NAF	33.20A - Installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie
Adresse	ZA DES PEDRAS ZONE ARTISANALE 44117 SAINT-ANDRE-DES-EAUX

Informations calcul et période de référence

Année au titre de laquelle les indicateurs sont calculés	2022
Date de fin de la période de référence	31/12/2022
Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs	381

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul	Par catégorie socio-professionnelle
Date de consultation du CSE	-
Nombre de niveaux ou coefficients	-
Résultat final en %	5.04
Population envers laquelle l'écart est favorable	hommes
Nombre de points obtenus	35

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)

Résultat final en %	0
Population envers laquelle l'écart est favorable	-
Nombre de points obtenus	20

Récapitulatif de la déclaration de votre index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2023 au titre des données 2022

Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions

Résultat final en %	5.37
Population envers laquelle l'écart est favorable	hommes
Nombre de points obtenus	5

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Résultat final en %	100
Nombre de points obtenus	15

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	0
Sexe des salariés sur-représentés	hommes
Nombre de points obtenus	0

Niveau de résultat global

Total de points obtenus	75
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	100
Résultat final sur 100 points	75
Mesures de corrections prévues	-

Publication du niveau de résultat global

Date de publication	28/02/2023
Site Internet de publication	https://www.gestal.fr/nos-atouts
Modalités de communication auprès des salariés	-

Récapitulatif de la déclaration de votre index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2023 au titre des données 2022

Objectifs de progression

Objectif Indicateur écart de rémunération

37/40

Objectif Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles

-

Objectif Indicateur écart de taux de promotions

10/15

Objectif Indicateur retour de congé maternité

-

Objectif Indicateur dix plus hautes rémunérations

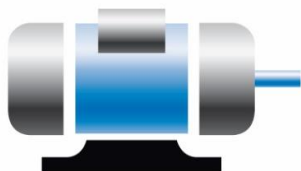
5/10 sur 2 à 3 ans

Date de publication des objectifs

07/03/2023

Modalités de communication auprès des salariés

-



S.I.R.B.E.M.

Sté d'intervention et réalisation en bobinage, électricité et mécanique

SAS au capital de 229 200 €
Siret 335 339 123 00028 – APE 3314 Z – RC : B 335 339 123 – N° id. FR 20 335 339 123 00028
D.B. Crédit Mutuel St-André-des-Eaux

Tél. 02 40 01 28 54

www.gestal.fr

ZA des Pédras
62 Rue de la Gare
44117 St-André-des-Eaux

DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR (DUE) OBJECTIFS DE PROGRESSION CONCERNANT L'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE SIRBEM

PREAMBULE

Dans le prolongement de la Loi du 24 décembre 2021, dite Loi Rixain, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, un décret d'application paru le 25 février 2022 fixe les modalités de publication des mesures correctives et des objectifs de progression que les entreprises doivent déterminer lorsque la note globale de l'index n'atteint pas un certain niveau de résultat.

Ainsi les entreprises ayant un niveau de résultat de l'Index inférieur à 85 points doivent fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Au titre de l'année 2022, l'Index de la société SIRBEM montre un résultat de 75 points :

1. Indicateur relatif à l'écart de rémunération 35/40
2. Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles 20/20
3. Indicateur relatif à l'écart de taux de promotion 5/15
4. Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité 15/15
5. Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations 0/10

C'est dans ce contexte que l'entreprise se fixe des objectifs de progression pour chacun des indicateurs de l'index auxquels la note maximale n'a pas été obtenue.

L'entreprise s'efforcera d'atteindre les objectifs fixés de bonne foi dans le cadre de la présente DUE, notamment en mettant en œuvre les actions qui y sont associées.



1. Indicateur 1 : Objectif de progression pour portant sur les écarts de rémunération

Obtenir la note de 37/40 en 2023

L'entreprise réaffirme que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle, conformément aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail. La Direction entend promouvoir ce principe et veille à ce qu'aucune distinction liée au sexe ne soit faite en matière de rémunération tant à l'embauche qu'au cours de l'exécution du contrat.

La note obtenue au titre de cet indicateur démontre que la politique d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes menée par la Direction produit des résultats très positifs.

La Direction s'engage à conserver la dynamique en faveur de l'égalité salariale et à parfaire ses efforts en la matière à travers la fixation des objectifs suivants :

- S'assurer de l'égalité de salaire à l'embauche sur un même poste, à diplôme, compétence et expérience professionnelle équivalents
- S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière

2. Indicateur 3 : Objectif de progression portant sur les promotions individuelles

Obtenir la note de 10/15 en 2023

La promotion professionnelle et le déroulement de carrière sont des axes forts de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La Direction confirme son engagement à respecter ce principe à toutes les étapes clés d'évolution professionnelle du collaborateur/de la collaboratrice au sein de l'entreprise. L'entreprise vise 5 points de plus sur l'indicateur 3 de l'index concernant les écarts sur les promotions individuelles, et ainsi réduire les écarts sur les promotions individuelles des femmes et celles des hommes.

A cet effet, l'entreprise se fixe comme objectif de progression, d'améliorer les critères dans l'octroi des promotions afin d'assurer aux femmes et aux hommes, à compétences égales, l'accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle

3. Indicateur 5 : Objectif de progression portant sur le nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Obtenir la note de 5/10 sous 3 à 5 ans

L'indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations est de 0 / 10. Cet indicateur n'a pas évolué au cours des trois dernières années et se matérialise par l'absence de femmes dans cette catégorie des 10 plus hautes rémunérations.

L'entreprise est consciente des efforts à fournir concernant cet indicateur tout en sachant que pour atteindre un objectif de 5 points, il conviendrait qu'au moins deux femmes figurent parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'intégration de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations ne peut évoluer qu'en fonction d'éventuelles opportunités de promotions ou de recrutements qui résulteraient d'un départ à remplacer, d'une création de poste ou d'une mesure d'organisation.

Aucun de ces cas n'est identifié à ce jour ni à court ou moyen terme.



Dans le cas où une opportunité telle que décrite ci-dessus survenait, il serait comme toujours fait application d'une égalité de traitement au regard de la promotion, de l'accès à la formation ou du recrutement.

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication seront 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.

Ces objectifs de progression seront également publiés sur le site internet de l'entreprise, jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index.

Ces informations seront également communiquées au Comité social et économique via la BDESE.

La Direction

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes.