



## INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Détail des notes obtenues par indicateur au titre de l'année 2023, publié le 1er mars 2024

Entité	Note finale sur 100	Indicateur 1 : rémunération		Indicateur 2 : augmentation individuelle		Indicateur 3 : promotions		Indicateur 4 : AI retour congé maternité		Indicateur 5 : parité parmi les 10 + hautes rémunérations	
		Score obtenu	Score maximal	Score obtenu	Score maximal	Score obtenu	Score maximal	Score obtenu	Score maximal	Score obtenu	Score maximal
STEI	93 (*)	<b>39</b>	/ 40 points	<b>20</b>	/ 20 points	<b>15</b>	/ 15 points	non calculable		<b>5</b>	/ 10 points
All'Chem	incalculable (1)	non calculable (2)		<b>35</b>	/ 35 points	non applicable (3)		non calculable		<b>5</b>	/ 10 points
Speichim Processing	79 (*)	<b>27</b>	/ 40 points	<b>35</b>	/ 35 points	non applicable (3)		non calculable		<b>5</b>	/ 10 points
Séché Assainissement	incalculable (1)	non calculable (2)		<b>25</b>	/ 35 points	non calculable (2)		non calculable		<b>0</b>	/ 10 points
Senerval	incalculable (1)	non calculable (2)		non calculable (2)		non applicable (3)		non calculable		<b>0</b>	/ 10 points
Trédi	79	<b>39</b>	/ 40 points	<b>20</b>	/ 20 points	<b>5</b>	/ 15 points	<b>15</b>	/ 15 points	<b>0</b>	/ 10 points
Triadis Services	73	<b>38</b>	/ 40 points	<b>15</b>	/ 35 points	non applicable (3)		<b>15</b>	/ 15 points	<b>5</b>	/ 10 points
Drimm	89 (*)	<b>36</b>	/ 40 points	<b>35</b>	/ 35 points	non applicable (3)		non calculable		<b>5</b>	/ 10 points
Opale Environnement	incalculable (1)	non calculable (2)		<b>25</b>	/ 35 points	non applicable (3)		non calculable		<b>10</b>	/ 10 points
Séché Alliance	67	<b>17</b>	/ 40 points	<b>35</b>	/ 35 points	non applicable (3)		<b>15</b>	/ 15 points	<b>0</b>	/ 10 points
Séché Développement	75 (*)	<b>29</b>	/ 40 points	<b>35</b>	/ 35 points	non applicable (3)		non calculable		<b>0</b>	/ 10 points
Séché Eco Industries	incalculable (1)	<b>34</b>	/ 40 points	non calculable (2)		non calculable (2)		<b>15</b>	/ 15 points	<b>5</b>	/ 10 points
Séché Transports	incalculable (1)	non calculable (2)		<b>35</b>	/ 35 points	non applicable (3)		non calculable		<b>5</b>	/ 10 points
Séché Eco Services	incalculable (1)	<b>27</b>	/ 40 points	non calculable (2)		non calculable (2)		non calculable		<b>0</b>	/ 10 points

(\*) Règle de proportionnalité : [somme des scores par indicateurs / somme des scores maximaux hors non applicable ] x 100 et arrondi.

(1) Le total théorique des indicateurs est inférieur à 75 points sur 100. L'index est incalculable.

(2) L'indicateur n'est pas calculable : effectif insuffisant

(3) Uniquement pour les entités de plus de 250 salariés (définition de l'index).



## OBJECTIFS DE PROGRESSION

Pour les filiales ayant un score compris entre 75 et 84 points, il convient de fixer, dans le cadre du dialogue social, des objectifs de progression pour les indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte. Soit les indicateurs suivants :

- Rémunération
- Promotion
- Parité parmi les 10 + hautes rémunérations

### **Indicateur rémunération :**

#### Trédi :

La société s'engage à veiller à ce qu'aucune éventuelle disparité de rémunération entre les femmes et les hommes, à métiers, compétences, ancienneté, et performances équivalentes, ne soit identifiée. Le score étant très proche des 40 / 40.

#### Séché Alliance et Séché Développement :

L'écart réside dans la CSP Cadres où il y a des disparités entre les différents salariés analysés puisqu'il n'existe qu'un coefficient pour cette catégorie dans la CCN. Cela ne permet pas de réaliser une analyse entre des salariés effectuant un travail comparable. Une cotation des postes est engagée.

#### Speichim Processing :

L'écart réside dans la CSP Cadres dans laquelle la non mixité des métiers ne permet pas de réaliser une analyse entre des salariés effectuant un travail comparable. Afin de réduire l'écart, une attention particulière est portée sur le recrutement des femmes afin d'étudier un panel plus représentatif.

### **Indicateur promotion :**

#### Trédi :

- Garantir un accès égal et encourager la formation continue à poste égal
- Formation des RRH et sensibilisation des managers au sexisme organisationnel / promotionnel
- Examiner de manière approfondie toute demande de changement de métier et le cas échéant apporter les éventuels aménagements nécessaires et possibles pour favoriser la prise de poste
- Intégrer dans toute réflexion sur une création ou un aménagement de poste de limiter la contrainte physique ou d'améliorer l'ergonomie pour occuper le poste (information et inscription dans le processus des équipes concernées par exemple : équipes projets, R&D, techniques, maintenance pour intégrer dès l'étude de faisabilité)

### **Parité parmi les 10 + hautes rémunérations**

#### Trédi, Séché Alliance, Séché Développement, Speichim Processing :

- Accompagner la montée en responsabilité lors des plans des successions
- Veiller à ce que les cabinets de recrutement qui nous accompagnent dans la recherche de ces profils respectent les principes de non-discrimination
- Développer des mesures relatives à l'organisation du temps de travail (flexibilité et équilibre vie professionnelle et personnelle).
- Rédaction d'un paragraphe pour promouvoir sa politique d'égalité à en faire mention sur le site internet groupe-seche.com et au sein de son rapport RSE.