



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

Détail des notes obtenues par indicateur au titre de l'année 2024, publié le 1er mars 2025

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 (*)	39	/ 40 points	20	/ 20 points	15	/ 15 points	non calculable		5	/ 10 points
All'Chem	incalculable (1)	non calculable (2)		35	/ 35 points	non applicable (3)		non calculable		5	/ 10 points
Speichim Processing	86 (*)	33	/ 40 points	35	/ 35 points	non applicable (3)		non calculable		5	/ 10 points
Séché Assainissement	incalculable (1)	non calculable (2)		35	/ 35 points	non calculable (2)		0	/ 15 points	0	/ 10 points
Senerval	incalculable (1)	non calculable (2)		non calculable (2)		non applicable (3)		non calculable		0	/ 10 points
Trédi	87 (*)	39	/ 40 points	20	/ 20 points	15	/ 15 points	non calculable		0	/ 10 points
Triadis Services	incalculable (1)	non calculable (2)		35	/ 35 points	non applicable (3)		0	/ 15 points	5	/ 10 points
Drimm	86	36	/ 40 points	35	/ 35 points	non applicable (3)		15	/ 15 points	0	/ 10 points
Opale Environnement	incalculable (1)	non calculable (2)		25	/ 35 points	non applicable (3)		non calculable		10	/ 10 points
Séché Alliance	75	35	/ 40 points	10	/ 20 points	15	/ 15 points	15	/ 15 points	0	/ 10 points
Séché Développement	84 (*)	36	/ 40 points	35	/ 35 points	non applicable (3)		non calculable		0	/ 10 points
Séché Eco Industries	incalculable (1)	36	/ 40 points	non calculable (2)		non calculable (2)		non calculable		5	/ 10 points
Séché Transports	incalculable (1)	non calculable (2)		25	/ 35 points	non applicable (3)		15	/ 15 points	5	/ 10 points
Séché Eco Services	78 (*)	31	/ 40 points	20	/ 20 points	15	/ 15 points	non calculable		0	/ 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 inférieur à 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
- Augmentation
- Parité parmi les 10 + hautes rémunérations

Indicateur rémunération :

Séché Alliance, Séché Développement :

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 de l'année 2024 s'est nettement amélioré grâce au travail sur la classification des cadres. Une cotation des postes est engagée afin de poursuivre ce travail.

Séché Eco Services :

L'écart réside dans le fait que l'analyse des rémunérations s'effectue par CSP et non par coefficient (le seuil minimum de 40% de l'effectif analysé n'est pas atteint). L'analyse est donc réalisée sur le CSP et 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 augmentation :

Séché Alliance :

- Veiller à l'équilibre des augmentations entre les sexes. Pour rappel, le Groupe veille à ce que le salaire équivalent aux femmes et aux hommes exerçant le même métier pour un niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles identiques.

Parité parmi les 10 + hautes rémunérations

Séché Alliance, Séché Eco Services :

- 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.