



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

Détail des notes obtenues par indicateur au titre de l'année 2025, publié le 1er mars 2026

Entité	Note finale sur 100	Indicateur 1 : rémunération		Indicateur 2 : augmentation individuelle		Indicateur 3 : promotions		Indicateur 4 : Al 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	94	39	/ 40 points	20	/ 20 points	15	/ 15 points	15	/ 15 points	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)		25	/ 35 points	non calculable (2)		15	/ 15 points	0	/ 10 points
Senerval	incalculable (1)	non calculable (2)		non calculable (2)		non applicable (3)		non calculable		0	/ 10 points
Trédi	77	37	/ 40 points	20	/ 20 points	5	/ 15 points	15	/ 15 points	0	/ 10 points
Triadis Services	incalculable (1)	non calculable (2)		35	/ 35 points	non applicable (3)		15	/ 15 points	5	/ 10 points
Drimm	82 (*)	35	/ 40 points	35	/ 35 points	non applicable (3)		non applicable (3)		0	/ 10 points
Opale Environnement	incalculable (1)	non calculable (2)		25	/ 35 points	non applicable (3)		non calculable		10	/ 10 points
Séché Alliance	81	31	/ 40 points	20	/ 20 points	15	/ 15 points	15	/ 15 points	0	/ 10 points
Séché Développement	82 (*)	35	/ 40 points	35	/ 35 points	non applicable (3)		non calculable		0	/ 10 points
Séché Eco Industries	incalculable (1)	35	/ 40 points	non calculable (2)		non calculable (2)		non calculable		5	/ 10 points
Séché Transports	incalculable (1)	non calculable (2)		35	/ 35 points	non applicable (3)		non calculable (2)		0	/ 10 points
Séché Eco Services	81	31	/ 40 points	20	/ 20 points	15	/ 15 points	15	/ 15 points	0	/ 10 points

(*) Règle de proportionalité : [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).

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
- Promotion (uniquement Trédi)
- Parité parmi les 10 + hautes rémunérations

Indicateur rémunération :Séché Alliance :

La méthode de calcul est basée sur une analyse par coefficient. Entre 2024 et 2025, les variations sont minimales (parfois en faveur des Femmes ou des Hommes selon les coefficients / tranche d'âge). Un léger écart en 2025, en faveur des Hommes est à noter sur le coefficient 220 de la tranche d'âge des plus de 50 ans (3 Femmes et 12 Hommes dont les métiers sont hétérogènes). La société s'engage à veiller à ce qu'aucune éventuelle disparité de rémunération entre les femmes et les hommes, à métiers, à compétences, à ancienneté, et à performances équivalentes, ne soit identifiée. Une cotation des postes est engagée afin de poursuivre ce travail.

Séché Développement :

La méthode de calcul est basée sur une analyse par coefficient. Entre 2024 et 2025, les variations sont minimales sans disparité évidente (parfois en faveur des Femmes ou des Hommes selon les coefficients / tranche d'âge). La société s'engage à veiller à ce qu'aucune éventuelle disparité de rémunération entre les femmes et les hommes, à métiers, à compétences, à ancienneté, et à performances équivalentes, ne soit identifiée. Une cotation des postes est engagée afin de poursuivre ce travail.

Trédi :

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), soit - 2 points en 2025. L'analyse est donc moins fine et la non mixité des métiers ne permet pas de réaliser une analyse entre des salariés effectuant un travail comparable. La société s'engage à veiller à ce qu'aucune éventuelle disparité de rémunération entre les femmes et les hommes, à métiers, à compétences, à ancienneté, et à performances équivalentes, ne soit identifiée.

Séché Eco Services, Drimm :

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 promotion :Trédi :

- L'entreprise veille à ce que les femmes et les hommes exerçant le même métier pour un niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles identiques bénéficient d'un salaire équivalent. L'entreprise veille par ailleurs à ce que les femmes et les hommes aient les mêmes chances de promotion, la sélection s'opérant sur la base des seules compétences techniques, le potentiel de développement et le savoir-être.

Parité parmi les 10 + hautes rémunérationsTrédi, Drimm, Séché Alliance, Séché Développement, Séché Eco Services :

Les évolutions de cet effectif s'effectuent en fonction des éventuelles opportunités de promotions ou de recrutements qui résulteraient d'un départ à remplacer, d'une création de poste ou de mesures d'organisation. Il sera donc appliqué les dispositions légales et conventionnelles afin de garantir une égalité de traitement au regard de la promotion, de l'accès à la formation ou du recrutement, avec la même égalité des chances, en s'appuyant sur des critères de compétence et de savoir-être sans distinction de genre. En outre, il est prévu :

- D'accompagner la montée en responsabilité lors des plans des successions
- De veiller à ce que les cabinets de recrutement qui nous accompagnent dans la recherche de ces profils respectent les principes de non-discrimination
- De développer des mesures relatives à l'organisation du temps de travail (flexibilité et équilibre vie professionnelle et personnelle).
- De rédiger 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.