

INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES – SEJER AU TITRE DE L'ANNÉE 2025

SEJER atteint une note globale de 76/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes, mesure introduite par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 05 septembre 2018.

Cette loi, qui vise notamment à supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes en France, fixe le seuil cible de points minimum à 75 en-deçà duquel des actions correctives sont à mener dans les entreprises.

Chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet (ou par le biais d'une communication dédiée) leur index de l'égalité femmes-hommes.

Du fait de la structure des effectifs (environ 74% de femmes) et de la méthode de calcul de l'index qui se fait par tranche d'âge et non par poste de même nature / fonction, l'index est fortement soumis aux mouvements d'effectifs d'une année sur l'autre.

La société SEJER veille à cet indicateur et s'engage à poursuivre des actions notamment en matière de :

- Promotion professionnelle ;
- Analyse et mesures correctives éventuelles en matière de rémunération selon les postes et classifications ;
- Sensibilisation des managers sur la mixité lors des embauches et engagement à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes , à postes équivalents.

RÉSULTATS 2025 SEJER

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables	Rappel 2024
1- écart de remuneration (en %)	1	7,9	31	40	40	31
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	6,9	5	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,7	15	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10	5
Total des indicateurs calculables			76		100	86
INDEX (sur 100 points)			76		100	86

* A noter que l'indicateur N°1 en matière d'écart de rémunération se calcule, pour cet index, par tranches d'âges, et non par fonction ou classification.

Par coefficient, donc pour des niveaux de postes équivalents, **le rapport de salaire moyen entre les femmes et les hommes est moins déséquilibré que par tranche d'âge (utilisée pour l'indicateur n°1)**



Coefficient	Rapport des salaires moyens F/H
C1A	130,8%
C1B	91,8%
C2A	102,0%
C2B	95,2%
C2C	95,8%
C3A	99,2%
C3B	101,6%
C3C	88,9%
C4	99,7%
C5	106,0%
CADRE	134,4%

LES OBJECTIFS DE PROGRESSION

En cas d'Index inférieur à 85 points, l'entreprise doit publier les objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte.

La Direction s'attache à analyser les niveaux de rémunération par même typologie de poste et par niveau de classification.

Les objectifs de progression sont les suivants :

- Concernant l'indicateur lié à l'écart de rémunération : La Direction s'engage à veiller à garantir un même niveau de salaire entre les femmes et les hommes pour un même poste, à même niveau de compétences, d'expériences professionnelles, de qualification(s) et de responsabilités, lors de l'embauche et le cas échéant après mesures salariales individuelles. L'objectif sera d'analyser individuellement les rémunérations au sein de la population où l'écart de rémunération est important afin d'identifier ses causes et en fonction de celles-ci de mettre en place des ajustements ciblés en cas d'écarts injustifiés.
- Concernant l'indicateur lié à l'écart de taux d'augmentations individuelles : La Direction s'engage à veiller à l'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle, grâce à la formation et la promotion professionnelle ainsi qu'à suivre particulièrement les évolutions (promotions, rémunération) du sexe ayant un plus faible taux d'augmentations individuelles.