

# Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

021-Sas\_Index 2025 - fev23 à janv 24.xlsx]tcd-indic

Calculs automatiques, ne pas modifier

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables	N-1	Ecart
1- Ecart de rémunération (en %)	1	6,5	33	40	40	27	6
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	2,6	25	35	35	35	-10
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	0	INCALCULABLE		15	0	15	
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10	10	0
Total des indicateurs calculables			68		85		
INDEX (sur 100 points)			80		100	87	-7



setec  
advice & services

www.setec.fr

Paris, le 15/02/2025

**Objet : Fixation des objectifs de progression pour l'index de l'égalité professionnelle hommes/femmes à l'horizon 2024-2025**

**Préambule :**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur **Setec Advice & Services**. Notre engagement à promouvoir cette égalité s'inscrit pleinement dans notre politique RSE et dans notre volonté d'assurer à toutes et à tous un environnement de travail respectueux et équitable. L'index de l'égalité professionnelle permet de mesurer nos progrès et de fixer des objectifs ambitieux pour les années à venir.

En 2025, nous avons atteint un score de 80 points<sup>1</sup>, ce qui témoigne de nos efforts et de notre détermination à réduire les écarts entre les sexes. Cependant, nous restons conscients que des progrès restent à faire pour garantir une égalité totale au sein de l'entreprise. Ainsi, nous avons décidé de renforcer notre action pour poursuivre cette démarche d'amélioration continue et d'équité.

**Objectifs pour l'année suivante :**

1. **Renforcer l'équité salariale :**  
Veiller à ce que les écarts de rémunération entre hommes et femmes soient continuellement surveillés et corrigés si nécessaire. Nous mettrons en place des mécanismes de revue salariale réguliers pour garantir l'absence de discriminations.
2. **Promotion de l'égalité dans les carrières :**  
Nous devons nous assurer que les opportunités de promotion soient équitablement accessibles à tous, indépendamment du sexe. L'égalité d'accès aux formations et aux responsabilités doit être suivie de près.
3. **Suivi des indicateurs de l'index :**  
L'index de l'égalité professionnelle sera mis à jour annuellement, avec une analyse approfondie des résultats. Une attention particulière sera portée à la parité dans les postes à responsabilité et la représentation des femmes dans les fonctions stratégiques.

---

<sup>1</sup> L'index de l'égalité professionnelle 2024, publié en février 2025 portant sur la période du 1<sup>er</sup> février 2023 au 31 janvier 2024.

—  
4. Suivi des indicateurs :

Un suivi rigoureux sera effectué pour mesurer l'impact des actions mises en place. Des ajustements seront apportés si nécessaire pour garantir une progression continue.

Nous restons vigilants à l'équité de traitement, en nous assurant que nos décisions de gestion des carrières et des promotions soient fondées sur le mérite, sans distinction de sexe. L'objectif est d'atteindre un score de 85 à 90 points au cours des deux prochaines années, tout en maintenant un environnement inclusif et respectueux.

Nous comptons sur la collaboration de toutes et tous pour faire progresser notre entreprise dans cette démarche.

**Arnaud MOINEVILLE**  
**Gérant**

