

Récapitulatif de la déclaration de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2025 au titre des données 2024

Informations déclarant

Nom Prénom ROBERT Elisabeth
Adresse email elisabeth.robert@seatpi.com

Informations entreprise/UES

Structure Entreprise
Tranche effectifs De 251 à 999 inclus
Raison sociale SEA TPI
Siren 403519689
Code NAF 62.03Z - Gestion d'installations informatiques
Adresse ATHELIA 2 531 AVENUE DU SERPOLET 13600 LA
CIOTAT

Informations calcul et période de référence

Année au titre de laquelle les indicateurs sont
calculés 2024
Date de fin de la période de référence 31/12/2024
Nombre de salariés pris en compte pour le calcul
des indicateurs 436

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en % 3.1
Population envers laquelle l'écart est favorable Femmes
Nombre de points obtenus 36

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)

Résultat final en % 1.1
Population envers laquelle l'écart est favorable Femmes
Nombre de points obtenus 20

Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions

Résultat final en %	5.1
Population envers laquelle l'écart est favorable	Femmes
Nombre de points obtenus	5

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Résultat final en %	100
Nombre de points obtenus	15

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	2
Sexe des salariés sur-représentés	Hommes
Nombre de points obtenus	5

Index égalité professionnelle

Total de points obtenus	81
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	100
Résultat final sur 100 points	81

Publication des résultats obtenus

Date de publication	06/02/2025
Site Internet de publication	
www.seatpi.com	

Objectifs de progression

Objectif Indicateur écart de rémunération

Afin d'améliorer cet indicateur, nous allons mettre un suivi régulier des progrès réalisés par les collaborateurs par rapport aux objectifs fixés. La people Review réalisée en juin de chaque année doit nous permettre de limiter cet écart.

Objectif Indicateur écart de taux de promotions

Nous devons former les managers afin de garantir que les décisions de promotions sont prises de manière juste. Notre objectif est de diminuer l'écart et d'être à 10/15 en 2025

Objectif Indicateur dix plus hautes rémunérations

Nous avons eu plusieurs départs en 2024 (femmes) mais nous devons encourager la diversité dans les postes de direction.

Date de publication des objectifs

07/02/2025