

Index égalité professionnelle 2024 - Objectifs de progression

Conformément aux dispositions légales, lorsque la note obtenue à l'index de l'égalité professionnelle est inférieure à 85, l'employeur doit fixer et publier les objectifs de progression de chacun des indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Pour l'année 2024, 3 filiales ont obtenu une note inférieure à 85.

Ci-dessous donc les objectifs de progression qui ont été fixés pour chacune des filiales concernées.

➤ STEF LOGISTIQUE SAS

Indicateurs	Note 2024	Objectif de progression	Objectif Note 2025
Ecart de rémunération	39/40	+1	40/40
Ecart de taux d'augmentations et de promotions	25/35	+7	32/35
Retour de congé maternité	15/15	=	15/15
10 plus hautes rémunération	0/10	=	0/10
Note Globale	79/100	+8	87/100

➤ STEF INTERNATIONAL

Indicateurs	Note 2024	Objectif de progression	Objectif Note 2025
Ecart de rémunération	33/40	+1 - recruter 1 ou 2 femmes au poste d'agent de quai	34/40
Ecart de taux d'augmentations et de promotions	35/35		35/35
Retour de congé maternité	15/15		15/15
10 plus hautes rémunération	0/10	+5 - avoir une femme en plus dans les 10 plus hautes rémunérations	5/10
Note Globale	83/100	+6	89/100



➤ STEF LOGISTIQUE BRIGNAIS

Indicateurs	Note 2024	Objectif de progression	Objectif Note 2025
Ecart de rémunération	40/40		40/40
Ecart de taux d'augmentation	10/20	+5 - Rééquilibrer les augmentations sur CSP ouvriers et techniciens/agent de maîtrise	15/20
Ecart de taux de promotion	10/15	+5 - garantir une équité dans les évolutions de promotions	15/15
Retour de congé maternité	15/15		15/15
10 plus hautes rémunération	5/10	= - Pas d'axes de progressions sauf en cas de remplacement	5/10
Note Globale	80/100	+10	90/100