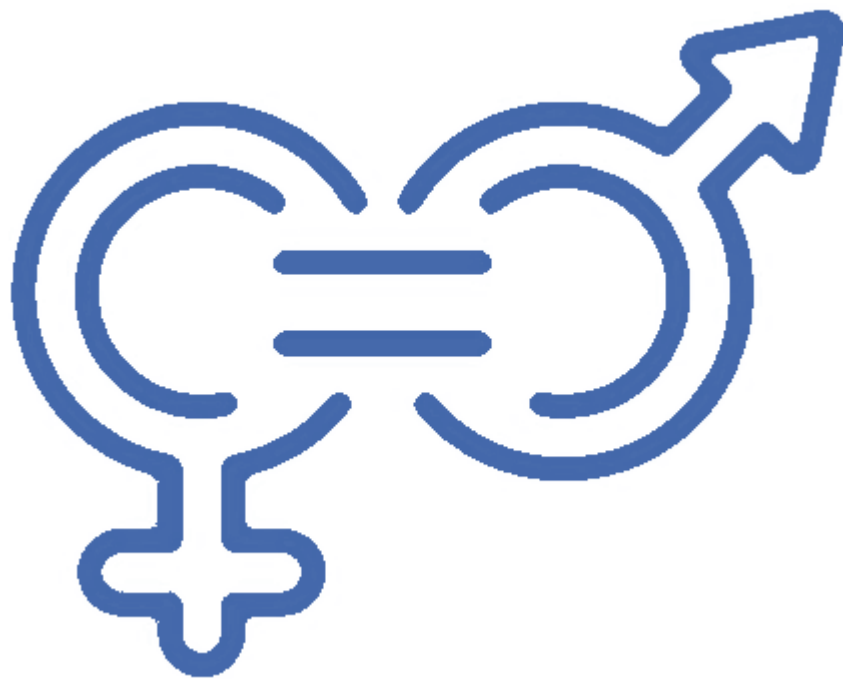


Index Egalité Femme/Homme 2025



Contenu

1. Introduction
2. Index
3. Objectifs de Progression (Index inférieur à 85)
4. Mesures de correction et de rattrapage (Index inférieur à 75)

1. Introduction

Chaque année au plus tard le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Ces informations devront rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.

Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Dreets).

L'Index, sur **100 points**, est composé de **4 à 5 indicateurs** selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

La plupart des données à prendre en compte figurent dans la base de données économiques et sociales des entreprises (BDESE).

Depuis 2022 :

En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.

- En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

Ces mesures, annuelles ou pluriannuelles, et ces objectifs doivent être définis dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

En cas de non publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficience de celles-ci, l'entreprise s'expose à une **pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle**.

Cette pénalité peut également être appliquée aux entreprises bénéficiaires du Plan de relance en l'absence de fixation d'objectifs de progression pour chacun des indicateurs, ou en l'absence de publication de ces objectifs et des mesures de correction qu'elles ont dû définir.

2. Notes

Index Egalité F/H effectif supérieur à 251

LOB	SOCIETE	Indicateur	Indicateur	Indicateur	Indicateur	Indicateur	Note 2025
		1	2	3	4	5	
CONTRACT LOGISTICS	GEODIS LOGISTICS RHONE ALPES	39	20	15	15	10	99
DISTRIBUTION & EXPRESS	GEODIS D&E Sud-Ouest	38	20	15	15	10	98
DISTRIBUTION & EXPRESS	GEODIS D&E Dauphiné	37	20	15	15	10	97
DISTRIBUTION & EXPRESS	GEODIS D&E Aquitaine	38	20	15	15	5	93
FREIGHT FORWARDING	UES SEALOGIS	36	20	15	15	5	91
ALL GEODIS	GEODIS	36	20	15	15	5	91
DISTRIBUTION & EXPRESS	GEODIS D&E Rhône Alpes	39	20	15	15	0	89
DISTRIBUTION & EXPRESS	GEODIS D&E Champagne-Ardenne	38	20	10	15	5	88
DISTRIBUTION & EXPRESS	GEODIS D&E Lille Europe	38	20	5	15	10	88
DISTRIBUTION & EXPRESS	GEODIS D&E Méditerranée	38	20	15	15	0	88
EUROPEAN ROAD NETWORK	GEODIS ROAD TRANSPORT	36	20	15	15	0	86
DISTRIBUTION & EXPRESS	BERNIS	39	5	15	15	10	84
DISTRIBUTION & EXPRESS	GEODIS D&E Paris Europe	39	20	10	15	0	84
CONTRACT LOGISTICS	GEOPARTS	39	20	5	15	5	84
CORPORATE	UES	37	10	15	15	5	82
FREIGHT FORWARDING	XP LOG	39	5	15	15	5	79
CONTRACT LOGISTICS	GEODIS LOGISTICS ILE DE France	39	5	10	15	10	79
DISTRIBUTION & EXPRESS	GEODIS D&E Val de Loire Océan	38	10	10	INC.	5	74
FREIGHT FORWARDING	GEODIS FF France	33	0	10	15	0	59

Index Egalité F/H effectif inférieur à 251

LOB	SOCIETE	Indicateur	Indicateur	Indicateur	Indicateur	Note 2025
		1	2	3	4	
DISTRIBUTION & EXPRESS	GEODIS D&E Roussillon	39	35	15	10	99
CONTRACT LOGISTICS	GEODIS LOGISTICS OUEST	36	35	15	10	96
CONTRACT LOGISTICS	COND-SERVICES	39	35	15	5	94
EUROPEAN ROAD NETWORK	RT SAVOIE	37	35	NA	5	91
CONTRACT LOGISTICS	PHARMALOG	37	35	NA	5	91
DISTRIBUTION & EXPRESS	GEODIS D&E Valenciennes	40	35	15	0	90
CONTRACT LOGISTICS	GEODIS LOGISTICS NORD	39	35	15	0	89
CONTRACT LOGISTICS	GEODIS CL AUTOMOTIVE EST	39	25	15	10	89
DISTRIBUTION & EXPRESS	GEODIS D&E Ile de France Services	33	35	15	5	88
CONTRACT LOGISTICS	GEODIS AUTOMATIVE NORD	39	25	NA	10	87
DISTRIBUTION & EXPRESS	GEODIS D&E Seine	38	15	15	10	78
DISTRIBUTION & EXPRESS	GEODIS D&E Services	37	25	15	0	77

3. Objectifs de progression (Index inférieur à 85)

Au titre de l'année 2025, Geodis D&E Seine a obtenu score de 78 points sur 100 pour son index égalité femmes-hommes.

Ce score est calculé sur la base des 4 indicateurs suivants :

- ✓ Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points),
- ✓ Ecart de taux d'augmentation individuelle de salaires hors promotion (20 points),
- ✓ Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité si des augmentations sont intervenues pendant cette période (15 points),
- ✓ Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points)

La loi impose aux entreprises ayant obtenu un score compris entre 75 points et 85 points de se fixer et publier des objectifs de progression pour chaque indicateur.

Au titre de l'année 2025, l'entreprise se fixe d'atteindre un score de 80 points sur 100 en engageant les mesures correctives suivantes :

- ✓ Réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour tendre vers l'égalité salariale en veillant à ce que la différence de rémunération soit inférieure à 1%. (sur l'indicateur 1)
- ✓ Veiller à ce que le pourcentage d'hommes et de femmes augmentés soit le plus proche possible, en visant un écart inférieur à 2 points de pourcentage entre les deux sexes. (sur l'indicateur 2)

A l'occasion de l'index 2026 qui sera publié en février 2027, un bilan sera réalisé pour apprécier les résultats et l'atteinte de ces objectifs.

Au titre de l'année 2025, la société Bernis a obtenu score de 84 points sur 100 pour son index égalité femmes-hommes.

Ce score est calculé sur la base des 4 indicateurs suivants :

- ✓ Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points),
- ✓ Ecart de taux d'augmentation individuelle de salaires hors promotion (20 points),
- ✓ Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité si des augmentations sont intervenues pendant cette période (15 points),
- ✓ Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points)

Au titre de l'année 2026, l'entreprise se fixe d'atteindre un score de 85 points sur 100 en engageant les mesures correctives suivantes :

- ✓ Maintenir l'absence d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (sur l'indicateur 1)
- ✓ Améliorer de 5 points l'indicateur écart d'augmentation en attribuant proportionnellement des augmentations individuelles équitables entre les hommes et les femmes (sur l'indicateur 2)
- ✓ Maintenir l'égalité de traitement des salariées femmes à leur retour de congé maternité (sur l'indicateur 3)
- ✓ Maintenir le nombre de femmes dans le top 10 des rémunérations de la société à 4 personnes (sur l'indicateur 4)

A l'occasion de l'index 2025 qui sera publié en février 2026, un bilan sera réalisé pour apprécier les résultats et l'atteinte de ces objectifs.

Au titre de l'année 2025, Geodis D&E Paris Europe a obtenu un score de 84 points sur 100 pour son index égalité femmes-hommes.

- ✓ Le score obtenu est de 84 points sur 100.
- ✓ L'index étant inférieur à 85 points et supérieur à 75 points, voici les objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte :
- ✓ Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 39 points sur les 40 points maximum
- ✓ Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes : 10 points / 15 points maximum
- ✓ Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 points sur les 10 points maximum
- ✓ Comme indiqué à l'article 3-4-1 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail du 19 octobre 2022, la Direction s'engage à :
- ✓ Mesurer annuellement la composition des rémunérations des femmes et des hommes afin de détecter tout écart salarial injustifié à emploi comparable en **tenant compte des compétences, de l'expérience et des qualifications professionnelles.**
- ✓ Mettre en place des mesures correctrices si nécessaire.
- ✓ - Prévenir et ne pas créer ou pérenniser des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- ✓ - Examiner si l'augmentation décidée ne peut avoir pour effet subséquent de créer une discrimination indirecte en matière salariale au préjudice des femmes ou des hommes.
- ✓ - Ne pas se fonder sur le sexe du salarié afin de décider de l'attribution d'une augmentation individuelle ou le versement d'un autre élément de rémunération (prime exceptionnelle, bonus non-contractuel, ...).
- ✓ - Vérifier préalablement au versement d'une augmentation individuelle d'un(e) salarié(e) ou le versement de toute autre rémunération envisagée, que cette augmentation ne crée pas un écart significatif de rémunération entre les femmes et les hommes au sein du même métier ou de la même catégorie professionnelle.

Les présentes mesures ont pour objectif de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de faire progresser les indicateurs de l'index et ainsi permettre à la société GEODIS D&E PARIS EUROPE d'obtenir des résultats supérieurs à 85 points dans les 3 prochaines années

Au titre de l'année 2025, Geodis D&E Service a obtenu un score de 77 points sur 100 pour son index égalité femmes-hommes.

Plan d'actions :

- ✓ Porter une vigilance accrue sur le sujet lors de l'exercice de revue de salaire 2026 (le critère 2 étant celui sur lequel nous avons le plus mauvais résultat)
- ✓ Poursuivre la démarche engagée fin 2025 lors de la signature d'un nouvel accord QVT Egalité Hommes-Femmes
- ✓ Poursuivre la mise en place d'actions concrètes en faveur de l'égalité Hommes-Femmes Favoriser la mixité au travers des recrutements (sensibilisation des managers et de nos partenaires recrutement)
- ✓ Féminiser les postes de management
- ✓ Sensibiliser les collaborateurs à l'égalité professionnelle
- ✓ Accompagner la parentalité (offrir plus de places en crèches inter-entreprises, octroyer plus de jours enfant-malade ...)

Au titre de l'année 2025, XP Log a obtenu score de 79 points sur 100 pour son index égalité femmes-hommes.

Objectifs de progression :

- Ecart de rémunération 39/40 : maintenir une note comprise entre 35 et 40
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : Examiner chaque demande d'augmentation et s'assurer qu'elle ne peut avoir d'effet subséquent de créer une discrimination indirecte en matière salariale au préjudice des femmes ou des hommes.
- Dix plus hautes rémunérations : Stabiliser le nombre de femmes au CODIR et lorsqu'il y a des postes qui s'ouvrent, attirer des talents féminins.

Au titre de l'année 2025, la Société GEODIS CL ILE DE FRANCE a obtenue un score de 79 points sur 100 pour son Index Egalité Femmes Hommes.

Objectifs de progression :

- ✓ Ecart de rémunération : La direction s'engage à vérifier préalablement au versement que cette augmentation ne crée pas un écart significatif de rémunération entre les femmes et les hommes au sein du même métier ou de la même catégorie professionnelle. Etablissement d'une cohérence dans les écarts de rémunération.
- ✓ Ecart de taux d'augmentation individuelles (hors promotions) : Sensibilisation des managers via une note d'information et déploiement d'une méthodologie favorisant la réduction des écarts.
- ✓ Ecart de taux de promotions : Tendre vers l'équilibre entre le taux de promotion des femmes et le taux de promotion des hommes, si l'entreprise ne se retrouve pas au niveau confronté à une nouvelle restructuration de ses effectifs.

4. Mesures de correction et de rattrapage (Index inférieur à 75)

Au titre de l'année 2025, Geodis Val de Loire Océan a obtenu un score de 74 points sur 100 pour son index Egalité Femmes-Hommes.

Ce score est calculé sur la base des 4 indicateurs suivants :

1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points),
2. Ecart de taux d'augmentation individuelle de salaires hors promotion (20 points),
3. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité si des augmentations sont intervenues pendant cette période (15 points),
4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points)

La loi impose aux entreprises ayant obtenu un score inférieur à 75 points de se fixer et de publier des objectifs correctifs pour chaque indicateur. Au titre de l'année 2026, l'entreprise se fixe d'atteindre un score supérieur à 80 points sur 100 en engageant les mesures correctives suivantes :

- ✓ Améliorer de 5 points l'indicateur écart d'augmentation en attribuant proportionnellement des augmentations individuelles équitables entre les hommes et les femmes (indicateur 2)
- ✓ Améliorer de 5 points l'indicateur « Ecart de promotions » en attribuant proportionnellement des promotions équitables entre les hommes et les femmes (indicateur 3)

A l'occasion de l'index 2026 qui sera publié en février 2027, un bilan sera réalisé pour apprécier les résultats et l'atteinte de ces objectifs

Au titre de l'année 2025, Geodis Freight Forwarding France a obtenu un score de 59 points sur 100 pour son index Egalité Femmes-Hommes.

Les objectifs de progressions fixés sont :

- ✓ Ecart de rémunération 33/40 : Prévoir un budget spécifique pour corriger les écarts de rémunérations prioritairement sur les statuts Maîtrises et Cadres pour atteindre un résultat de 34/40.
- ✓ Ecart de taux d'augmentations individuelles 0/20 : Prévoir un budget spécifique pour corriger les écarts de rémunérations. Examiner si l'augmentation décidée ne peut avoir pour effet subséquent de créer une discrimination indirecte en matière salariale au préjudice des femmes ou des hommes. Atteindre un résultat de 15/20.
- ✓ Ecart de taux de promotions 10/15 : Examiner si la promotion décidée ne peut avoir pour effet subséquent de créer une discrimination indirecte en matière salariale au préjudice des femmes ou des hommes. Atteindre un résultat de 15/15.
- ✓ Dix plus hautes rémunérations 0/10 : Recrutement d'une femme au CODIR le 01/06/2025 qui doit entrer dans les 10 plus hautes rémunérations en 2026.