

## Informations déclarant

---

Nom Prénom cherifi salem ines  
Adresse email ines.cherifi@stannah.fr

## Informations entreprise/UES

---

Structure Entreprise  
Tranche effectifs De 50 à 250 inclus  
Raison sociale STANNAH  
Siren 441823960  
Code NAF 46.69B - Commerce de gros (commerce  
interentreprises) de fournitures et équipements  
industriels divers  
Adresse LE CARRE DES AVIATEURS 157 AVENUE CHARLES  
FLOQUET 93150 LE BLANC-MESNIL

## Informations calcul et période de référence

---

Année au titre de laquelle les indicateurs sont  
calculés 2025  
Date de fin de la période de référence 01/12/2025  
Nombre de salariés pris en compte pour le calcul  
des indicateurs 74

## Indicateur relatif à l'écart de rémunération

---

Modalité de calcul Par catégorie socio-professionnelle  
Résultat final en % 12.5  
Population envers laquelle l'écart est favorable Hommes  
Nombre de points obtenus 21

## Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles

---

Résultat final en %	0.6
Résultat final en nombre équivalent de salariés	0.2
Population envers laquelle l'écart est favorable	Femmes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage	35
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés	35
Nombre de points obtenus à l'indicateur	35

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

---

Motif de non calculabilité	Absence de retours de congé de maternité (ou d'adoption) au cours de la période de référence
----------------------------	--

## 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	1
Sexe des salariés sur-représentés	Hommes
Nombre de points obtenus	0

## Index égalité professionnelle

---

Total de points obtenus	56
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	85
Résultat final sur 100 points	66
Mesures de correction prévues	Mesures envisagées

## Publication des résultats obtenus

---

Date de publication	01/03/2026
Site Internet de publication	www.stannah.fr

## **Objectifs de progression et mesures de correction**

---

**Objectif Indicateur écart de rémunération**

À définir

**Objectif Indicateur dix plus hautes rémunérations**

À définir

**Date de publication des objectifs**

À définir

**Date de publication des mesures de correction**

À définir

**Modalités de communication des mesures de  
correction auprès des salariés**

À définir

# **PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

# Stannah

Période de mise en œuvre 2025-2026

Fait Au Blanc Mesnil, le 12 Février 2025

## **1. Diagnostic de la situation**

Avant de définir les actions correctives, un état des lieux de la situation de l'égalité femmes-hommes au sein de l'entreprise a été réalisé à partir des données suivantes :

- Déclaration et publication de l'index d'égalité professionnelle chaque année depuis 2020
- Effectif de l'entreprise au 31/12/2024 : 79 salariés
- Absence d'un accord ou d'un plan d'action officiel jusqu'à présent, bien que le sujet ait été abordé avec le CSE.
- Identification des axes d'amélioration pour garantir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes

## **2. Objectifs du plan d'action**

L'entreprise s'engage à :

- ✓ Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- ✓ Garantir une égalité d'accès à l'évolution professionnelle et aux promotions
- ✓ Assurer un équilibre entre vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés
- ✓ Sensibiliser et informer les managers et les salariés sur l'égalité professionnelle

### 3. Actions mise en place

<b>Axe d'action</b>	<b>Mesures concrètes</b>	<b>Indicateurs de suivi</b>	<b>Echéances</b>
<b>Rémunération et égalité salariale</b>	Analyse annuelle des écarts de salaire à poste et expériences équivalents. Augmentations correctives si des écarts injustifiés sont constatés.	Evolution de l'index d'égalité professionnelle. Nombre d'augmentations correctives réalisées	Mois de mars de chaque année. Etude des évolutions salariales.
<b>Evolution et promotion professionnelle</b>	Assurer une égalité d'accès aux promotions et augmentations.	Part des promotions accordées aux femmes et aux hommes.	Mois de mars de chaque année.
<b>Recrutement et accès aux métiers</b>	Veiller à la diversité des candidatures lors des recrutements. Sensibilisation des recruteurs à l'égalité professionnelle	Pourcentage de candidatures féminines et masculines pour les postes ouverts.	En continu.
<b>Equilibre vie professionnelle / personnelle</b>	Accès au télétravail ; Horaires aménagés en cas de besoin => Favoriser un meilleur équilibre entre vie privée et travail pour tous	Nombre de demande d'aménagements accordées	En continu.
<b>Sensibilisation et formation</b>	Formation et/ou sensibilisation auprès de nos managers et salariés sur les enjeux de l'égalité professionnelle. Communication interne sur les engagements de l'entreprise	Nombre de formations réalisés. Taux de participation.	D'ici décembre.

### 4. Modalités de suivi et d'évolution

- Un bilan annuel sera effectué pour mesurer l'avancement des actions et ajuster le plan si nécessaire
- Communication régulière auprès des salariés et du CSE
- Mise à jour de l'index d'égalité professionnelle chaque année ainsi que de sa publication sur notre site internet [www.stannah.com-fr-fr](http://www.stannah.com-fr-fr)

**Signature : Monsieur Giovanni MESSINA**



Reunion CSE du 20/03/2025

Consultation du CSE pour avis : Approbation du plan d'action 2025-2026

**Signature secrétaire CSE ; Mme Frédérique VINCENT**

