



PLAN D'ACTIONS SUR L'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ TRANSPORTS SF

I- OBJET

Le présent plan a pour objectif de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en recourant aux mesures ci-dessous détaillées.

Le présent plan vise à :

- Garantir l'égalité salariale et de carrière entre les femmes et les hommes
- Corriger les situations identifiées lors du calcul de l'Index
- Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité et à forte rémunération
- Assurer la conformité avec la réglementation en vigueur

II- CHAMPS D'APPLICATIONS

Il s'applique à toutes les catégories professionnelles employées dans la société.

III- CONSTATS ET ACTIONS

Dans le cadre de l'obligation de publication de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'entreprise Transports SF, a obtenu un score global de 60/100 pour l'année de référence 2025.

Indicateur	Score
Écart de rémunération	40/40
Écart de taux d'augmentations	15/35
Augmentation au retour de congé maternité	0/15
10 plus hautes rémunérations	5/10

La société reconnaît la nécessité de renforcer ses actions sur les trois derniers indicateurs et s'engage à mettre en œuvre le présent plan d'action.

1- Indicateur : taux d'augmentation individuelle

Objectif : Garantir que les femmes et les hommes bénéficient d'un accès équitable aux augmentations individuelles, en évitant tout déséquilibre significatif entre les deux sexes.

Sur l'année de référence 2025, 6 femmes sur 23 ont reçu une augmentation individuelle, contre 4 hommes sur 159 soit un écart de 23.57% en faveur des femmes correspondant à un nombre équivalent de salariés de 5.421.

Ce déséquilibre s'explique par la forte proportion d'hommes au sein de l'effectif et particulièrement sur les postes "conducteur" et le fonctionnement différent en fonction d'un poste "sédentaire" et d'un poste "conducteur".





Sur les postes conducteurs, aucune augmentation individuelle n'est appliquée, seule la convention régit les augmentations. Les augmentations entre hommes et femmes sont donc régies de manière identique.

Sur les postes sédentaires, des augmentations individuelles ont lieu, ce qui explique ce nombre de 6 augmentations chez les femmes (sur 10 salariées présentes dans l'effectif sédentaire) et 4 chez les hommes (sur 12 salariés présents dans l'effectif sédentaire).

L'écart en nombre équivalent de salariés passe ainsi de 5.4121 si l'on prend l'ensemble de l'effectif, à 2.667 si l'on calcule les augmentations sur les seules personnes de l'effectif considérées par ce fonctionnement.

Bien que ce fonctionnement ne justifie pas l'écart indiqué dans l'index, il l'explique.

L'entreprise s'engage tout de même à suivre ces écarts et à appliquer les ajustements nécessaires dans les cas qui le nécessiteraient.

2- Indicateur : augmentation au retour de congé maternité

Objectif : Garantir que toute salariée revenant de congé maternité bénéficie des augmentations intervenues pendant son absence.

Sur l'année de référence 2025, aucune augmentation générale n'est intervenue durant les absences pour congés maternité. Malgré tout, une femme revenant de congés maternité, n'a pas bénéficié d'augmentation salariale individuelle durant l'année suivant son retour.

Afin de pallier cela, nous souhaitons intégrer dans notre politique RH une revalorisation systématique du taux horaire lors d'un retour de congés maternité, si aucune augmentation générale n'est intervenue durant l'absence.

Pour cela, nous souhaitons :

- Identifier les salariées concernées,
- Analyser si des augmentations générales ont eu lieu durant l'absence,
- Analyser la moyenne des augmentations individuelles accordées aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle ayant eu lieu durant l'absence,
- Si nécessaire nous procéderons au rattrapage, en appliquant automatiquement les revalorisations correspondantes au retour de congé maternité.

3- Indicateur : 10 plus hautes rémunérations

Objectif : Favoriser la mixité dans les postes à haute responsabilité et améliorer l'indicateur des 10 plus hautes rémunérations.

Sur l'année de référence 2025, parmi les dix plus hautes rémunérations, 3 femmes sont représentées.

Afin de réduire cet écart, nous nous engageons à mettre en œuvre un diagnostic interne visant à identifier les talents féminins susceptibles d'accéder à des postes à responsabilité.

L'entreprise s'engage à accompagner ces talents par des actions de formation, de développement des compétences et de préparation à des fonctions d'encadrement.

L'entreprise procédera annuellement à une analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur des postes comparables.

Tout écart inexpliqué fera l'objet, le cas échéant, de mesures d'ajustements.

IV- DURÉE DU PLAN

Le présent plan d'action portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes est conclu pour une durée d'un an et fera l'objet d'une révision annuelle à l'occasion du calcul de l'Index égalité professionnelle.

V- ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent plan d'action entre en vigueur le 1^{er} mars 2026.

VI- PUBLICITÉ

Le présent plan d'action fera par ailleurs l'objet d'une publication sur le site internet de la société et sera tenu à la disposition de la DREETS.

Fait à Treillières, le 27 février 2026.

Signataire :

Frédérique BION, Directrice QHSE et RH

TRANSPORTS SF
PA de Ragon 3 - 7 rue Coulomb
44119 TREILLIERES
Tél : 02 51 70 57 41 - 02 51 70 69 65
Siret 423 319 136 RCS Nantes - APE 4941A



PLAN D'ACTIONS SUR L'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ TSF DISTRIBUTION

I- OBJET

Le présent plan a pour objectif de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en recourant aux mesures ci-dessous détaillées.

Le présent plan vise à :

- Garantir l'égalité salariale et de carrière entre les femmes et les hommes
- Corriger les situations identifiées lors du calcul de l'Index
- Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité et à forte rémunération
- Assurer la conformité avec la réglementation en vigueur

II- CHAMPS D'APPLICATIONS

Il s'applique à toutes les catégories professionnelles employées dans la société.

III- CONSTATS ET ACTIONS

Dans le cadre de l'obligation de publication de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'entreprise TSF Distribution, a obtenu un score global de 75/100 pour l'année de référence 2025.

Indicateur	Score
Écart de rémunération	40/40
Écart de taux d'augmentations	35/35
Augmentation au retour de congé maternité	0/15
10 plus hautes rémunérations	0/10

La société reconnaît la nécessité de renforcer ses actions sur les deux derniers indicateurs et s'engage à mettre en œuvre le présent plan d'action.

1- Indicateur : augmentation au retour de congé maternité

Objectif : Garantir que toute salariée revenant de congé maternité bénéficie des augmentations intervenues pendant son absence.

Sur l'année de référence 2025, aucune augmentation générale n'est intervenue durant les absences pour congés maternité. Malgré tout, plusieurs femmes revenant de congés maternité, n'ont pas bénéficié d'augmentation salariale individuelle durant l'année suivant leur retour.

Afin de pallier cela, nous souhaitons intégrer dans notre politique RH une revalorisation systématique du taux horaire lors d'un retour de congés maternité, si aucune augmentation générale n'est intervenue durant l'absence.

Pour cela, nous souhaitons :

- Identifier les salariées concernées,
- Analyser si des augmentations générales ont eu lieu durant l'absence,
- Analyser la moyenne des augmentations individuelles accordées aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle ayant eu lieu durant l'absence,
- Si nécessaire nous procéderons au rattrapage, en appliquant automatiquement les revalorisations correspondantes au retour de congé maternité.

2- Indicateur : 10 plus hautes rémunérations

Objectif : Favoriser la mixité dans les postes à haute responsabilité et améliorer l'indicateur des 10 plus hautes rémunérations.

Sur l'année de référence 2025, parmi les dix plus hautes rémunérations, aucune femme n'est représentée.

Afin de pallier cela, nous nous engageons à mettre en œuvre un diagnostic interne visant à identifier les talents féminins susceptibles d'accéder à des postes à responsabilité.

L'entreprise s'engage à accompagner ces talents par des actions de formation, de développement des compétences et de préparation à des fonctions d'encadrement.

L'entreprise procédera annuellement à une analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur des postes comparables.

Tout écart inexplicé fera l'objet, le cas échéant, de mesures d'ajustements.

IV- DURÉE DU PLAN

Le présent plan d'action portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes est conclu pour une durée d'un an et fera l'objet d'une révision annuelle à l'occasion du calcul de l'Index égalité professionnelle.

V- ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent plan d'action entre en vigueur le 1^{er} mars 2026.

VI- PUBLICITÉ

Le présent plan d'action fera par ailleurs l'objet d'une publication sur le site internet de la société et sera tenu à la disposition de la DREETS.

Fait à Treillières, le 27 février 2026.

Signataire :

Frédérique BION, Directrice QHSE et RH

TSF DISTRIBUTION
P.A de Ragon 3 - 7 rue Coulomb
44119 TREILLIERES
Tél. 02 51 70 57 41 - Fax 02 40 65 54 13
Siret 752 172 478 RCS Nantes APE 4941

