Mesures de correction et objectifs de progression

Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Articles L. 1142-9 et L. 1142-9-1 du Code du travail

1. Préambule et cadre juridique

Au titre de l'année 2025, l'Index de l'égalité professionnelle de Trait d'Union s'élève à **71 points sur 100**, calculé sur 85 points ramenés à 100, l'indicateur relatif au retour de congé maternité étant incalculable. Le détail est le suivant : écart de rémunération : 40/40 ; écart de taux d'augmentations individuelles : 15/35 ; salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations : 5/10.

Ce résultat, inférieur au seuil de 75 points, emporte deux séries d'obligations :

- En application de l'article L. 1142-9 du Code du travail, l'entreprise définit des mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, une programmation de mesures financières de rattrapage salarial. Elle dispose d'un délai de trois ans pour atteindre au moins 75 points, sous peine d'une pénalité financière pouvant atteindre 1 % de la masse salariale (art. L. 2242-8).
- En application de l'article L. 1142-9-1, le résultat étant également inférieur à 85 points, l'entreprise fixe et publie des objectifs de progression pour chacun des indicateurs n'ayant pas atteint la note maximale.

Les présentes mesures sont adoptées par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du Comité Social et Économique en date du 7 octobre 2026.

Le plan couvre la période 2026-2029, avec une actualisation annuelle jusqu'à l'atteinte d'un Index d'au moins 85 points.

2. Trajectoire cible

Indicateur	Résultat 2025	Cible 2026 (publication 2027)	Cible 2028 (publication 2029)
Écart de rémunération (40 pts)	40 / 40	40 / 40	40 / 40
Écart de taux d'augmentations individuelles (35 pts)	15 / 35	≥ 25 / 35	35 / 35
Retour de congé maternité (15 pts)	Non calculable	15 / 15 si calculable	15 / 15 si calculable
Sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 pts)	5 / 10	≥ 5 / 10	10 / 10
Index global	71 / 100	≥ 80 / 100	≥ 85 / 100

3. Axe n°1 — Réduire les écarts d'augmentations individuelles (15/35)

Objectif de progression

Atteindre au moins 25 points sur 35 lors du prochain calcul de l'Index et 35 points sur 35 à l'horizon 2028, en garantissant une politique d'augmentation fondée exclusivement sur des critères objectifs.

Actions

Action	Pilote	Échéance
Formaliser et diffuser une grille de critères objectifs d'attribution des augmentations individuelles (performance, compétences, évolution du poste, responsabilités).	DRH	T4 2026
Constituer une enveloppe budgétaire dédiée au rattrapage des écarts injustifiés identifiés (programmation financière au sens de l'art. L. 1142-9).	Direction générale	Budget 2027
Réaliser une analyse prévisionnelle de la répartition des augmentations par sexe avant chaque campagne.	DRH	Chaque campagne
Procéder à un contrôle final par la DRH avant validation, avec réexamen et correction des écarts injustifiés.	DRH	Chaque campagne

Présenter au CSE un bilan annuel des augmentations ventilé par sexe et par catégorie.	DRH	Annuel

Indicateurs de suivi

Taux d'augmentation des femmes et des hommes, écart entre les deux taux, montant de l'enveloppe de rattrapage consommée, nombre de situations réexaminées avant validation.

4. Axe n°2 — Rééquilibrer les plus hautes rémunérations (5/10)

Objectif de progression

Porter à quatre au moins le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations à l'horizon 2028 (note maximale de 10 points).

Actions

Action	Pilote	Échéance
Mettre en place une revue annuelle des viviers et un plan de succession mixte pour les postes de direction et d'encadrement supérieur.	DG / DRH	T1 2027
Garantir, à compétences requises, l'examen d'au moins une candidature de chaque sexe pour toute vacance de poste d'encadrement ou de direction.	DRH	Permanent
Prioriser l'accès du sexe sous-représenté aux formations qualifiantes et managériales dans le plan de développement des compétences.	DRH	Plan 2027
Objectiver les rémunérations des postes de direction (pesée des postes, critères transparents).	DRH	S1 2027

Indicateurs de suivi

Répartition femmes/hommes des promotions vers l'encadrement, des formations qualifiantes, et nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations.

5. Axe n°3 — Garantir les droits au retour de congé maternité ou d'adoption

Bien que l'indicateur n'ait pas été calculable au titre de 2025, l'entreprise sécurise le respect de l'article L. 1225-26 du Code du travail pour toute situation future :

Action	Pilote	Échéance
Intégrer un contrôle systématique en paie garantissant, au retour du congé, le bénéfice des augmentations générales.	Paie / DRH	Immédiat
Organiser un entretien professionnel de reprise portant sur les perspectives d'évolution et les besoins d'accompagnement.	Manager / DRH	Permanent

6. Axe n°4 — Prévenir les biais dans les décisions RH

Action	Pilote	Échéance
Former l'ensemble des managers participant aux campagnes d'évaluation, d'augmentation ou de recrutement à l'égalité professionnelle et à la non-discrimination.	DRH	100 % au 30/06/2027
Contrôler l'égalité des salaires proposés à l'embauche à poste et expérience équivalents.	DRH	Permanent

7. Gouvernance et suivi

- Un comité de suivi (Direction générale, DRH, représentants du CSE) se réunit chaque semestre sur la base d'un tableau de bord reprenant l'ensemble des indicateurs du présent plan.
- Le CSE est consulté annuellement sur le bilan des mesures et leur actualisation, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.
- En cas d'écart par rapport à la trajectoire cible, des mesures complémentaires sont définies sans attendre l'échéance annuelle.

8. Publicité, dépôt et transmission

Conformément aux articles D. 1142-6 et suivants du Code du travail, l'entreprise procède aux formalités suivantes :

1. Consultation du CSE sur les mesures de correction et les objectifs de progression.
2. Dépôt de l'accord ou de la décision unilatérale auprès de l'autorité administrative (plateforme TéléAccords).
3. Télédéclaration des mesures de correction et des objectifs de progression via le portail Egapro (declaration.egapro.travail.gouv.fr), en même temps que les résultats de l'Index, à destination des services du ministère du Travail (DREETS/DDETS).
4. Publication sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que l'Index : les objectifs de progression y demeurent jusqu'à l'obtention d'un Index d'au moins 85 points, et les mesures de correction jusqu'à l'obtention d'un Index d'au moins 75 points. À défaut de site internet, information des salariés par tout moyen.
5. Information des salariés par tout moyen (affichage, intranet, note de service).

Fait à LA Roche sur Yon

Pour Trait d'Union, Tommy EON, Directeur de Pôle

TRAIT D'UNION
30 rue P. Latécoère - Acti-Sud Belle Place
85000 LA ROCHE SUR YON
Tél.02 51 46 28 11
info@trait-union.net
828 921 494 RCS La Roche sur Yon