

DÉCISION UNILATÉRALE PORTANT SUR

LES OBJECTIFS DE PROGRESSION À LA SUITE DU CALCUL DE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2025

SOCIÉTÉ CLARA AUTOMOBILES

PREAMBULE

Instauré par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », l'index de l'égalité professionnelle incite à agir notamment sur les éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Cet index est calculé selon 5 critères déterminés en fonction de l'effectif global :

- ⇒ L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes noté sur 40 points,
- ⇒ L'écart des taux d'augmentations individuelles (hors promotions) noté sur 20 points,
- ⇒ L'écart des taux des promotions noté sur 15 points,
- ⇒ Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ou d'adoption noté sur 15 points,
- ⇒ Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations noté sur 10 points.

Pour l'année 2025, le résultat est de 81/100 :

1. Écarts de rémunération : 31/40 ;
2. Écarts d'augmentations individuelles : 20/20 ;
3. Écarts des taux de promotions : 15/15 ;
4. Salariées augmentées au retour de congé maternité : 15/15 ;
5. Sexe sous représenté dans les dix plus hautes rémunérations : 0/10.

Les résultats aux indicateurs 2, 3 et 4 témoignent de l'attention portée par l'Entreprise à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de politique de revalorisation salariale et d'évolution professionnelle.

Toutefois, du fait des critères 1 et 5 (écarts de rémunérations et dix plus hautes rémunérations), la note obtenue de 81 est insuffisante au regard du décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. En conséquence, ce dernier impose aux entreprises dont le score est inférieur à 85 points de définir et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

Ainsi, après avoir commenté les résultats ci-dessus, la Direction a présenté aux membres du CSE la décision unilatérale suivante lors de la réunion des membres du CSE en date du 24 mars 2026. Le CSE a, aux termes des échanges, émis un avis Favorable.

Article 1. Objectifs de progression

La société entend donc prendre des engagements dans les domaines suivants :

1. Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En 2025, la société a obtenu un score de 31 points à cet indicateur.

Objectif de progression : Clara Automobiles se fixe comme objectif d'atteindre le score de 32 points au cours de l'année 2026 (index publié en 2027).

2. Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

En 2025, la société a obtenu un score de 0 points à cet indicateur. Le résultat était de 0 point en 2023 et 2024.

Objectif de progression : Clara Automobiles se fixe comme objectif d'atteindre le score de 1 au cours de l'année 2026 (index publié en 2027).

Synthèse des objectifs de progression :

En poursuivant sa politique de respect du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes la société devrait obtenir dès 2026 la note de 83/100 :

- Écarts de rémunération : 32/40 ;
- Écarts d'augmentations individuelles : 20/20 ;
- Écarts des taux de promotions : 15/15 ;
- Salariées augmentées au retour de congé maternité : 15/15 ;
- Sexe sous représenté dans les dix plus hautes rémunérations : 1/10.

Article 2. Publicité**Publication de la décision et des Objectifs auprès de l'administration**

La décision unilatérale sera déposée après la consultation du CSE, sur la plateforme de téléprocédure dématérialisée du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>).

Publication auprès Ministre chargé du Travail

Les objectifs de progression sont transmis aux services du ministre chargé du Travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs ainsi que le site egapro.

Publication sur le site Internet de la société

Après dépôt de la présente DUE auprès du ministère du travail, les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index : <https://www.groupedubreuil-automobiles.com> et seront mis à disposition via la BDESE.

Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.

Fait à ESSARTS EN BOCAGE, le 24 mars 2026,

Monsieur Mathieu FOVEAU
DRH

