

## Objectifs de progression – Index Egalité Femmes/Hommes

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des objectifs de progression doivent être publiés lorsque les résultats de l'Index de l'Egalité Professionnelle Femmes/Hommes obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 85 points. Ces objectifs sont fixés pour les seuls indicateurs pour lesquels l'entreprise n'a pas atteint la note maximale.

La Société a obtenu la note de 77 points à l'Index calculé en 2025 au titre de l'année 2024.

Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont les suivants :

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- Ecart de rémunération (en %)	1	14,6	17	40	40
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,0	35	35	35
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	100	15	15	15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>77</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>77</b>		<b>100</b>

La Société est donc tenue de définir des objectifs de progression pour les indicateurs liés aux écarts de rémunération (17/40).

### 1. Objectifs de progression de l'indicateur relatif aux écarts de rémunération

Objectif : Se rapprocher plus étroitement des 40 points en réduisant l'écart de rémunération en faveur des femmes.

La Société 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.

Ainsi lors des négociations annuelles sur les salaires ou dans le cadre d'autres négociations,



**LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

la Société s'engage à prévenir et ne pas créer ou pérenniser des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La Direction s'engage à 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...).

## 2. Identification

Dans cet indicateur, nous avons identifié que l'écart vient des catégories.

« employés » tranche d'âge 30 à 39 ans et tranche d'âge 50 ans et plus ainsi que « cadre » tranche d'âge 50 ans et plus.

En effet, dans ces catégories, nous avons des emplois différents qui correspondent à des rémunérations différentes entraînant un écart dans ces catégories.

## 3. Information des salariés

Les objectifs de progression seront diffusés à l'ensemble des salariés et seront affichés sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index sur le site internet de l'entreprise : <https://www.ecf.asso.fr/Auto-ecole/ECF-CFT-Hauts-de-France>

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

## 4. Publication de l'engagement unilatéral de l'employeur et des objectifs fixés

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication 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.

La présente décision unilatérale a été soumise à une information des membres du CSE lors d'une réunion intervenue le 14 mars 2025.

Les objectifs de progression sont mis à la disposition du CSE via BDESE.

Durée :

Le présent dispositif est mis en place pour une durée annuelle. Les objectifs ne seront plus applicables lorsque la note globale sera devenue supérieure à 85 points. Les objectifs pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de l'entreprise à l'index.

Enfin, s'agissant d'un engagement unilatéral de l'employeur, il pourra être remis en cause, à tout moment, de manière unilatérale, par l'employeur, dans le respect de la procédure applicable.

Fait à Isques, le 14 mars 2025

Mr SAUVAGE Jean-Marie