

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Mis en place par le gouvernement afin de lutter contre les inégalités professionnelles, cet index, qui consiste à mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, doit être calculé chaque année par toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

L'activité du LOSC s'inscrit intégralement dans le cadre de la saison sportive, qui constitue son véritable cycle économique et organisationnel de référence. La majorité des décisions opérationnelles est arrêtée en fonction de l'année sportive, soit du 1^{er} juillet N au 30 juin N+1.

En revanche, l'année civile ne correspond pas au rythme réel de l'activité ni aux cycles décisionnels internes.

Dans ces conditions, afin de garantir une lecture plus fidèle de la situation du club et une analyse plus pertinente des écarts éventuels, il a été décidé de calculer l'index sur l'année sportive et non sur l'année civile (une information/consultation du CSE a été effectuée en ce sens). Ce choix vise à assurer la cohérence entre la période de référence retenue et la réalité du fonctionnement du club, notamment en matière d'évolution des effectifs et des rémunérations.

Le 1^{er} mars 2026

Au sein de l'UES LOSC, les indicateurs égalité professionnelle pour l'année 2026 au titre des données 2024/2025 sont les suivants :

- 25 points pour l'indicateur relatif au nombre de femmes augmentées (hors promotion) par rapport aux hommes.
- 0 point pour l'indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L'indicateur « écart de rémunération » s'avère incalculable compte tenu de la structure de l'effectif.

L'indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité est également incalculable.

En conséquence, le résultat global s'avère incalculable pour l'UES LOSC.