

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.

Le 1^{er} mars 2025

Au sein du LOSC SA, les indicateurs égalité professionnelle pour l'année 2025 au titre des données 2024 sont les suivants :

- 0 point pour l'indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 15 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 relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité est incalculable.

Soit un total de 18 points sur 100.

Le résultat global au titre des données 2023, 2022, 2021, 2020 et 2019 s'est avéré incalculable.

L'Index Égalité Femmes/Hommes, tel qu'il est conçu, ignore complètement les réalités du football professionnel.

En appliquant des critères uniformes à des situations profondément différentes, il compare des joueurs de Ligue 1 à des salariées administratives.

Notre UES est soumise à trois conventions collectives différentes et emploie majoritairement des hommes en raison de la nature de son activité dans le football professionnel, aussi bien dans le secteur sportif (sur le terrain) que dans le secteur administratif (dans les bureaux). Les postes occupés par les salariés de l'unité économique et sociale n'ont donc rien en commun : dans la même CSP on retrouve des joueurs professionnels, des assistants administratifs ou des diététiciens(nes).

Les modalités de comparaison imposées par le dispositif légal conduisent donc à rapprocher des rémunérations qui n'ont pourtant aucun point commun. En effet, les salaires des joueurs de Ligue 1 incluent des éléments spécifiques liés à leur performance sportive, à leurs droits d'image et à la compétitivité du marché des transferts, aboutissant à des niveaux de rémunération inégalés.

À l'inverse, les salariées de statut administratif perçoivent des rémunérations classiques correspondant à des grilles salariales conventionnelles.

Il en va de même de l'évolution de leur rémunération qui dépendent de critères totalement différents.

Nos résultats de l'index sont donc largement impactés par cette structure salariale atypique. Cela explique les écarts significatifs constatés. Ces écarts de rémunération n'ont rien à voir avec l'égalité professionnelle. Ils reflètent simplement la structure économique du football professionnel où le marché des transferts et les performances sportives dictent les salaires. Il en va de même pour les 10 plus hautes rémunérations (critère 4).

Les indicateurs d'égalité professionnelle ne sont donc pas adaptés à notre activité. Vouloir mesurer l'égalité professionnelle dans le football comme on le ferait dans n'importe quelle autre entreprise, c'est nier les spécificités économiques et structurelles de ce sport de haut niveau.