

**UES SODEXO SPORTS ET LOISIRS**  
**EGALITE PROFESSIONNELLE**  
**INDEX OBJECTIFS DE PROGRESSION**

Le 1<sup>er</sup> mars 2024, l'UES Sodexo Sports et Loisirs publie l'index de l'égalité Femmes-Hommes qui s'élève à 83 points.

Par avenant à l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle Femmes / Hommes, l'UES Sodexo Sports et Loisirs a fixé des objectifs de progression sur les 2 indicateurs n'atteignant pas le score maximal du barème légal, à savoir :

- **Indicateur n°1** : Ecart de la rémunération moyenne entre les Femmes et les Hommes - Résultat de l'index : **38 sur 40**

L'objectif est de parvenir à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur l'année 2024 afin d'améliorer le score de l'index 2023 sur cet indicateur.

Ainsi, l'UES Sodexo Sports et Loisirs s'engage à :

- Améliorer le score au titre de l'index pour l'année 2024,
- Déployer l'accord de Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) de janvier 2024 qui prévoit une enveloppe de 0,2 % de la masse salariale visant à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.
- Contrôler la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer qu'elles participeront à la réduction des écarts de salaire ;
- Poursuivre la diffusion des offres d'emploi, conçues et rédigées, pour qu'elles soient accessibles et attractives pour les femmes et les hommes ; s'assurer de présenter des profils de candidats hommes et femmes sur les différents postes.
- Continuer à sensibiliser les parties prenantes de l'Entreprise en matière de diversité et de mixité ;
- Approfondir la communication interne et externe de l'UES Sodexo Sports et Loisirs pour obtenir un taux de candidatures satisfaisant lors d'un processus de recrutement ;
- Renforcer l'information sur l'égalité de traitement auprès des responsables hiérarchiques lors du suivi de l'évolution professionnelle des collaboratrices et des collaborateurs afin de diminuer les écarts de rémunération
- Continuer de s'engager à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'un niveau de classification et de salaire équivalent, pour un même travail, même niveau de responsabilité et de compétences, de formation et d'expérience professionnelle. Tout écart de rémunération doit être justifié par des raisons professionnelles objectives ;
- Poursuivre le développement de la formation professionnelle (et le développement des compétences en général) afin de permettre une progression sur l'échelle des salaires ;
- Contrôler les cas de temps partiel subi et assurer sa réduction.

- **Indicateur n°2** : Ecart du nombre d'augmentations individuelles entre les Femmes et les Hommes - Résultat de l'index : **5 sur 20**

L'objectif est de parvenir à réduire l'écart du nombre d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes sur l'année 2024 afin d'améliorer le score de l'index 2023 sur cet indicateur.

Ainsi, l'UES Sodexo Sports et Loisirs s'engage à :

- Travailler sur des études et des montants d'évolution salariale permettant de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Déployer au moins une information annuelle au sein de l'UES Sodexo Sports et Loisirs ou autre action de sensibilisation par an concernant les notions de diversité et d'inclusion ;
- Communiquer sur les engagements pris et sur les actions menées dans le cadre de la politique Egalité.