

UES BATEAUX PARISIENS

EGALITE PROFESSIONNELLE

INDEX OBJECTIFS DE PROGRESSION ET MESURES CORRECTIVES

Le 1^{er} mars 2026, l'UES Bateaux Parisiens publie l'index de l'égalité Femmes-Hommes qui s'élève à 62 points.

Par avenant à l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle Femmes / Hommes, l'UES Bateaux Parisiens a fixé des objectifs de progression et des mesures correctives sur les 4 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 : **37 sur 40**

L'objectif est de parvenir à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur l'année 2026 afin d'améliorer le score de l'index 2025 sur cet indicateur.

A cet effet, lors des NAO 2026, la Direction a décidé de conserver une enveloppe supplémentaire de 0,2% de la masse salariale dans l'objectif de poursuivre ses démarches.

Ainsi, l'UES Bateaux Parisiens s'engage à :

- Améliorer le score au titre de l'index pour l'année 2026,
- Contrôler l'enveloppe salariale susmentionnée pour s'assurer qu'elle participe, autant que faire se peut à la réduction des écarts de salaire ;
- Continuer à sensibiliser les parties prenantes de l'Entreprise en matière de diversité et de mixité ;
- Renforcer la formation 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, de compétences, de formation et d'expérience professionnelle. Tout écart de rémunération doit être justifié par des raisons professionnelles objectives ;
- Continuer à développer la formation professionnelle (et le développement des compétences en général) afin de permettre une progression sur l'échelle des salaires ;

- **Indicateur n°2** : Ecart du nombre d'augmentation entre les femmes et les hommes - Résultat de l'index : **0 sur 20**

L'objectif est de parvenir à réduire l'écart du nombre d'augmentation hors promotion entre les femmes et les hommes sur l'année 2026 afin d'améliorer le score de l'index 2025 sur cet indicateur.

Ainsi, l'UES Bateaux Parisiens s'engage à :

- Utiliser l'enveloppe supplémentaire de 0,2% de la masse salariale négociée lors des NAO 2026 dédiée à l'égalité Femmes – Hommes ;
- Supprimer la clause des négociations annuelles obligatoires prévoyant le non-versement des augmentations générales en cas d'augmentation et/ou de promotion en cours d'année – A noter que cette mesure a d'ores et déjà été appliquée dans le cadre des NAO 2026.
- Revaloriser le salaire d'embauche pour les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée notamment pour les contrats dits « saisonniers ». Cette mesure est effective depuis le 1^{er} mars 2026.

- **Indicateur n°3** : Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes - Résultat de l'index : **5 sur 15**

L'objectif est de parvenir à réduire l'écart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes sur l'année 2026 afin d'améliorer le score de l'index 2025 sur cet indicateur.

Ainsi, l'UES Bateaux Parisiens s'engage à :

- Utiliser l'enveloppe supplémentaire de 0,2% de la masse salariale négociée lors des NAO 2026 dédiée à l'égalité Femmes – Hommes ;
- Mettre en place un suivi renforcé avec les équipes Rémunération et Avantages Sociaux de Sodexo France afin de nous assurer que les promotions ne soient pas exclusivement en faveur de l'un ou l'autre des genres et d'opérer les ajustements nécessaires si besoin.

- **Indicateur n°5** : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations - Résultat de l'index : **5 sur 10**

L'objectif est de tendre à l'amélioration du nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de la société, en améliorant le nombre de femmes accédant à des postes à responsabilités, et sous réserve que des postes supplémentaires deviennent vacants au cours de la période d'application de cet engagement.

Ainsi, l'Entreprise s'engage à :

- Identifier les postes à hautes responsabilités qui pourraient être ou devenir vacants ;
- Identifier des potentiels qui pourraient accéder aux postes susvisés.
- Privilégier, à profil équivalent, des candidatures de femmes en interne, comme à l'externe ;