



La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018, a introduit la création de l'Index de l'égalité professionnelle.

Notre activité s'organisant principalement autour de notre équipe masculine de rugby professionnel, notre structure présente de fait certaines spécificités en termes de structuration de la masse salariale. Pour autant, la SASP Stade Toulousain est pleinement engagée à promouvoir l'égalité femmes-hommes et à renforcer l'inclusion au sein de ses fonctions support ou de ses structures commerciales.

L'Index de l'égalité professionnelle est calculé selon 5 critères notés globalement sur 100 points.

Pour l'exercice 2025, la SASP Stade Toulousain a obtenu une note de **35/100** pour son effectif global, c'est-à-dire incluant l'équipe professionnelle masculine et son staff.

Un indice sur la base de la masse salariale excluant ces deux effectifs, donc plus cohérent avec la possibilité de mises en place de plans d'actions sur l'ensemble des 5 indices, a également été calculé, donnant une note de **70/100**.

C'est cette note de 70/100 qui est développée et qui pourra faire l'objet d'un plan d'actions.

Indice 1 - Écart de rémunération hommes/femmes :

Note obtenue : 35/40.

Analyse. *Le calcul s'opère en séparant la masse salariale en 4 catégories, or notre effectif n'en exploite que trois. Ainsi, cette classification impose de regrouper en un même groupe des collaborateurs ayant des missions très différentes et ainsi des rémunérations très différentes.*

Objectif : Poursuivre la maîtrise des écarts de rémunérations à métier/compétences/ expérience équivalents.

Actions pour y parvenir :

- Analyse systématique, lors de chaque revue salariale, par catégorie de poste
- Mise en conformité avec les attentes de la directive de l'UE Transparence salariale
- Analyse systématique lors du recrutement

Indice 2 - Écart de taux d'augmentation individuelles

Note obtenue : 20/20.

Actions pour s'assurer que la note perdure :

- Suivi systématique du taux d'augmentation par sexe à chaque revue de salaire.
- Sensibilisation des managers à l'égalité de traitement.
- Présentation au CSE de l'évolution annuelle par sexe lors de la présentation de la BDESE.

Indice 3- Écart de taux de promotions individuelles

Note obtenue : 15/15.

Actions pour s'assurer que la note perdure :

- Suivi systématique du taux de promotion par sexe à chaque revue de salaire
- Sensibilisation des managers à l'égalité de traitement.
- Présentation au CSE de l'évolution annuelle par sexe.

Indice 4- Pourcentages de salariées ayant bénéficiées d'une augmentation à leur retour de congés maternité

Note obtenue : 0/15.

Objectifs chiffrés : parvenir à ce que 100% des collaboratrices de retour de congés maternité bénéficient d'une évolution salariale cohérente avec celle accordée en moyenne dans son service.

Actions :

- Mise en place d'un processus de retour de congés maternité challengeant le salaire avec les évolutions moyennes de celui des autres collaborateurs du service
- Sensibilisation des managers sur ce thème

Indice 5- Nombre de salariées parmi les 10 plus hautes rémunérations

Constat : 0/10.

Analyse : Au vu de l'activité développée par le club, soit du rugby professionnel où nombre d'encadrants sont d'anciens joueurs professionnels, ce résultat n'est pas surprenant.

Objectif : Le club est attaché à valoriser tous les profils.

Actions :

- Lors des entretiens professionnels, poursuite du développement de la valorisation des carrières des collaboratrices afin de leur permettre d'avoir la possibilité d'accéder aux postes de direction.
- Examen des candidatures dans une optique de valorisation de tous les profils
- Sensibilisation des managers.

Indicateurs de suivi généraux :

- Données du SIRH
- Mise en place de points de contrôle, notamment antérieurement et postérieurement à l'organisation des entretiens individuels

