

## Evaluation de l'égalité salariale femmes – hommes

Pour lutter contre les inégalités de rémunération et d'évolution de carrière qui distinguent les femmes des hommes, la loi "avenir professionnel" du 5 septembre 2018 complété par décret du 8 janvier 2019 a institué l'obligation de renseigner un nouvel index de l'égalité.

Ce dernier est calculé à partir de 4 à 5 indicateurs (selon la taille de l'entreprise). Il donne une note sur 100 points. Chaque société doit obtenir, au minimum, la note de 75/100.

**Les notes globales obtenues sont supérieures à 75 points, les sociétés de SSP France remplissent donc leurs obligations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et les sociétés de SSP France s'engagent à poursuivre leurs actions.**

**Découvrez les notes générées en 2021 pour les sociétés SSP France (publication au 1<sup>er</sup> mars 2022)**

**Entité de moins de 250 salariés (index 2021) :**

		<b>SELECT SERVICE PARTNER</b>	<b>BRALSE</b>	<b>SSP AEROPORTS PARISIENS</b>
<b>INDIC. 1 40 PTS</b>	Écart de rémunération	39	38	40
<b>INDIC. 2 35 PTS</b>	Écarts d'augmentations individuelles	35	35	35
<b>INDIC. 3 15 PTS</b>	% de salariées augmentés à leur retour d'un congé maternité	15	15	15
<b>INDIC. 4 10 PTS</b>	nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	5	5
<b>TOTAL POINTS /100</b>		<b>94</b>	<b>93</b>	<b>95</b>

**Entités de plus de 250 salariés (index 2021) :**

		<b>SSP PARIS</b>	<b>SSP PROVINCE</b>
<b>Indic. 1 40 PTS</b>	<i>Écart de rémunération</i>	37	39
<b>INDIC. 2 20 PTS</b>	<i>Écarts d'augmentations individuelles</i>	20	20
<b>INDIC. 3 15 PTS</b>	<i>Écarts de promotions</i>	10	15
<b>INDIC. 4 15 PTS</b>	<i>% de salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité</i>	15	15
<b>INDIC. 5 10 PTS</b>	<i>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	5	5
<b>TOTAL POINTS /100</b>		<b>87</b>	<b>94</b>

**Les 5 indicateurs pris en compte sont :****- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes**

*Cet indicateur permet d'évaluer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socio-professionnelles.*

**- L'écart de taux d'augmentations individuelles**

*Cet indicateur permet d'évaluer l'écart entre le taux d'augmentations individuelles hors promotions ayant bénéficié aux femmes et celui ayant bénéficié aux hommes.*

**- L'écart de taux de promotions**

*Cet indicateur permet d'évaluer l'écart entre le taux de femmes promues et le taux d'hommes promus.*

**- Le nombre de salariées augmentées en retour de congé maternité**

*Cet indicateur permet de mesurer le respect par l'entreprise de l'obligation d'attribuer aux salariées en retour de congé maternité une augmentation, dès lors que des augmentations ont été attribuées aux salariés.*

**- Les 10 plus hautes rémunérations**

*Cet indicateur permet de mesurer la proportion des salariés par sexe parmi les 10 plus hautes rémunérations.*