

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 2025 pour les sociétés SSP France (publication au 28 février 2026)

Entités de plus de 250 salariés (index 2025) :

		SSP PARIS	SSP PROVINCE
Indic. 1 40 PTS	Écart de rémunération	39	39
INDIC. 2 20 PTS	Écarts d'augmentations individuelles	20	20
INDIC. 3 15 PTS	Écarts de promotions	15	10
INDIC. 4 15 PTS	% de salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	Incalculable	Incalculable
INDIC. 5 10 PTS	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
TOTAL POINTS /100		93	93

Entités de 50 à 250 salariés (index 2025) :

		SELECT SERVICE PARTNER	BRAISE	SSP CARAIBES
INDIC. 1 40 PTS	Écart de rémunération	35	39	38
INDIC. 2 35 PTS	Écarts d'augmentations individuelles	35	35	35
INDIC. 3 15 PTS	% de salariées augmentés à leur retour d'un congé maternité	Incalculable	Incalculable	Incalculable
INDIC. 4 10 PTS	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	10	5
TOTAL POINTS /100		94	99	92

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.