



FÉVRIER 2023 - MAHP

INDEX ÉGALITÉ H/F 2022

SCANIA



Qui est concerné et à quel moment?

- Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.
- La publication de l'index est relative à l'année 2022 et doit être faite avant le 1^{er} mars 2023.



Comment calculer les indicateurs?

- Période de référence à retenir :
 - Les indicateurs sont à calculer chaque année à partir de données de l'année précédente. L'employeur choisit une période de référence annuelle (Pas possible de changer de période de référence d'une année sur l'autre).
 - Année de référence choisie par MA : **année civile (1^{er} janvier / 31 décembre)**
- Salariés à prendre en compte. Sont exclus :
 - Les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation
 - Les expatriés / impatriés
 - Les salariés mis à disposition
 - Les salariés absents plus de la moitié de la période de référence (les salariés qui ont quitté l'entreprise mais qui ont été présents plus de 6 mois sont pris en compte)



LES INDICATEURS

SCANIA



Ecart de rémunération

- Indicateur calculé à partir de la rémunération moyenne des femmes et des hommes par tranche d'âge et par CSP.
- Si une population est sous-représentée le calcul n'est pas réalisable.

***Commentaire :** Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes opérateurs de plus de 50 ans (salariés avec une forte ancienneté donc des salaires plus élevés). De plus dans cette tranche d'âge nous comptons 12 femmes (dont 3 arrivées en 2021) pour 197 hommes.*

De même un écart est à noter sur la tranche d'âge 40 /49 ans chez les opérateurs. dans cette tranche d'âge nous avons 31 femmes (dont 11 arrivées depuis 2021) pour 146 hommes avec plus d'ancienneté.

Cet écart s'explique par le recrutement récent de femmes dans ces catégories où elles étaient peu représentées.

*La note de cet indicateur est de **38/40**.*

Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes

	MOINS DE 30 ANS	30 À 39 ANS	40 À 49 ANS	50 ANS ET PLUS
ouvriers	1,63%	0,84%	6,99%	9,79%
employés	NC	NC	NC	NC
techniciens et agents de maîtrise	6,55%	NC	-3,73%	-8,38%
ingénieurs et cadres	0,21%	6,58%	-5,01%	2,04%

écart de rémunération par csp
(avant seuil de pertinence)

Récapitulatif

vos résultats
votre résultat final est **1,6%**
écart favorable aux hommes
votre note obtenue est **38/40**

Légende

≥ 0 Le résultat est en faveur des femmes, leur résultat est égal ou supérieur à celui des hommes

< 0 Le résultat est en faveur des hommes

nc : non calculable Pas assez de personnes de concernées



Ecart de taux d'augmentations individuelles

- Indicateur calculé à partir de la proportion de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'augmentations individuelles.
- Nombre d'augmentations ne correspondant pas à des augmentations liées à des promotions.

Commentaire: Pour cet indicateur le résultat obtenu est de 5/20.

En 2022 comme en 2021, il y a eu beaucoup d'embauches en cours d'année, ces salariés sont arrivés après le processus d'augmentations 2022 et n'ont donc pas eu d'augmentation, ils en ont bénéficié en tant qu'intérimaires.

L'écart entre les hommes et les femmes cadres s'explique par l'embauche de 5 femmes cadres sur les 6 premiers mois de l'année.

Indicateur écart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes

ouvriers	8%
employés	NC
techniciens et agents de maîtrise	0%
ingénieurs et cadres	13%

écart de taux d'augmentations par csp

Récapitulatif

votre résultat final est écart favorable aux hommes	8%
votre note obtenue est	5/20

Légende

≤ 0 Le résultat est en faveur des femmes, leur résultat est égal ou supérieur à celui des hommes

>0 Le résultat est en faveur des hommes

nc : non calculable Pas assez de personnes de concernées



Ecart de taux de promotions

- Indicateur calculé à partir de la proportion de femmes et d'hommes ayant bénéficié de promotions.
- Les promotions correspondent au passage à un coefficient supérieur pour les non cadres ou des changements de fonction. Exemple: Team Leader
- Pour les cadres, les taux de promotions prennent en compte les changements automatiques de coefficient ainsi que les changements de postes correspondant à une promotion même si cela n'est pas assorti d'un changement de position.

Commentaire : *En 2022, nous constatons un très bon taux de promotion général, 22,1% pour les femmes et 17,3% pour les hommes.*

Ce qui permet d'obtenir une note de 15/15

Indicateur écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes

ouvriers	-10%
employés	NC
techniciens et agents de maîtrise	12%
ingénieurs et cadres	3%

écart de taux d'augmentations par csp

Récapitulatif

vos résultats
votre résultat final est écart favorable aux femmes **6,1%**
votre note obtenue est **15/15**
** mesures de correction prises en compte

Légende

≤ 0 Le résultat est en faveur des femmes, leur résultat est égal ou supérieur à celui des hommes

> 0 Le résultat est en faveur des hommes

nc : non calculable Pas assez de personnes de concernées



Taux de salariées de retour de congé maternité augmentées

- Indicateur calculé à partir du pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation l'année suivant leur retour de congé maternité

Commentaire : Sur les 5 femmes en congés maternité:

- A leur retour de congé maternité, toutes ont eu une augmentation en 2022*

Comme en 2021, nous obtenons la note de 15/15.

Indicateur pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Récapitulatif

vosre résultat final est 100%

vosre note obtenue est 15/15

Légende

≤ 0 Le résultat est en faveur des femmes, leur résultat est égal ou supérieur à celui des hommes

> 0 Le résultat est en faveur des hommes

nc : non calculable Pas assez de personnes de concernées



Répartition femmes / hommes dans les 10 plus hautes rémunérations

- Indicateur calculé à partir du nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Commentaire :

En 2022, 3 femmes font parti des 10 meilleures rémunérations.

Pour cet indicateur le résultat obtenu est de 5/10.

Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Récapitulatif

vosre résultat final est 3
les hommes sont sur-représentés

vosre note obtenue est 5/10

Légende

≤ 0 Le résultat est en faveur des femmes, leur résultat est égal ou supérieur à celui des hommes

>0 Le résultat est en faveur des hommes

nc : non calculable Pas assez de personnes de concernées



RESULTATS DE L'ENTREPRISE

SCANIA



Calcul du résultat

- Le résultat de l'entreprise correspond à la somme des points obtenus pour chacun des 5 indicateurs.
- Afin d'être en conformité avec la loi il faut obtenir un résultat supérieur à 75.

Commentaire :

L'entreprise obtient un score de **78 point sur 100**.

Notre résultat se situant entre 75 et 85, nous devons déclarer des objectifs de progression:

- Analyser l'évolution des rémunérations des femmes arrivées récemment.
 - S'assurer que le taux d'augmentation des hommes et des femmes soit du même niveau en tenant compte des embauches sur les 6 premiers mois de l'année.
- Développement des parcours féminins dans les postes de management.



Egapro

Index de l'égalité professionnelle et représentation équilibrée femmes – hommes

[Consulter l'aide](#)

Votre simulation

Calcul de l'index

- ✓ Informations calcul et période de référence
- ✓ Effectifs pris en compte
- ✓ Indicateur écart de rémunération
- ✓ Indicateur écart de taux d'augmentation
- ✓ Indicateur écart de taux de promotion
- ✓ Indicateur retour congé maternité
- ✓ Indicateur hautes rémunérations

Récapitulatif

Déclaration

Informations entreprise/UES

Informations déclarant

Déclaration

Récapitulatif des résultats de vos indicateurs

Année au titre de laquelle les indicateurs sont calculés

2022

Période de référence

Date de début

01/01/2022

Date de fin

31/12/2022

Tranche d'effectifs de l'entreprise ou de l'UES

251 à 999

Nombre de salariés pris en compte pour le calcul de l'index

849

Index égalité femmes-hommes en 2023 (au titre des données 2022)



Votre résultat total est **78/100**.

78 points sur un maximum de 100 pouvant être obtenus.