



MARS 2022 - MAHP

# INDEX ÉGALITÉ F/H 2021

**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 2021 et doit être faite avant le 1<sup>er</sup> mars 2022.



# 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<sup>er</sup> 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

38/40



- 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).*

*En effet, la tendance s'inverse par rapport à 2020 car nous avons embauché 4 femmes de plus de 50 ans en 2021.*

*Un écart de rémunération est également constaté en faveur des femmes cadres de plus de 50 ans. Cela s'explique par le fait que 3 hommes ETAM sont passés cadres. La note de cet indicateur est de 38/40.*

## Indicateur écart de rémunération

Les rémunérations annuelles moyennes des femmes et des hommes doivent être renseignées par catégorie de postes équivalents (soit par CSP, soit par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes après consultation du CSE) et par tranche d'âge.

Modalités de calcul de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

- Par catégorie socio-professionnelle

	rémunération moyenne	
	♀ femmes	♂ hommes
● moins de 30 ans	24 602	24 950
● 30 à 39 ans	25 045	25 246
● 40 à 49 ans	26 056	27 894
● 50 ans et plus	27 735	30 197

vosre résultat final est **1,1%**  
écart favorable aux hommes

vosre note obtenue est **38/40**

[modifier les données saisies](#)

## TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

rémunération moyenne  
♀ femmes ♂ hommes

● moins de 30 ans		
<small>Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes</small>		
● 30 à 39 ans		
<small>Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes</small>		
● 40 à 49 ans	38 672	38 418
● 50 ans et plus	45 347	40 935

## INGÉNIEURS ET CADRES

rémunération moyenne  
♀ femmes ♂ hommes

● moins de 30 ans	38 049	40 173
● 30 à 39 ans	44 817	48 409
● 40 à 49 ans	61 021	66 093
● 50 ans et plus	74 796	72 932

## Légende

$\geq 0$  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 taux d'augmentations individuelles

10/20



- 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 10/20. La différence de note par rapport à 2020 (20/20) s'explique par le fait qu'en 2020 il y a eu très peu d'embauche donc la quasi-totalité des salariés ont eu une augmentation.*

*En 2021, il y a eu beaucoup d'embauches en cours d'année, ces salariés sont arrivés après le processus d'augmentations 2021 et n'ont donc pas eu d'augmentation.*

## Indicateur écart de taux d'augmentation individuelle hors promotion

Le pourcentage de femmes et d'hommes ayant été augmentés durant la période de référence, doit être renseigné par CSP.

il y a eu des augmentations durant la période de référence

	% de salariés augmentés	
	♀ femmes	♂ hommes
<input checked="" type="checkbox"/> ouvriers	84,7%	87,4%
<input checked="" type="checkbox"/> employés <small>Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 10 femmes ou 10 hommes</small>		
<input checked="" type="checkbox"/> techniciens et agents de maîtrise	81,3%	85%
<input checked="" type="checkbox"/> ingénieurs et cadres	75%	77,9%

vosre résultat final est **2,8%**  
écart favorable aux hommes

vosre note obtenue est **10/20**

[modifier les données saisies](#)

## Légende

$\leq 0$  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

15/15



- 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 2021, nous constatons un très bon taux de promotion général, 15% pour les femmes et 15,8% pour les hommes.*

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

## Indicateur écart de taux de promotion

Le pourcentage de femmes et d'hommes ayant été promu durant la période de référence, doit être renseigné par CSP.

il y a eu des promotions durant la période de référence

	% de salariés promus	
	♀ femmes	♂ hommes
<input checked="" type="checkbox"/> ouvriers	15,3%	16%
<input checked="" type="checkbox"/> employés <small>Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 10 femmes ou 10 hommes</small>		
<input checked="" type="checkbox"/> techniciens et agents de maîtrise	6,3%	10%
<input checked="" type="checkbox"/> ingénieurs et cadres	18,8%	18,6%

vosre résultat final est **0,9%**  
*écart favorable aux hommes*

vosre note obtenue est **15/15**

[modifier les données saisies](#)

## Légende

$\leq 0$  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

15/15



- 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:*

- Elles ont toutes eu une augmentation en 2021.*
- 1 a eu une augmentation en janvier 2021.*
- A leur retour de congé maternité, 4 ont eu une augmentation.*

*Force est de constater que cette année, nous obtenons la note de 15/15.*

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

Renseignez le nombre de salariées en congé maternité durant la période de référence et ayant reçu une augmentation à leur retour.

- il y a eu des retours de congé maternité pendant la période de référence

- parmi ces retours, combien étaient en congé maternité pendant qu'il y a eu une/ou des augmentations salariales dans l'entreprise ? 5
- parmi ces salariées, combien ont bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité ? 5

vosre résultat final est **100%**

vosre note obtenue est **15/15**

[modifier les données saisies](#)

## Légende

$\leq 0$  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

10/10



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

## *Commentaire :*

*En 2021, 4 femmes font parti des 10 meilleures rémunérations.*

*Ce qui nous permet d'obtenir la note de 10/10.*

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

Renseignez le nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations durant la période de référence.

✓ nombre (entier) de femmes parmi les 10 plus hauts salaires	4
✓ nombre (entier) d'hommes parmi les 10 plus hauts salaires	6

vos résultats sont :  
votre résultat final est **4**  
*les hommes sont sur-représentés*  
votre note obtenue est **10/10**

## 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

88/100



- 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 **88 point sur 100**.

Les actions menées cette année portaient sur:

- La proportion de femmes et d'hommes ayant des promotions.
- Le retour de congé maternité, s'assurer que les femmes à leur retour de congé maternité bénéficient d'une évaluation de leur rémunération.

Nous n'avons pas d'obligation d'actions à mettre en place, notre score étant de 88 points. Néanmoins, nous maintenons les objectifs définis l'année précédente pour les années à venir.



## Index Egapro

L'outil de calcul et de déclaration de votre index égalité professionnelle Femmes-Hommes

Vos informations

### 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

2021

Période de référence

Date de début

01/01/2021

Date de fin

31/12/2021

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

766

### Index égalité femmes-hommes

✓ Votre résultat total est **88/100**.

88 points sur un maximum de 100 pouvant être obtenus.