FÉVRIER 2024 - MAHP

INDEX ÉGALITÉ H/F 2023

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 2023 et doit être faite avant le 1er mars 2024.

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 (1er 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 19 femmes (dont 6 arrivées depuis 2021: 31,57% des femmes de plus de 50 ans) pour 197 hommes dont 25 arrivés depuis 2021: 11,9% des hommes de plus de 50 ans*

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

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul	Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en %	1.4
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus	38

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 10/20.*

Comme pour les deux années précédentes, 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.

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)

Résultat final en %	3.5
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus	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

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.
- 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.

Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions

Résultat final en %	1.9
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus	15

Commentaire : *En 2023 , un écart est constaté en faveur des hommes cadres par rapport aux femmes cadres. 6 femmes ont changé de coefficient ou position cadres contre 21 hommes qui ont changé de coefficient ou d'emploi. La note obtenue est de de* ***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

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 14 femmes en congés maternité:*

- *A leur retour de congé maternité, toutes ont eu une augmentation en 2023*

*Nous obtenons la note de **15/15**.*

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	
Résultat final en %	100
Nombre de points obtenus	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

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunératons	
Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	4
Sexe des salariés sur-représentés	Hommes
Nombre de points obtenus	10

Commentaire :

En 2023, 4 femmes font partie des 10 meilleures rémunérations.

Pour cet indicateur le résultat obtenu est de 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

- 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.

<u>Commentaire :</u>

L'entreprise obtient un score de **88 points sur 100**.

Notre résultat se situant au-delà de 85, nous n'avons pas à déclarer des objectifs de progression:
Notre résultat est en hausse par rapport à 2022 (+ 10 points), les femmes, elles représentent désormais 19% de notre effectif.

Pour 2024 nous continuerons nos actions pour l'égalité professionnelle femme/homme car nous sommes persuadés que la diversité est synonyme de performance.

Niveau de résultat global

Total de points obtenus	88
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	100
Résultat final sur 100 points	88

Publication des résultats obtenus

Date de publication	28/02/2024
Site Internet de publication	www.scaniarecrute.fr/wp-content/uploads/2024/11/Index-Egalite-HF-2023.pdf