

Index Égalité professionnelle Femme-homme

Année de référence 2023



Agenda

1. Contexte légal
2. Récapitulatif des résultats de nos indicateurs
3. Indicateur 1
4. Indicateurs 2 et 3
5. Indicateur4
6. Objectis de progression



Contexte légal

Chaque année avant le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer, publier sur leur site internet leur [Index de l'égalité femmes-hommes](#) et le communiquer auprès de leur CSE.

L'index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés.

Il doit être rendu public et transmis à l'inspection du travail :

- En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.
- En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

Regnology France compte aujourd'hui moins de 250 salariés. L'écart de répartition des promotions n'est donc pas inclus dans le calcul de l'Index.



Récapitulatif des résultats de nos indicateurs





Période de référence : du 1er janvier au 31 décembre
2023

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

50 à 250

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

134

INDICATEURS	Score obtenu	Evolution	Score Maximum
Indicateur 1 – écart de rémunération entre les femmes et les hommes	31	 vs 33 en 2022	40
Indicateur 2 – écart d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	35	 vs 25 en 2022	35
Indicateur 3 – pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité		Non calculable	
Indicateur 4 – nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	 vs 5 en 2022	10
Total Index (recalculé sur 100)	78		100



Indicateur 1

INDICATEUR

Score obtenu

Score Maximum

Indicateur 1 – écart de rémunération entre les femmes et les hommes

31

40

CSP H/F	Tranche d'âge	Ecart après application du seuil de pertinence	Population envers laquelle l'écart est favorable	Ecart pondéré
Ingénieurs & Cadres	moins de 30 ans	1,4%	Hommes	0,36%
	30 à 39 ans	14,5%	Hommes	5,72%
	40 à 49 ans	3,5%	Hommes	0,88%
	50 ans et plus	5,0%	Hommes	0,49%
Ensemble des salariés			Hommes	7,4%

Plus l'écart de rémunération est élevé (indépendamment du genre), plus la note est basse.

Sur un effectif total de **134** sur l'année de référence 2022, **123,5** salariés sont retenus pour le calcul.

En effet, pour qu'un groupe soit pris en compte, il doit être composé au minimum de 3 femmes et de 3 hommes.

Ne sont pas retenues dans le calcul, les CSP ouvrier, employé et agent de maîtrise. La CSP Ingénieur et cadre est composée de **29** femmes et **94,5** hommes.

Par rapport à 2022, l'écart de rémunération est moins équilibré ( 7,4% en 2023 contre 6,5% en 2022).



Indicateurs 2 et 3

INDICATEUR

Score obtenu

Score Maximum

Indicateur 2 – écart d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes

35

35

Taux de salariés augmentés

Taux d'augmentation – Proportion de salariés augmentés

Femmes

Hommes

77,4%

68,3%

L'écart des augmentations réalisées en 2023 est en faveur des **femmes**.
En 2022, 70% des salariées femmes et 81,5% des salariés hommes ont été augmentés.
En 2021, 44,8% des salariées femmes et 51,1% des salariés hommes ont été augmentés.

INDICATEUR

Score obtenu

Evolution

Score Maximum

Indicateur 3 – pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité

Non calculable

Les salariées à considérer sont les salariées revenues de congé maternité ou d'adoption pendant la période de référence. Aucune augmentation n'a eu lieu sur la période de retour de congé maternité ou d'adoption.



Indicateur 4

INDICATEUR

Score obtenu

Score Maximum

Indicateur 4 – nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

0

10

Ensemble des salariés	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations		
	Femmes	Hommes	Total
	1	9	10

Sur les 10 salariés ayant les plus hautes rémunérations en 2023, 1 est une femme (↘ contre 2 en 2022).
En proportion de la CSP ingénieur et cadre, cela représente 3,45% des salariés femme et 9,52% des salariés homme.



Objectifs de progression

Indicateur 1 – Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectif de progression : se rapprocher étroitement des 40 points en réduisant l'écart de rémunération en faveur des Hommes. Assurer une égalité de rémunération à l'embauche basée sur les compétences et les responsabilités du poste.

Effectuer une analyse annuelle et à veiller lors des augmentations à réduire progressivement les écarts de rémunérations injustifiés entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de compétences et de résultats

Indicateur 4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Objectif de progression : les femmes sont moins représentées que les hommes dans le secteur d'activité de l'informatique en France. Le nombre de femmes dans l'échelle des plus hautes rémunérations est le reflet de la proportion des femmes dans ce secteur. Un chemin de carrière interne pourra mieux identifier les femmes ayant l'envie et les compétences pour accéder aux postes les mieux rémunérés.



Thank you!