

# Index Égalité professionnelle Femme-homme

Année de référence 2024



# Index Gender Equality in the workplace

Reference Year 2024



# 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



# Agenda

1. Legal Context
2. Summary of our indicator results
3. Indicateur 1
4. Indicators 2 et 3
5. Indicator 4
6. Progress targets



# 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.



# Legal Context

Every year before the 1<sup>st</sup> of March, companies with at least 50 employees must calculate their Gender Equality Index, publish it on their website and communicate it to their Works Council.

The 100-point index is calculated on the basis of 4 or 5 indicators, depending on whether the company has fewer or more than 250 employees.

It must be made public and forwarded to the Labor Inspectorate:

- If the Index is less than 85 points, companies must set and publish improvement targets for each of the indicators.
- If the Index falls below 75 points, companies must publish their corrective and remedial measures.

Regnology France currently has fewer than 250 employees. The difference in the distribution of promotions is therefore not included in the calculation of the Index.



# Récapitulatif des résultats de nos indicateurs

Période de référence : du 1er janvier au 31 décembre 2024

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

147

INDICATEURS	Score obtenu	Evolution	Score Maximum
Indicateur 1 – écart de rémunération entre les femmes et les hommes	27	 vs 31 en 2023	40
Indicateur 2 – écart d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	25	 vs 35 en 2023	35
Indicateur 3 – pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité	15	Non calculable en 2023	15
Indicateur 4 – nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	 vs 0 en 2023	10
Total Index (recalculé sur 100)	67	 vs 78 en 2023	100



# Summary of our indicator results

Reference period: from January 1<sup>st</sup> to December 31<sup>st</sup> 2024

Number of employees in the company or SEU

50 to 250

Number of employees used to calculate the index

147

INDICATORS	Score obtained	Evolution	Maximum Score
Indicator 1 – pay gap between women and men	27	 vs 31 en 2023	40
Indicator 2 – gap in individual pay rises between men and women	25	 vs 35 en 2023	35
Indicator 3 – percentage of employees who return from maternity leave with a pay rise	15	Non calculable in 2023	15
Indicator 4 – number of employees of the under-represented sex in the 10 highest earners	0	 vs 0 en 2023	10
Index Total (recalculated out of 100)	67	 vs 78 en 2023	100



# Indicateur 1

## INDICATEUR

Score obtenu

Score Maximum

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

27

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	5,2%	Hommes	1,2%
	30 à 39 ans	10,1%	Hommes	4,0%
	40 à 49 ans	0,0%		0,0%
	50 ans et plus	41,8%	Hommes	4,3%
Ensemble des salariés			Hommes	9,4%

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

Sur un effectif total de **147** sur l'année de référence 2023, **137** 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 **34** femmes et **103** hommes.

Par rapport à 2023, l'écart de rémunération est moins équilibré (  9,4% en 2024 contre 7,4% en 2023).



# Indicator 1

## INDICATOR

Score obtenu

Score Maximum

Indicator 1 – pay gap between women and men

27

40

CSP H/F	Age range	Population for which the gap is favourable	Population envers laquelle l'écart est favorable	Weighted deviation
Engineers & Executives	Less than 30 years old	5,2%	Men	1,2%
	30 to 39 years old	10,1%	Men	4,0%
	40 à 49 years old	0,0%		0,0%
	50 years old and more	41,8%	Men	4,3%
Total of employees			Men	<b>9,4%</b>

The higher the pay gap (regardless of gender), the lower the score.

Out of a total workforce of **147** in the reference year 2023, **137** employees are included in the calculation.

For a group to be taken into account, it must comprise at least 3 women and 3 men.

The blue-collar, white-collar and supervisory staff categories are not included in the calculation. The Engineer and Executive SSP is made up of **34** women and **103** men.

Compared to 2023, the pay gap is less balanced (  9,4% in 2024 against 7,4% in 2023).



# Indicateurs 2 et 3

## INDICATEUR

Score obtenu

Score Maximum

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

25

35

Taux de salariés augmentés

Taux d'augmentation – Proportion de salariés augmentés

Femmes

Hommes

70,3%

80,9%

L'écart des augmentations réalisées en 2024 est en faveur des **hommes**.

En 2023, 77,4% des salariées femmes et 68,3% des salariés hommes ont été augmentés. L'écart était en faveur des femmes.

En 2022, 70% des salariées femmes et 81,5% des salariés hommes ont été augmentés. L'écart était en faveur des hommes.

## INDICATEUR

Score obtenu

Evolution

Score Maximum

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

15

Non calculable en 2023

15

En 2024, 1 salariée est revenue de congé maternité. Son salaire a été augmenté lors de la période d'augmentation.

# Indicators 2 et 3

INDICATOR	Score obtained	Maximum Score
Indicator 2 – gap in individual pay rises between men and women	25	35
Percentage of employees receiving a pay rise	Rate of increase - Proportion of employees receiving an increase	
	Women	Men
	70,3%	80,9%

The gap in increases achieved in 2024 is in favour of **men**.  
 In 2023, 77,4% of female employees and 68,3% of male employees received a raise. The gap was in favor of women.  
 In 2022, 70% of female employees and 81,5% of male employees received a raise. The gap was in favor of men.

INDICATOR	Score obtained	Evolution	Maximum Score
Indicator 3 – percentage of employees who return from maternity leave with a pay rise	15	Non calculable in 2023	15

In 2024, 1 employee returned from maternity leave. Her salary was increased during the increase period.



# Indicateur 4

## INDICATEUR

Score obtenu

Score Maximum

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

0

10

Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations			
	Femmes	Hommes	Total
Ensemble des salariés	0	10	10

Sur les 10 salariés ayant les plus hautes rémunérations en 2024, aucun n'est une femme ( ↘ contre 1 en 2023).  
En proportion de la CSP ingénieur et cadre, cela représente 9,71% des salariés hommes.



# Indicator 4

## INDICATOR

Score obtained

Maximum Score

Indicateur 4 – number of employees of the under-represented gender in the 10 highest earners

0

10

Total of employees	Number of employees among the 10 highest earners		
	Women	Men	Total
	0	10	10

Of the 10 employees with the highest salaries in 2024, none is a woman (↘ against 1 in 2023).  
As a proportion of engineers and managers, this represents 9.71% of male employees.



Thank you!