

Index de l'égalité femmes-hommes : 73/100 pour Synchrone

Dans un secteur majoritairement préempté par les hommes, Synchrone a déployé, depuis plusieurs années, une politique de réduction des écarts de rémunération en faveur des femmes.

Au titre de l'année 2022, l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est victime de son succès, Synchrone dépassant ses objectifs.

Un Index : pourquoi et comment ?

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » applicable depuis 2019 comporte un volet destiné à réduire les inégalités professionnelles entre les Femmes et les Hommes. Dans ce cadre elle a mis en place le calcul d'un Index de l'Égalité femmes-hommes dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Cet index requiert une note minimale requise de 75 points sur 100, à défaut les entreprises doivent mettre en place des mesures correctives.

Synchrone et l'égalité femmes-hommes

Synchrone a calculé son index annuel, basé sur l'effectif de la société du 1er janvier au 31 décembre 2022, et sur 5 indicateurs chiffrés :

1. Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes par tranche d'âge et par catégories de postes équivalents : + 1,35% en faveur des femmes → 38 points obtenus sur 40
2. Ecart des taux d'augmentation individuelle de salaire entre les hommes et les femmes (hors promotions) : + 7,48 % en faveur des femmes → 5 points obtenus sur 20
3. Ecart des taux de promotion entre les hommes et les femmes : + 4,90 % en faveur des femmes → 10 points obtenus sur 15
4. Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation l'année suivant leur retour de congé maternité : 100% → 15 points obtenus sur 15
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 2 femmes → 5 points obtenus sur 10

La note de l'Index 2022 de Synchrone s'établit à 73/100. Elle était de 79 points en 2021 et 79 points en 2020.

Synchrone confirme donc sa démarche d'égalité entre les femmes et les hommes avec un écart de rémunération désormais favorable aux femmes (contrairement aux années précédentes). Dans une perspective d'amélioration continue, les équipes RH de Synchrone restent vigilantes à l'évolution de ces indicateurs et mettront en place des mesures visant à examiner et réduire les écarts au cours de l'année 2023.

synchrone

Les objectifs de progression pour les indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte

Indicateur n° 1 : *poursuivre la réduction des écarts salariaux globaux et assurer une égalité d'accès à la formation*

Indicateur n° 2 : *poursuivre la politique d'augmentations individuelles en fonction des performances et des compétences des salariés, indépendamment du genre*

Indicateur n°3 : *poursuivre la politique de promotion basée sur les compétences et la performance, indépendamment du genre*

Indicateur n° 5 : *afin d'améliorer la représentation des femmes dans les plus hautes rémunérations, en cas de disponibilité d'un poste à hautes responsabilités, promouvoir le poste auprès des femmes en interne avant d'ouvrir le poste en externe*

Mise en place des mesures correctives

Comme elle s'était engagée à la faire dans le cadre de la prorogation de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES SYNCHRONE, la Direction engagera dès le mois d'avril des négociations sur l'égalité professionnelle qui porteront également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction.

Ces mesures seront publiées sur le site internet dès lors que l'accord sera signé (ou en l'absence d'accord, dans le cadre d'une décision unilatérale de l'employeur).

Concernant les écarts de représentation entre les sexes aux postes à hautes responsabilités et au sein des instances dirigeantes de l'entreprise, en 2022, on comptabilise 3 hommes et 1 femme parmi les cadres dirigeants.

Contact Presse :



Vincent DINAH
Chargé des Relations Presse
01.44.94.78.76
dinah@synchrone.fr