

Le 24 février 2026, à Paris

Index de l'égalité femmes-hommes : 94/100 pour l'UES Synchrone

*Dans un secteur encore largement dominé par les hommes, l'UES Synchrone mène depuis plusieurs années **une politique ambitieuse de réduction des écarts de rémunération**, notamment, qui lui a permis d'atteindre **l'excellent score de 94/100 en 2025**.*

Avec cette note, Synchrone maintient un niveau d'exigence élevé : un résultat très satisfaisant qui, malgré une légère variation à la baisse par rapport à 2024 (-4 points), confirme la qualité et la pérennité des actions engagées et témoigne d'un haut niveau de performance et d'une dynamique constante en faveur de l'équité au travail.

Le calcul de l'index 2025 met également en évidence **un écart de rémunération quasi inexistant et pour la première fois favorable aux femmes** (0,2% en faveur des femmes vs 0,6% en 2024 en faveur des hommes) si l'on considère la rémunération annuelle brute moyenne par EQTP pour l'ensemble des salariés sans tenir compte des pondérations au regard des effectifs par tranche d'âge et par statut opérées dans le cadre de l'indicateur n°1.

Dans la continuité de sa politique volontariste en matière d'égalité professionnelle, Synchrone publie son Index égalité femmes / hommes 2025, calculé conformément aux obligations légales.

L'Index : intérêt et obligations

C'est la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », applicable depuis 2019 et comportant un volet destiné à réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, qui a instauré l'index de l'égalité professionnelle dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Destiné à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, cet outil permet notamment d'évaluer les écarts de rémunération entre les sexes et, en cas de disparités notables, de mettre en évidence les axes de progression sur lesquels agir.

Il doit être calculé et publié avant le 1^{er} mars de chaque année et requiert une note minimale de 75 points sur 100. Un décret datant du 25 février 2022 prévoit par ailleurs :

- qu'en cas d'index compris entre 75 et 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte ;

→ qu'en cas d'index inférieur à 75 points, les entreprises doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

Une démarche ancrée et des résultats solides

Synchrone mesure les écarts de rémunération et d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes sur la base des cinq indicateurs réglementaires.

Les résultats 2025 soulignent une situation largement équilibrée au niveau des rémunérations proposées et des efforts consentis au sexe le moins bien rémunéré, notamment en matière d'augmentations individuelles et de promotions, témoignant d'un suivi rigoureux de sa politique en matière d'égalité professionnelle. La représentation des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations, les cadres dirigeants et le COMEX constitue un axe de progression identifié, sur lequel Synchrone entend intensifier ses actions.

- **Écart de rémunération** : quasi nul (0,05 % en faveur des hommes), permettant l'obtention de **39/40 points**.
- **Augmentations individuelles** : un écart de répartition en faveur des femmes (6,31 %) donnant lieu, conformément aux règles ministérielles, à l'attribution de **20/20 points**.
- **Promotions** : un écart également en faveur des femmes (2,68 %) pour **15/15 points**.
- **Retours de congé maternité / adoption** : 100 % des salariées concernées ont bénéficié d'une revalorisation, soit **15/15 points**.
- **Représentation parmi les plus hautes rémunérations** : 2 femmes dans le top 10, pour **5/10 points**.

► Score final : 94/100

Ce résultat confirme la trajectoire engagée depuis plusieurs années, avec un index toujours supérieur au seuil légal de 75 points et **bien au-delà des attentes réglementaires**.

Précisons enfin que, concernant les écarts de représentation entre les sexes parmi les cadres dirigeants, on comptabilise 1 femme et 5 hommes en 2025. Par ailleurs, notre COMEX 2025 (instance dirigeante) est également composé d'1 femme et de 5 hommes.

Poursuivre la dynamique : transparence, actions et vigilance collective

Fidèle à sa stratégie de promotion d'un environnement de travail inclusif, Synchrone s'engage à poursuivre un suivi attentif des trois premiers indicateurs, avec une analyse mensuelle portée par les équipes RH.

De même, un contrôle systématique des augmentations au retour de congé maternité / d'adoption est assuré tout au long de l'année.

L'entreprise intensifie également ses actions en faveur de la **représentation des femmes dans les postes de direction**, un axe stratégique renforcé par les obligations issues de la loi Rixain. Synchrone déploiera ainsi différentes initiatives pour atteindre ces objectifs.

Avec un score de 94/100, Synchrone réaffirme sa volonté de promouvoir un modèle d'entreprise fondé sur l'équité, la transparence et l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Contact Presse :



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