

Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2026 au titre des données 2025

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n°2018- 771, article 104) prévoit l'obligation pour les entreprises de calculer chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019.

Au titre des indicateurs mesurés sur l'année 2025, Berger-Levrault SAS obtient la note globale de 85/100 points, soit une augmentation de 6 points par rapport à 2024.

Cet index global se décline en 5 indicateurs :

Berger-Levrault SA	Points obtenus	Points maximum
1. Ecart de rémunération (en %)	40	40
2. Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %)	10	20
3. Ecart de taux de promotions (en %)	15	15
4. Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation au retour de congé maternité	15	15
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
Total INDEX 2025	85	100

Une hausse de l'index en 2025 :

- L'écart de rémunération progresse de 1 point par rapport à 2024, passant de 39 à 40. En 2025, pour la 1^{ère} fois, selon les règles de calculs de l'index, aucun écart significatif n'existe dans nos rémunérations entre les femmes et les hommes.
- En 2025, nous avons poursuivi notre politique d'augmentations individuelles en faveur des femmes. Cependant, selon les règles de calcul de l'index, cela entraîne une pénalisation si l'écart de rémunération est déjà en leur faveur. En effet, l'index indique que si des écarts de rémunération en indicateur 1 sont constatés en faveur d'un sexe (quel qu'il soit), il faut que l'écart éventuel constaté en indicateur 2 soit en faveur de l'autre sexe (pour compenser à travers des augmentations ciblées sur ce sexe). Ce mécanisme explique le score de 10 points sur l'indicateur 2. 75,9% des femmes ont bénéficié d'une augmentation vs 72,8% pour les hommes.

La féminisation des postes de direction (Loi Rixain) est stable en 2025 par rapport à 2024 :

- Le taux de représentation des femmes au sein des instances de direction (Comité Exécutif et Comités de direction) est de 44% en 2025 vs 6% en 2022.
- 30% de femmes sont présentes au sein du Comité Exécutif (3 femmes sur les 10 membres du Comité Exécutif).
- 40% des managers sont des femmes, soit une progression de 6% par rapport à 2022

Pour continuer de progresser sur ce sujet majeur, un des axes stratégiques de notre stratégie RSE est le renforcement de la place des femmes dans le numérique :

- Booster nos talents féminins
- Encourager la reconversion des femmes dans la tech
- Sensibiliser en faveur d'un numérique paritaire

Nous sommes convaincus que la mixité et la diversité de nos talents sont un atout : au-delà de l'accomplissement de chacune et chacun, cette richesse humaine est une source de performance et d'innovation.