

Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2025 au titre des données 2024

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 2024, Berger-Levrault SA obtient la note globale de 79/100 points, soit une baisse de 14 points par rapport à 2023.

Cet index global se décline en 5 indicateurs :

Berger-Levrault SA	Points obtenus	Points maximum
1. Indicateur d'écart de rémunération	39	40
2. Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)	5	20
3. Indicateur d'écart de taux de promotions	15	15
4. % de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15	15
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
Total INDEX 2024	79	100

Une baisse de l'index en 2024 liée aux règles de calcul

- L'écart de rémunération progresse de 1 point par rapport à 2023, passant de 38 à 39. En 2024, pour la 1^{ère} fois, selon les règles de calculs de l'index, les écarts de rémunération constatés chez Berger-Levrault sont en faveur des femmes. Bien que minimes, ces écarts sont sanctionnés par l'index, qui pénalise toute forme d'inégalité, qu'elle avantage les hommes ou les femmes.
- En 2024, 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 la baisse du score de 10 points sur l'indicateur 2 par rapport à 2023 et par conséquent la baisse globale de l'index pour l'année 2024.

La féminisation des postes de direction (Loi Rixain) progresse en 2024 :

- Le taux de représentation des femmes au sein des instances de direction (Comité Exécutif et Comités de direction) est de 48% vs 40% en 2023 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 18% 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.