



ELSEVIER

Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'index de l'égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Il permet de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, des mesures de correction doivent être prises.

Conformément au décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, et à celui du 1^{er} mars 2020 l'Index, sur 100 points, est composé de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :

Par ailleurs depuis 2022 la loi prévoit notamment qu'en cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs ;

En cas de non publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficience de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.

Pour 2025 les résultats d'Elsevier Mason à chaque critère sont les suivants :

- L'écart de rémunération femmes-hommes (noté sur 40 points). Note obtenue : 21/40
- L'écart dans les augmentations annuelles (35 points). Note obtenue : 35/35
- Les augmentations au retour de congé maternité (15 points). Note obtenue : 15/15
- La présence de femmes parmi les plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 points). Note obtenue : 10/10

Ces résultats ont été calculés lors de la période de référence retenue ; du 1^{er} octobre 2024 au 30 septembre 2025.

En s'appuyant sur la méthodologie de calcul définie par le gouvernement français, Elsevier obtient 81 points sur 100 pour la mesure de l'égalité entre les femmes et les hommes (Soit une baisse de 5 points par rapports à l'exercice précédent).

Aussi compte-tenu de ces résultats et de la note obtenue sur l'écart de rémunération femmes-hommes nous nous fixons comme objectif de progression, dans le cadre de la transposition de la Directive Pay Transparency d'approfondir les analyses sur ces écarts et engager des budgets pour les atténuer de manière significative pour arriver à un indicateur au minimum à 30.

Ces objectifs seront cependant affinés ultérieurement dans le cadre d'une consultation du CSE.