

Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes 2025 – METROHM France

Conformément aux dispositions de l'article L.1142-8 du Code du travail et aux décrets relatifs à l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, METROHM France publie chaque année son Index de l'égalité professionnelle. Cet index, noté sur 100 points, vise à mesurer les écarts de rémunération et de situation professionnelle entre les femmes et les hommes et à favoriser la mise en œuvre d'actions correctrices.

Cet index est calculé à partir de quatre indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- L'écart dans la répartition des augmentations individuelles ;
- Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité ;
- La représentation des femmes et des hommes parmi les dix plus hautes rémunérations.

Pour l'année 2025, l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes de METROHM France est de **84/100**.

81 salariés ont été pris en compte dans le périmètre de calcul de l'Index.

	Indicateur calculable	Nombre de points maximum de l'indicateur	Résultat final obtenu	Nombre de points maximum de l'indicateur calculable	Nombre de points obtenus
Écart de rémunération (%)	OUI	40	3,4	40	36
Écart de taux d'augmentations individuelles (en %)	OUI	35	0,5	35	35
Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	NON	15	INCALCULABLE*	0	
Nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	OUI	10	1	10	0
Total des indicateurs calculables				85	71

*Aucune augmentation générale ou individuelle n'ayant été accordée pendant la période d'absence, l'indicateur n'est pas calculable.

Historique de l'Index

INDEX 2025	84%
INDEX 2024	87%
INDEX 2023	92%
INDEX 2022	74%
INDEX 2021	89%
INDEX 2020	94%
INDEX 2019	93%

Engagement de METROHM France

METROHM France réaffirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et poursuit ses actions visant à garantir l'égalité de traitement, notamment en matière de rémunération, d'évolution professionnelle et d'accès aux responsabilités.