



Résultats Index 2024 : 82/100



35/40

5 % en faveur des hommes

ÉCART DE
RÉMUNÉRATION



25/35

15,1 % en faveur des hommes

AUGMENTATIONS
INDIVIDUELLES



0/15

Non calculable

RATTRAPAGE SALARIAL
CONGES MATERNITÉ



10/10

4 femmes / 10

DIX PLUS HAUTES
RÉMUNÉRATIONS

Analyse des résultats 2024

- 1. Écart de rémunération**
 - Écart constaté : 5 % en faveur des hommes.
 - Points obtenus : 35 / 40.
- 2. Écart de taux d'augmentations individuelles**
 - Écart constaté : 15,1 % en faveur des hommes (soit environ 2,7 salariés).
 - Points obtenus : 25 / 35.
- 3. Augmentations au retour de congé maternité**
 - Indicateur non calculable (aucune augmentation pendant les congés concernés).
- 4. Salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations**
 - Résultat : 4 femmes (les hommes restent majoritaires).
 - Points obtenus : 10 / 10.

Résultat global

- Total points obtenus : 70 / 85.
- Index final : 82 / 100.

PLAN D'ACTION – MESURES CORRECTIVES

I. REMUNERATION

- ⊕ Corriger les éventuels écarts de rémunération F / H pouvant exister qui ne seraient pas justifiés au regard du niveau de qualification, de l'ancienneté, de l'expérience ou de la performance
 - Mise en place d'un benchmark de rémunération interne distinguant les hommes des femmes par emplois/postes GPEC permettant d'identifier les éventuelles irrégularités : priorité à donner aux augmentations des femmes dont la rémunération serait en-deçà des nuages de points et/ou bas dans la courbe
 - Veiller à rééquilibrer les salariés concernés par des écarts salariaux Analyser et suivre la répartition par genre des augmentations, primes et avantages salariaux individuels

- ⊕ Assurer une égalité de rémunération à l'embauche entre les hommes et les femmes, à compétences et expériences équivalentes
 - La cible de rémunération à l'embauche/promotion/mobilité interne doivent être déterminée en amont au moment du lancement de l'ouverture du poste au recrutement, à la promotion ou à la mobilité
 - A poste équivalent, respecter les grilles de classification de la convention collective indépendamment du sexe

II. RECRUTEMENT

- ⊕ Améliorer la répartition Femmes / Hommes dans les services et dans l'entreprise
 - Présenter au manager au moins une candidature du sexe sous-représenté sur le métier identifié dès lors qu'une candidature féminine (ou masculine) correspondante aux critères de l'offre a été reçue
 - À compétence et qualification équivalente entre candidats, donner préférence au candidat du sexe sous-représenté dans le service
 - Poursuivre la sensibilisation auprès des cabinets de recrutement sur nos objectifs en matière de mixité :
 - Signature du code de conduite + charte avec clause sur la diversité et l'inclusion à l'ensemble des prestataires ;

- Intégrer une clause dans les contrats des cabinets pour imposer aux cabinets de recrutement de nous présenter (si possible) au moins 1 candidature féminine et une candidature masculine pour les postes ouverts au recrutement ;
- Conclure de contrats en alternance et de stages avec des femmes afin de multiplier, à l'issue de ces contrats, le nombre d'embauches féminines ;

 **Assurer une non-discrimination lors du processus de recrutement**

- Continuer de rédiger les offres d'emploi en faisant systématiquement mention du critère Femme/Homme et rédiger des modèles d'annonce respectant la féminisation des métiers et l'absence de référence genrée
- Intégration d'une partie "recruter sans discriminer" dans le guide manager en cours d'élaboration pour aider les managers à adopter les bons réflexes pour recruter et manager en toute objectivité

 **Travailler sur des leviers d'attractivité du public sous-représenté sur le poste à pourvoir**

- BAM s'engage à promouvoir la féminisation des filières de formation auprès des écoles en menant des actions auprès des jeunes par le biais de présentation de l'entreprise et des métiers techniques de la fonderie / journée découverte de l'entreprise

III. AUGMENTATIONS

 **Veiller à ce que les augmentations individuelles et/ou collectives soient réparties de manière équitable**

- Veiller à ce qu'il n'y ait pas d'écart significatif ou anormal entre les rémunérations et la répartition des augmentations (% moyen d'augmentation et % de femmes augmentées doivent être au moins équivalents à celui des hommes sur des postes / emplois équivalents)
- Sensibilisation de l'encadrement à la non-discrimination entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'attribution des augmentations individuelles
- Pendant la phase de revue des augmentations, une attention particulière sera portée à la répartition H/F des augmentations proposées par l'encadrement

 **Veiller à l'évolution de la rémunération des salarié-e-s en congé maternité, en congé d'adoption, congé parental total ou congé paternité. Elle doit être la même que les salariés de l'entreprise**

- Pour les personnes en congé maternité et d'adoption lors de la campagne d'augmentation salariale, la Direction s'engage à ce que les salariées bénéficient à leur retour de congé maternité :
 - d'un entretien professionnel avec son/sa responsable hiérarchique
 - d'une augmentation égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise

IV. PROMOTIONS

- + **Encourager la promotion interne de candidates féminines pour augmenter la proportion de femmes sur les postes d'encadrement et de management**
 - Mise en ligne des offres d'emploi en interne : les candidatures féminines seront priorisées pour être retenues
 - Pour toute promotion de poste d'encadrement en interne, encourager les femmes qui ne se seraient pas manifestées spontanément à postuler aux opportunités de promotion
 - Donner une priorité à l'étude des entretiens professionnels des femmes pour identifier les aspirations professionnelles
- + **Féminiser le CODIR**

V. FORMATION ET CARRIERE

- + **Assurer un accès égal à la formation pour les hommes et les femmes, à temps plein ou à temps partiel, afin de développer de manière équivalente leurs compétences et leur employabilité**
 - Fixer pour les hommes et les femmes des conditions d'accès identiques à la formation. Une attention particulière sera portée à la situation des salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis deux ans.
- + **Prioriser la réalisation des entretiens de carrière en fonction des besoins de l'entreprise**
 - Réalisation d'un entretien de carrière avec un(e) salarié(e) afin de faire le point sur ses compétences, évaluer son potentiel et ses motivations professionnelles, connaître ses souhaits d'évolution de carrière, et le/la fidéliser

-  **Veiller à ce que les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution, notamment dans l'accès aux postes à responsabilités**
 - Améliorer la gestion de carrière des femmes en mettant en place des parcours de formation et de développement professionnel leur permettant d'accéder à des postes à responsabilités ou plus largement à des fonctions évolutives
 - Les congés maternité, d'adoption et de paternité ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement du parcours professionnel, ni affecter l'évolution salariale des salariés
 - Mise en valeur des femmes de l'entreprise avec des témoignages pour susciter des vocations

VI. VIE PRIVEE / VIE PRO

-  **Veiller à l'évolution salariale et professionnelle des femmes ayant été absentes dans le cadre d'un congé maternité**
 - Proposer systématiquement un entretien de retour de congé maternité et/ou de congé parental comprenant deux volets :
 - Un entretien professionnel de retour de congé maternité consacré aux besoins de formation de la salariée, à son parcours de carrière et ses souhaits d'évolution
 - Un entretien individuel d'évaluation pour fixer les nouveaux objectifs et de l'évolution salariale en retour de congé maternité