

2022 - Plan d'action Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le recrutement

En matière de recrutement, les offres d'emploi sont rédigées de telle sorte qu'elles soient aussi bien adressées aux femmes qu'aux hommes.

Les recruteurs sont formés pour prendre en compte les compétences et les motivations des talents, sans jamais rechercher ou prendre en considération le sexe, la situation de famille ou encore l'état de grossesse.

La gestion des carrières et mobilité

Engagement ferme en matière de gestion de carrière. Les femmes et les hommes doivent bénéficier d'une évolution de carrière équitable.

Avoir les mêmes opportunités, pouvoir accéder à des postes à haute responsabilité, pouvoir avoir dans la mesure du possible un parcours professionnel identique.

Tous les salariés ont un égal accès à la base mobilité du Groupe VINCI qui contient une multitude d'offres d'emplois accessible à tous.

Les managers sont formés lors des campagnes d'entretiens annuels d'évaluation, afin qu'ils soient réalisés en se focalisant sur les compétences acquises et les objectifs à réaliser.

Formulaire unique utilisé par tous les managers, afin de garantir l'objectivité du processus et d'exclure toute considération étrangère à celles susvisées.

L'accès à la formation professionnelle

Garantir l'accès à la formation de tous les salariés et rester vigilante s'agissant des demandes de formation pour des salariés qui ont dû s'absenter pour des raisons familiales. (congé maternité, paternité, adoption, parental...).

Le cas échéant, des mesures favorisant l'évolution professionnelle des salariés concernés, peuvent être prises afin de faciliter leur reprise d'activité.

La rémunération effective

L'entreprise tient également à s'assurer de l'équité de traitement salarial entre les hommes et les femmes dès lors qu'ils ont un travail, des responsabilités et un statut, comparables. La rémunération est donc calculée selon des critères objectifs tels que l'expérience, les objectifs atteints.

C'est pourquoi, les propositions de révisions salariales sont contrôlées, que les managers sont sensibilisées et savent que les salariés absents pour des raisons personnelles et ou familiales ne doivent pas être pénalisés.

De même, le niveau de rémunération pour un poste est fixé à l'avance, avant la diffusion de l'offre afin de ne prendre en considération que des critères objectifs.

La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

L'entreprise souhaite promouvoir la conciliation entre la vie professionnelle et familiale car c'est un facteur déterminant pour favoriser l'égalité professionnelle. Ainsi, le passage à temps partiel est favorisé sans que cela n'entraîne un retard de carrière pour l'individu concerné.

De plus, le télétravail fut institué par notre accord, permettant ainsi une meilleure gestion de la parentalité pour les salariés concernés. Cet accord a d'ailleurs fait l'objet d'un avenant le 21 décembre 2022, qui a élargi le travail à distance à deux jours par semaine et en allégeant les critères d'éligibilité.

Le rappel du principe d'égalité de traitement

En plus des mesures précitées, l'accord rappelle également l'importance du principe d'égalité de traitement. Une pluralité de critères objectifs a été identifiés, ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble du personnel :

- Des critères objectifs relatifs à la personne du salarié et à son parcours professionnel (ancienneté, expérience, diplôme),
- Des critères liés à la nature du poste du travail et aux responsabilités exercées,
- Des critères liés à l'évolution des structures et des organisations au niveau du groupe,
- Des critères liés à la qualité du travail accompli et à la performance.

Le respect de ces critères constitue donc un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité au travail. En garantissant l'égalité de traitement, c'est agir en faveur de la diversité auprès de tout le personnel.

L'engagement n°6 du Manifeste VINCI fait la promotion de la diversité et l'égalité des chances. C'est cet objectif qui prime, se matérialisant par la lutte contre toute forme de discrimination de l'embauche à la gestion des carrières.