

Charte Eurofeu Services

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes



« Il est essentiel que chacun bénéficie d'un traitement équitable à tous les stades de son parcours professionnel. L'équité est une valeur centrale de la société Eurofeu Services. Aussi, dans la continuité de l'accord égalité Hommes/Femmes signé avec les partenaires sociaux, cette charte rappelle les modalités d'application concrètes de l'accord et témoigne de la volonté du groupe Eurofeu de promouvoir l'application de l'égalité hommes/femmes auprès de ses salariés. »

Nos convictions :

Depuis sa création, l'entreprise Eurofeu Services n'a cessé d'oeuvrer afin de garantir l'effectivité de l'égalité hommes femmes.

La Direction d'Eurofeu Services et ses représentants du personnel sont fermement convaincus que la mixité et la diversité dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'entreprise, est **un gage de performance économique**.

En tant que société de référence dans le domaine de sécurité incendie, les acteurs d'Eurofeu sont **conscients de l'impact des représentations socioculturelles** sur le monde professionnel, c'est pour cela qu'ils renouvellent une nouvelle fois leur **attachement au principe d'égalité et d'équité**.

Notre ambition :

Le groupe Eurofeu s'attache à **développer la mixité dès l'embauche de nouveaux salariés**, quels que soient les statuts, dans le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Pour cela, il s'engage dans **une politique de mixité en matière de recrutement interne et externe**, tant dans la représentation femmes/hommes, que dans les emplois, y compris sur les postes présentant un déséquilibre entre les femmes et les hommes.

Nos engagements :

Renforcer la parité

Favoriser l'embauche de salariés femmes et hommes dans les postes où ils sont en minorité.

Concevoir et rédiger des offres d'emplois favorisant la mixité.

Communiquer et sensibiliser les managers et les prestataires de recrutement pour une meilleure implication des hommes et des femmes dans la politique de parité.

Prioriser toute candidature de mobilité interne, d'un collaborateur de sexe sous-représenté vers un poste où la mixité est déséquilibrée et à compétences égales.

Concilier les temps de vie professionnels et familiaux

Limiter les réunions après 18h00

Respecter le droit à la déconnexion du collaborateur pendant ses périodes de repos journaliers, hebdomadaires ou pendant ses congés.

Veiller aux bonnes conditions de travail et d'emploi

S'assurer de conditions de travail favorables à la mixité sur les postes où la sous-représentation des hommes ou des femmes est prégnante.

Etudier toute demande d'aménagement de poste destinée à garantir le maintien dans l'emploi d'un collaborateur dont le genre est sous-représenté.

Garantir l'égalité salariale

Fixer la rémunération objectivement, sans tenir compte du sexe du collaborateur.

Engager chaque année, une étude chiffrée sur les niveaux de rémunérations pour atténuer les éventuels écarts, via l'Index Egalité Femmes/Hommes.

