

8 MARS, L'ÉGALITÉ DOIT ÊTRE UNE RÉALITÉ

SUEZ INTERNATIONAL DEGREMONT

mars 2026

Le 8 mars, salarié·es ingénieur·es, cadres, technicien·nes, mobilisons-nous pour la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. L'égalité professionnelle n'est pas un cadeau : elle se conquiert, elle s'impose.

LES INÉGALITÉS SALARIALES : UNE RÉALITÉ QUI NOUS TOUCHE TOUTES

-22 %

Écart moyen de revenu salarial entre femmes et hommes dans le secteur privé (INSEE 2023)

20 % >

Part variable des hommes cadres supérieure à celle des femmes cadres — l'individualisation des rémunérations creuse les écarts

-17 %

Salaire net mensuel des 10 % des femmes les mieux rémunérées vs hommes (INSEE 2021)

Les diplômes ne brisent pas le plafond de verre. Ils rendent parfois l'injustice plus invisible. L'inégalité sur la part variable est particulièrement insidieuse car elle est discrétionnaire et peu contrôlable.

CE QUE MONTRENT LES CHIFFRES CHEZ SUEZ INTERNATIONAL - DEGREMONT

Des avancées réelles...

94/100

Index égalité professionnelle

29 %

Taux de femmes managers (en hausse)

- α Progression des embauches féminines dans le top management
- α Index égalité parmi les meilleurs du secteur
- α Engagement de l'entreprise dans un accord QVCTE ambitieux (juillet 2025)

...mais qui masquent de fortes limites

Ces avancées ne doivent pas masquer des inégalités persistantes et documentées :

- ⚠ Disparités salariales importantes dans les classifications Cadres, notamment liées à la part variable — les femmes cadres y sont structurellement pénalisées
- ⚠ Recul de la mixité à l'embauche : 36 % en 2024, contre 41 % en 2023 — c'est un recul préoccupant
- ⚠ Manque de données genrées pour plusieurs indicateurs clés — ce qui rend impossible le suivi réel des inégalités
- ⚠ Faible présence féminine dans les métiers techniques, malgré les engagements affichés



AU VERSO :

**Les avancées obtenues par la CGT
et ce qui reste à conquérir**

8 MARS, L'ÉGALITÉ DOIT ÊTRE UNE RÉALITÉ

SUEZ INTERNATIONAL DEGREMONT

CE QUE LA CGT A OBTENU DANS L'ACCORD QVCTE 2025

L'accord collectif relatif à la Qualité de Vie, aux Conditions de Travail et à l'Égalité professionnelle (QVCTE) signé le 17 juillet 2025 au sein du Groupe SUEZ constitue une avancée concrète. La CGT a pesé pour obtenir des engagements mesurables :

Sur la rémunération et la promotion

- α Engagement que la moyenne des taux d'augmentation des femmes soit égale à celle des hommes dans la même catégorie professionnelle
- α Taux de promotions des femmes aligné sur celui des hommes par catégorie
- α Garantie de maintien à 100 % du salaire pendant le congé maternité (base + prime d'ancienneté)
- α Rattrapage salarial obligatoire au retour du congé maternité : la salariée bénéficie de la moyenne des augmentations perçues pendant son absence

Sur la parentalité et l'articulation vie privée/professionnelle

- α Souplesse horaire et télétravail facilité dès la déclaration de grossesse
- α Report possible de jusqu'à 10 jours de congés payés accolés au congé maternité

- α Maintien à 100 % du salaire pendant les 11 premiers jours du congé paternité
- α 3 jours d'absence exceptionnelle rémunérés à 100 % par an pour enfant malade ou proche hospitalisé
- α Accompagnement pour les salariées en procédure de PMA et pour les donneuses d'ovocytes

Sur les conditions de travail et la lutte contre les violences

- α 1 jour d'absence rémunéré par mois pour les salariées souffrant de dysménorrhées incapacitantes liées à l'endométriose (postes en exploitation)
- α Des engagements en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles
- α Prêt social à 0 % possible en cas de violences conjugales pour permettre l'éloignement physique
- α Don de jours entre collègues pour accompagner des situations personnelles difficiles, avec abondement de l'employeur de 3 jours
- α Objectif d'augmentation d'un point par an du taux de féminisation dans toutes les filières sous-représentées

CE QUI RESTE À CONQUÉRIR : NOS REVENDICATIONS

L'accord QVCTE est une base — pas une fin. La CGT continuera à porter :

- α La transparence salariale : publication des fourchettes de rémunération par classification et sexe, y compris la part variable — conformément à la directive européenne en cours de transposition
- α Des données genrées complètes sur tous les indicateurs RH, pour rendre visibles les inégalités cachées
- α Un plan d'action correctif concret sur les écarts, notamment sur le variable
- α L'objectif 41 % de femmes à l'embauche (contre 36 % actuellement) et au-delà dans les filières techniques
- α Un grand plan de prévention contre les violences sexistes et sexuelles au travail
- α La transposition effective de la directive européenne sur la transparence salariale dans nos accords d'entreprise



Le 8 mars, rejoignez les mobilisations !

Sans égalité économique, pas d'égalité sociale.

UGICT-CGT — Suez International / Degrémont