

## Communiqué aux salariés du groupe Suez – 14 juin 2006

### Commission Suez Egalité et Diversité

Dans le cadre de l'Instance Européenne de Dialogue de Suez (IED), après la mise en place de **la Charte sociale Groupe** élaborée en 1998, **la Charte Santé Sécurité** de 2002, une nouvelle commission paritaire a été créée, début 2005, pour traiter de la problématique égalité et diversité. Il a été convenu que, dans un premier temps, la Commission se concentrerait sur la question suivante : « Y a-t-il égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes dans le groupe Suez ? »

En parallèle, la direction a informé, la Commission, fin 2005, de la mise en place de deux groupes de travail, émanant de la direction, pour traiter aussi du sujet égalité et diversité. Un groupe de travail sur la question de la diversité et un autre composé de femmes cadres françaises et belges.

A ce jour, la Commission s'est réunie 6 fois avec des représentant(e)s des travailleurs de différents pays européens (Allemagne, Pays-bas, Espagne, Norvège, Belgique et France) intégrant une dimension multiculturelle. Ces discussions ont abouti aux conclusions initiales suivantes :

- Faute de données détaillées sur la situation réelle, le Groupe Suez n'est pas en mesure de démontrer s'il y a ou pas égalité, que cela soit en matière de recrutement, de promotion, de salaire, de formation interne et de restructurations. L'absence de données est le premier obstacle à surmonter pour la mise en place d'une réelle politique égalité et diversité.
- Les délégués syndicaux de la commission ont élaboré un projet de plan d'action, soumis à la direction, permettant d'identifier, de redresser et de prévenir toutes formes de discrimination.
- Ce plan d'action propose la mise en place d'un audit annuel sur l'égalité, couvrant toutes les conditions de travail, afin de dresser un bilan de la situation. Dans ce but, nous avons dressé un inventaire des données à rassembler pour effectuer cet audit. Nous souhaitons par ailleurs, à travers une étude qualitative plus ciblée, confier à un expert externe, conjointement choisi par les syndicats et la direction, recueillir vos avis, vos expériences dans ce domaine.
- Sur cette base préliminaire, nous pourrions ensemble porter des mesures concrètes et appropriées afin d'établir une réelle égalité de chances et de traitement sur le lieu de travail. Nous connaissons toutes et tous les difficultés au quotidien rencontrées par les femmes, leurs sous-représentation aux postes de décisions, leurs difficultés d'évolution de carrière (le fameux plafond de verre) c'est pourquoi une simple déclaration de bonne intention ne suffira pas. Nous devons ensemble faire respecter le droit à l'égalité, reconnu au niveau national et européen, et en gagner de nouveaux dans l'intérêt de tous les salariés.
- Lors de la réunion du 7 juin 2006 de la Commission, la direction nous a fait part de sa décision unilatérale de rédiger un document résumant nos discussions ainsi que celles des deux autres groupes de travail de la direction sur l'égalité et la diversité. Ce document devra être soumis à la consultation de la Commission. Si ce document peut s'avérer être un premier pas dans la bonne direction, il ne saura rendre justice à nos réflexions et travaux de ces 15 derniers mois. Contrairement aux deux autres groupes de travail, notre mandat émane d'une instance paritaire représentant la diversité des salariés européens du groupe, et non pas seulement les intérêts de la direction.

- Il est temps de corriger les situations mal vécues, une organisation du travail inadaptée, avec un contrôle intégrant les organisations syndicales et l'arbitrage d'une commission paritaire au niveau du Groupe. C'est le défi que nous souhaitons relever à travers un plan d'action qui devra non seulement définir des objectifs ambitieux accompagnés de moyens réels afin de corriger des disparités et des discriminations, notamment sur les salaires, mais aussi être un outil permettant d'éviter de reproduire les erreurs du passé.