

Communiqué du 2 novembre 2017

#3Novembre11h44 :

Mesdames, à partir de cette date, vous travaillez bénévolement.
La CFE-CGC Orange dépose un préavis de grève.



#3Novembre11h44 : Mesdames, si vous bulliez ?

39 jours de travail offerts par les Françaises en 2017

Chaque année, [Les Glorieuses](#) transcrivent l'enquête d'Eurostat sur les écarts de salaires horaires entre les femmes et les hommes en temps de travail « bénévole » offert par les femmes à leurs entreprises.

L'édition 2017 de « [La vie des femmes et des hommes en Europe — Un portrait statistique](#) », publiée le 18 octobre dernier, montre que l'écart des salaires entre hommes & femmes tend à augmenter. Les analyses sont faites à partir du salaire horaire, les dernières données consolidées par Eurostat étant celles de 2015.

[À l'échelle européenne](#), les femmes gagnent en moyenne 16,3% de moins que les hommes, avec des disparités entre les pays qui peuvent être très sensibles... et parfois inattendues (le fameux « modèle allemand » en prend pour son grade, avec un écart de 22%).

[En France](#), l'écart est de 15,8%, en augmentation par rapport aux données 2014 (15,5%).

C'est sur la base des données françaises que [Les Glorieuses](#) ont établi leur calcul : **s'il y avait une égalité des salaires en France, les femmes pourraient s'arrêter de travailler le vendredi 3 novembre 2017 à 11h44** (4 jours plus tôt que l'an dernier) **et gagner autant sur l'année 2017**. Dit autrement, en 2017, les Françaises auront travaillé « gratis » pendant 39,658 jours ouvrés.

.../...

.../...

La CFE-CGC Orange dépose un préavis de grève...

La CFE-CGC Orange a déposé un préavis de grève pour tous les personnels du Groupe Orange, le 3 Novembre 2017, afin de dénoncer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Tous les personnels qui le souhaitent peuvent ainsi s'associer à cette action symbolique.

... et continuera de se battre pour l'équité salariale chez Orange.

Chaque année, au moment de la [Négociation Annuelle Obligatoire](#) sur les salaires, en maison mère comme en filiales, nous demandons la mise en œuvre de mesures de rattrapage pour combler les inégalités salariales, notamment entre les femmes et les hommes. Et les DP (Délégués du Personnel) CFE-CGC accompagnent chaque année de nombreux collègues afin qu'ils en bénéficient réellement.

Nous poursuivrons ces combats aussi longtemps qu'il sera nécessaire pour obtenir l'équité.

Contacts :

- Patrice SEURIN, Délégué Syndical Central de la CFE-CGC Orange - patrice.seurin@orange.com
- Sébastien CROZIER, Président du syndicat CFE-CGC Orange - sebastien.crozier@orange.com
(06 86 27 32 72) – Twitter : @crozierblog

Vous pouvez

- *retrouver nos communiqués*
sur le site web de la CFE-CGC Orange : <http://www.cfecgc-orange.org/communiqués-de-presse/>
- *vous abonner à nos communiqués* : <http://bit.ly/RecevoirNosCDP>

A propos de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange défend tous les personnels du Groupe Orange, employés, maîtrises et cadres, en France et à l'étranger.

Depuis les premières élections au Comité d'Entreprise de France Télécom SA, la CFE-CGC progresse systématiquement à toutes les élections. Elle représente actuellement plus de 17% des personnels du Groupe Orange en France : à son score de 16,18 % aux élections CE de 2014 sur le périmètre de la maison mère s'ajoute une excellente représentation dans les filiales (46,35% dans les filiales de l'UES NRS qui opèrent sous la marque Orange Business Services, près de 40% chez BuyIn, 61,8% chez EGT, pour les élections qui se sont déroulées en 2014, ou encore 65,85 % lors des élections de 2017 chez Orange Cloud for Business).

Pour défendre l'intérêt collectif des personnels, la CFE-CGC Orange intervient dans le dialogue social au sein du Groupe, où elle défend prioritairement l'emploi et les conditions de travail, convaincue que des personnels bien traités contribuent plus efficacement à la réussite économique de l'entreprise et qu'il faut donc mettre en place un management réellement « gagnant/gagnant ». Elle intervient aussi régulièrement sur la stratégie industrielle et financière, et sur les questions réglementaires, qui ont un impact fort sur la pérennité de l'entreprise.

Parmi ses actions clefs, on peut citer :

- l'initiative de la mise en place de l'Observatoire du Stress, qui a permis de mettre en évidence le lien entre un management dévoyé et la crise des suicides intervenue sous le mandat de Didier Lombard ;
- la dénonciation d'un dividende supérieur aux bénéficiaires, et la demande réitérée d'une baisse de ce dividende, dont le niveau obère actuellement les capacités d'investissement du Groupe Orange.