



**Prime de 4 000 € : c'est « niet »**

**MAIS NOUS  
NE BAISSONS PAS  
LES BRAS !!!**



Malgré les 4 946 pétitions qui lui ont été remises ce 17 janvier, la Direction s'est montrée inflexible sur notre demande d'une prime immédiate pour tous. Nous avons fait valoir que le principe de cette prime comme son montant de 4 000 € (qui correspond à la rémunération brute moyenne mensuelle des personnels d'Orange) est notamment légitimé par :

→ les **excellents résultats** d'Orange obtenus par le personnel dans des conditions de plus en plus difficiles,

**Des bons résultats à mettre au compte des salariés** : au troisième trimestre, le Groupe a confirmé sa progression de chiffre d'affaires avec +1 %, porté par l'ensemble de ses zones géographiques. L'excédent brut d'exploitation ajusté augmente de 3 % avec une amélioration de la marge de 0,8 point par rapport à la même période en 2017. Il est probable que les chiffres consolidés de 2018 qui vont être publiés mi-février vont confirmer les bons résultats obtenus sur les neuf premiers mois.

→ la part (très substantielle) attribuée au **dividende**,

**4 000 € pour tous équivalent à environ 18 % des 1,862 milliard de dividendes** versés aux actionnaires sur l'année.

→ les **économies réalisées** au-delà des objectifs de réduction des coûts,

**4 000 € pour tous cela équivaut, à peu de chose près, aux 400 millions € de dépassement de l'objectif de réduction des coûts** réalisé sur le programme d'économie initialement fixé à 3 milliards entre 2015 et 2018 dans Essentiel 2020. Or ce dépassement non prévu a été obtenu grâce au personnel et pèse essentiellement sur lui : réduction de la masse salariale, fonte des emplois, reconnaissance a minima, dégradation des conditions de travail, polyvalence, poly compétences, réorganisations, surcharge de travail, adaptation aux évolutions, changement d'activité et de métier, mobilité...

→ les (généreuses) actions de **performance** octroyées au top management.

**La performance doit être reconnue à tous les niveaux**. Dans le cadre du « Long Term Incentive Plan », plan qui vise à rémunérer les dirigeants mandataires sociaux d'Orange sur la performance observée, Stéphane Richard a, par exemple, eu droit cette année à 300 000 € bruts, Gervais Pellissier 200 000 €, Pierre Louette 166 667 € et notre directeur financier Ramon Fernandez 160 000 € – soit 826 667 € versés sous forme d'actions de performance.

Ces arguments n'ont pas entamé la posture de la DRH qui estime bien suffisants les 1 000 ou 500 euros versés aux plus défavorisés sous forme de « prime Macron » en décembre. Nous avons rappelé que si nous nous félicitons de l'attribution de cette prime, cette mesure n'épuise en rien notre demande d'une « prime pour tous » en relation avec les résultats de l'entreprise que nous réclamons depuis l'échec de la négociation salariale 2018 qui s'est traduit par une Décision Unilatérale a minima. Puisque, à ce stade la direction refuse notre demande de prime, le rendez-vous est maintenant à la négociation salariale qui va débiter mi-février. Que les choses soient claires, nous n'accepterons ni augmentations au rabais, ni mesures peau de chagrin pour les promotions et les mesures de reconnaissance ! Et nous continuons à exiger le 13<sup>e</sup> mois.

**Pour FOCOM il est parfaitement légitime que les salariés, principaux contributeurs des résultats de l'entreprise, soient également récompensés. Il n'est pas question de faire l'aumône, nous devons tous récolter les fruits de notre travail !**

**Avec FOCOM, pas de bla-bla, des résultats !**