



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



FAUT-IL REDUIRE LE DIVIDENDE ?

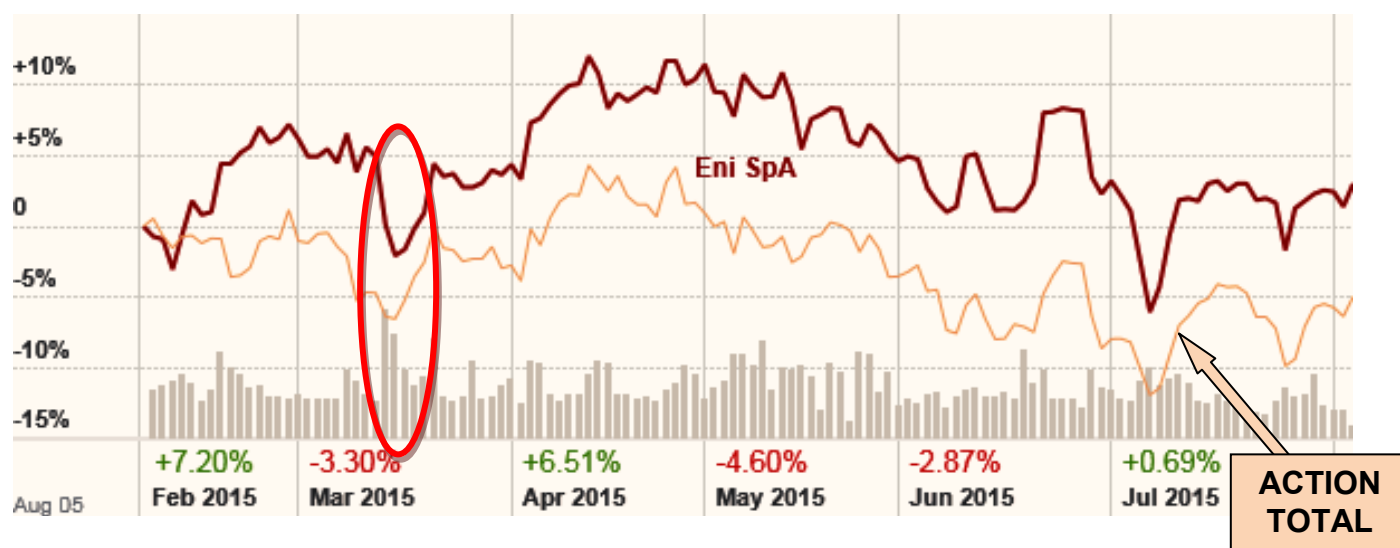
Le Groupe a annoncé un résultat de 5,7 G\$ pour le 1^{er} semestre 2015, après un résultat de 3,1 G\$ au 1^{er} trimestre 2015. Faut-il donc réduire le dividende ? La réponse est OUI !

Le plutôt bon résultat du 1^{er} semestre est largement dû à une conjoncture de marges de raffinage très élevées (*plus de 50 \$/tonne, à comparer à moins de 9 \$/tonne au 1^{er} semestre 2014*). Le Groupe continue à désinvestir fortement : près de 5 G\$ au 1^{er} semestre 2015, soit deux fois plus qu'au 1^{er} semestre 2014, ce qui est une voie obligée pour dégager le cash nécessaire aux investissements et au paiement d'un dividende que la société s'interdit de baisser. Les investissements nets ont chuté de 42 % entre le 2^{ème} trimestre 2014 et celui de 2015.

Maintenir le dividende à un niveau déconnecté de la réalité financière de l'entreprise et de la conjoncture économique fragilise le Groupe. Pour réduire la sortie de cash, Total a proposé le paiement du dividende en actions, ce qui a permis de ne déboursier que 666 M€ (sur 1448 M€) et d'économiser ainsi 782 M€ de cash ; mais avec création de 18,6 millions d'actions, soit une augmentation du capital de 0,78 %. De fait, **le paiement du dividende en actions revient à emprunter auprès des actionnaires.** Ce système peut fonctionner tant que les actionnaires gardent confiance dans la capacité de la société à générer du profit et à verser un dividende. Mais quand on paie le dividende en actions, il faut ensuite rémunérer ces actions nouvelles et leur servir un dividende. Ceci n'est pas forcément un cercle vertueux.

A présent, **la Direction joue sur le registre de la peur** pour justifier sa décision de ne pas toucher au dividende, déclamant surtout aux salariés que si le dividende était réduit on risquerait de voir le cours de bourse chuter vertigineusement *avec ensuite* une possible perte de contrôle du Groupe qui passerait en des mains étrangères. Avec le même argument, on impose au personnel un Plan de Réduction des Coûts qui démotive les salariés et les fait travailler dans des conditions moins que correctes.

Mais que vaut ce discours et est-il vrai que l'action chuterait d'autant ? Voyons ce qui s'est passé pour ENI, qui a annoncé le 13 mars dernier la réduction de son dividende ainsi que la suspension de son programme de rachat d'actions. ENI est ainsi devenue la première grande compagnie pétrolière à tailler dans la rémunération des actionnaires pour tenir compte de la chute du prix du pétrole et des profits. Que s'est-t-il passé ? ENI a-t-elle été rachetée dans la foulée ? Et bien, non, comme en atteste l'évolution du cours de bourse d'ENI, suite à l'annonce d'ENI à la date du 13 mars :



Qu'en est-il des volumes de transactions les 13 et 14 mars : à peine le double de la moyenne pendant deux jours. Donc pas de ventes massives ni, non plus, d'achats massifs. Et mieux encore, l'action ENI n'a pas souffert du tout : sur les derniers six mois, elle s'est même appréciée par rapport à l'action TOTAL (et cela avant la récente découverte en Egypte), qui promet, quant à elle, de maintenir le dividende quoi qu'il arrive, ce qui finalement fait peut-être fuir les investisseurs plutôt que de les rassurer.

L'adaptation du volume d'investissements aux capacités financières du Groupe est un impératif urgent, avec la définition d'un rythme optimum d'investissements dans une perspective de moyen / long terme. **L'adaptation du service du dividende aux résultats effectifs de l'entreprise est un impératif tout aussi urgent.**

Finalement, s'il y a un chantier auquel le management devrait se consacrer entièrement c'est celui consistant à reconstruire la confiance des salariés. Le plan d'augmentation de capital réservé aux salariés n'a recueilli que 42 % d'adhésion. Et encore ce taux d'adhésion a-t-il été boosté par le cadeau des 10 actions gratuites (*pour les 5 premières actions souscrites*), insuffisant cependant pour surmonter, semble-t-il, la méfiance et les craintes d'un grand nombre de salariés quant à l'avenir de leur entreprise.

A nos managers et à tous, afin de mieux comprendre le ressenti des salariés, nous ne saurions trop conseiller de consulter les résultats de notre Sondage auprès des salariés abonnés à notre Bulletin Electronique concernant le Plan de Réduction de Coûts :

A la question « *Je pense que le programme 4C&D "Culture Coûts" évite ou retarde des dépenses nécessaires pour la protection de la sécurité et/ou de l'environnement* » : 37,18% des salariés disent *oui* ; 24,36% disent *plus ou moins* et **seulement 38,46% disent non.**

A la question « *Je pense que le programme 4C&D "Culture Coûts" évite des dépenses qui sont nécessaires pour qu'on puisse travailler dans des conditions correctes* » : 51,28% des salariés disent *oui* ; 26,92% disent *plus ou moins* et **seulement 21,80% disent non.**

A la question « *Je pense que le programme 4C&D "Culture Coûts" évite des petites dépenses qui n'ont aucun impact sur l'entreprise mais démotive les salariés* » : 79,49% des salariés disent *oui* ; 16,66% disent *plus ou moins* et **seulement 3,85% disent non.**

A la question « *Je pense que le programme 4C&D "Culture Coûts" est appliqué de manière intelligente par les hiérarchies* » : 54,43% des salariés disent *non* ; 39,24% disent *plus ou moins* et **seulement 6,33% disent oui.**


A la question « *Je pense que le programme 4C&D "Culture Coûts" est un facteur fondamental de démotivation des équipes* » : 46,84% des salariés disent *oui* ; 34,18% disent *plus ou moins* et **seulement 18,98% disent non.**

A la question « *Je pense que le programme 4C&D "Culture Coûts" est finalement contre-productif* » : 38,46% des salariés disent *oui* ; 35,90% disent *plus ou moins* et **seulement 25,64% disent non.**

A la question « *Je pense que le programme 4C&D "Culture Coûts" est dangereux pour l'avenir de l'entreprise* » : 22,78% des salariés disent *oui* ; 37,97% disent *plus ou moins* et **seulement 39,24% disent non.**

Pour voir le Sondage complet ainsi que d'autres informations très importantes concernant notre entreprise, merci de vous abonner à notre Bulletin Electronique en écrivant à :

holding-amont.sictame-uns-a-ues@total.com

 **Oui, je souhaite répondre à votre appel :**

Nom : Prénom :
email :
Société : Lieu de travail :
Adresse :
Tél. :

SICTAME-UNSA-TOTAL

- Tour Coupole La Défense Bureau 4E41
téléphone : 01.47.44.61.71
- Pau Bureau F16 CSTJF
téléphone : 05.59.83.64.83

