

## Accords Intéressement Participation

Le SICTAME a signé le 22 mai 2018 l'accord Participation 2018-2019-2020. Malgré quelques doutes sur l'interprétation de certaines clauses, **cet accord sera globalement profitable aux salariés.**

L'accord Intéressement 2018-2019-2020, dont le contenu est moins contraint par la loi et peut être négocié assez librement entre les syndicats et la direction **pose beaucoup plus de questions** et a fait l'objet **d'un rejet de la part des adhérents du SICTAME.**

Selon le rapport de l'ONG OXFAM les entreprises du CAC 40 distribuent aux salariés, à travers l'intéressement, en moyenne 5 % de leurs bénéfices.



Les autres entreprises distribuent autour de 4 % (*accédez au rapport en scannant le QR ci-contre*). OXFAM soutient, avec raison, que redistribuer seulement 5% aux salariés est inacceptable par rapport aux 67 % des bénéfices que reçoivent les actionnaires du CAC 40.



**Mais chez Total** ce n'est pas 5, pas 4, pas 3, pas 2, ... **mais seulement 1 % ! !**

**Comment est-ce possible ?** Tout simplement en ayant recours à des syndicats qui acceptent de tout signer. Si certains négociateurs avaient un peu résisté et mieux négocié, Total aurait-elle couru le risque d'être l'une des rares entreprises du CAC 40 sans accord d'Intéressement signé, alors que les autres distribuent largement plus ? Il ne s'agissait pas de demander 5 %, mais... *un-et-demi pourcent* ! Se battre pour passer de 11 % à 16 % de la masse salariale et obtenir une enveloppe de 200 M€ par an plutôt que 130 M€, cela n'aurait pas ruiné l'entreprise, mais aurait changé la donne pour chaque salarié et aurait corrigé une injustice répétée à chaque accord d'intéressement.



Concernant **l'application de la même formule du ROE** pour les salariés que pour la rémunération variable de notre PDG, **la direction a accepté la proposition du SICTAME.** Mais quid des autres demandes du SICTAME ?

**Prise en compte de l'ensemble des éléments de rémunération liés à l'expatriation** dans l'assiette de calcul de l'enveloppe Intéressement + Participation : **demande rejetée !**

**Prise en compte dans la base de calcul des rémunérations « reconstituées » des salariés en arrêt maladie**, comme c'est le cas pour les congés maternité et paternité. Actuellement, les allocations de sécurité sociale sont retirées de la base de calcul de l'I/P du salarié en arrêt, en plus de retirer les jours d'absence, dont l'I/P est doublement réduit. Ainsi on peut être en arrêt maladie 10 % du temps et perdre 12, 13, 14 % d'I/P. **Demande rejetée !**

**Concernant le calcul du « temps de présence »**, en fait, pour calculer l'intéressement, la DRH déduit les jours de maladie, mais n'additionne pas les jours supplémentaires travaillés au-delà des 207 chaque année (*congés non pris, weekends, expatriation...*). **Demande rejetée !**

**Sur la composante sécurité** : le SICTAME a déjà signalé les effets pervers de la prise en compte du TRIR pour le calcul de la rémunération : lier les deux incite à sous-déclarer les accidents, voire à ne pas les déclarer du tout. Le SICTAME recommande depuis des années d'utiliser les indicateurs sécurité de la norme API 754, d'autant qu'elle est prise en compte pour le calcul de la part variable de notre PDG. Pourquoi est-ce possible pour le PDG mais pas pour les salariés ? **Demande rejetée !**

**Le SICTAME déplore que**, comme par le passé, pour le calcul de la part variable de la rémunération du PDG, les accidents mortels sont pris en compte en comparaison aux « réalisations » des autres « majors ». Or, pour les salariés un seul accident mortel suffit à annuler la composante de l'Intéressement qui y est relative. Les décès sont-ils plus de la responsabilité des salariés que de celle du PDG ?

**Demande rejetée !**



Enfin, la direction a imposé un critère « local » pour le calcul de l'Intéressement, ce qui pourrait être le prélude à une différentiation plus importante dans l'avenir. Le SICTAME a demandé le retrait de ce critère. **Demande rejetée !**

**A retenir** : il y a actuellement une discussion parlementaire sur la loi PACTE<sup>1</sup>, qui pourrait changer les règles de calcul de la Participation et conduire à une augmentation substantielle de l'enveloppe en faveur des salariés de Total : 6 ou 7 fois la somme actuelle Intéressement + Participation !

**Si la loi PACTE était adoptée avec de telles dispositions**, il serait possible aux organisations syndicales signataires de l'accord Participation, dont le SICTAME, de le dénoncer dès l'entrée en vigueur de la loi et, ainsi, permettre aux salariés de bénéficier de l'augmentation de l'enveloppe sans attendre le prochain accord en 2022.

***Vous souhaitez soutenir un syndicat qui défend réellement vos intérêts dans les négociations ?***

***Adhérez au SICTAME !***

***Votez pour les candidats SICTAME-UNSA aux élections professionnelles !***



Suivez nous sur :

<http://www.sictame-uns-total.org/fr>

Souscrivez également à notre **bulletin électronique** en écrivant à :

[holding-amont.sictame-uns-ues@total.com](mailto:holding-amont.sictame-uns-ues@total.com)

#### **SICTAME-UNSA-TOTAL**

- Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.76.33)
- Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
- Michelet La Défense Bureau B RD 09 (01.41.35.75.93)
- Spazio Nanterre Bureau A10036 (01.41.35.34.48)

<sup>1</sup> Loi PACTE : Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises