



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Intéressement lié à la Sécurité ? Attention : Danger pour la Sécurité !

Ce 12 avril s'est tenue la 1^{ère} réunion de négociation sur l'intéressement/participation pour les années 2012 à 2014.

Dans son tract du 12 avril¹, le SICTAME avait clairement posé la question : « *Et si Total osait vraiment la participation et l'intéressement ?* » et fait des propositions pour que la participation et l'intéressement soient plus ambitieux et plus en rapport avec les bénéfices et résultats dégagés par l'activité des salariés.

Par ailleurs, lors des négociations du socle social commun, la DRH a souvent utilisé l'argument de l'intéressement participation à venir, censé compenser rapidement certaines régressions du contrat social des salariés de TPF. Dans son tract « *Socle social commun² ?* » du 20 mars 2012, le SICTAME avait dénoncé cette approche.

Ce 12 avril, la Direction a osé mais pas dans le sens que nous demandions. Grande fut notre stupéfaction ! La Direction veut lier une partie significative de l'intéressement aux résultats de la Sécurité !

Pour cela, elle compte utiliser l'indicateur TRIR³ ! Avec un TRIR conforme aux objectifs très ambitieux de la Direction (sans trop savoir lesquels⁴, ni à quel périmètre d'ailleurs), les salariés auraient un « bon » intéressement (nous craignons que, d'après les dires et les graphiques de la DRH, « bon » ne soit égal à l'intéressement/participation des années précédentes). Si le TRIR augmente, comme le laissent déjà présager les accidents graves intervenus depuis le début de l'année, l'intéressement chuterait lourdement.

Pourquoi le TRIR est-il tellement important pour la Direction ? Celle-ci regrette, en fait, que Total soit mal positionné par rapport à ses concurrents. Selon les experts sécurité du Groupe et de la DRH, la solution « innovante », pour réduire le TRIR et l'aligner sur celui des autres « majors » pétrolières, consiste à sanctionner les 20 000 salariés du SSC (socle social commun) si les 93 000 salariés du Groupe n'atteignent pas les objectifs du TRIR. Or, l'accident peut aussi résulter d'une erreur humaine ; l'erreur d'un seul induirait alors une punition collective !

Le SICTAME a vivement réagi, ainsi que d'autres syndicats. On sait que l'observation déforme le phénomène : la mise en place du TRIR a déjà provoqué l'occultation et la sous déclaration d'accidents dans certains secteurs du Groupe. Faire du TRIR un des éléments déterminant l'intéressement des salariés ne peut qu'induire **une pression collective insupportable au niveau des équipes opérationnelles pour NE PAS déclarer les accidents, afin de réduire artificiellement le TRIR et ne pas pénaliser l'intéressement**. Certes, on a toutes chances d'obtenir ainsi une réduction du TRIR, mais au prix d'une perte de crédibilité de l'indicateur, déjà contestée et, pire encore, au prix d'un risque accru pour la sécurité des salariés et des installations industrielles.

En effet, le TRIR est un clignotant vert/jaune/rouge qui alerte sur les installations et équipes à risque et aide ainsi à définir les améliorations à mettre en place. Si le TRIR est faussé en n'intégrant plus tous les accidents, le clignotant ne fonctionne plus correctement et les accidents, voire les catastrophes, ont plus de risques de survenir. Si notre TRIR est un peu plus élevé que celui d'autres majors, n'est-ce pas parce que ces derniers anticipent mieux les problèmes en *écoutant* leurs salariés et surtout en *ne punissant pas* ceux qui disent la vérité et alertent sur des problèmes et risques. N'est-ce pas au niveau du management qu'il faut d'abord agir ?

L'accroissement de la sous-traitance, les pressions productivistes, la recherche du rendement relèvent de décisions managériales qui peuvent impacter négativement le TRIR. De plus, utiliser le TRIR, qui n'a pas de base légale et n'est pas soumis à certification comme les éléments comptables, pour définir l'intéressement, pose aussi question.

Le SICTAME partage l'objectif de la Direction de réduire le TRIR, mais pas de la façon qu'elle propose : la réduction ne doit pas être le résultat d'artifices ou de dissimulations de la réalité ; cette réduction doit résulter d'une prise de conscience toujours accrue des questions de sécurité, de l'amélioration des procédures, de formations et d'un encadrement adaptés. De plus, les investissements sécurité sont un facteur déterminant d'amélioration du TRIR, qui sont hors du contrôle et de la responsabilité des salariés.

Il vaut mieux un TRIR regrettablement haut, mais reflet de la réalité, qu'un TRIR artificiellement bas, mais qui ne permet plus de connaître les accidents et d'en analyser les causes : **il en va de la vie des salariés !**

¹ disponible à l'adresse : http://www.sictame-unsatotal.org/communication/archivestracts2012/Tracts_2012_04_10_Participation_Interessement.pdf

² disponible à l'adresse : http://www.sictame-unsatotal.org/communication/archivestracts2012/Tract_2012_03_20_SSC.pdf

³ TRIR : « Total Recordable Injury Rate », taux de fréquence des accidents déclarés avec ou sans arrêt de travail.

⁴ La page Intranet « plan d'actions 2010-2013 » de la Sécurité industrielle donne des objectifs jusqu'en 2009 et 2007 pour les réalisations.

La Direction n'a pas partagé notre analyse. Selon elle, une *motivation économique* pour les salariés donnerait au Groupe le coup de pouce nécessaire pour aligner son TRIR sur celui de ses concurrents. Les directeurs Sécurité industrielle et Relations sociales ont expliqué que leurs experts ont étudié le sujet et sont parvenus à cette conclusion, diamétralement opposée à celle des représentants du personnel.

Cette proposition semble prolonger des orientations déjà exposées dans un document de février 2011 : « *Politique de reconnaissance de la performance HSE, à l'usage de l'encadrement du Groupe* », accessible sur l'Intranet de la Sécurité industrielle et dont vous trouverez quelques extraits ci-dessous (les mots en gras sont de Total) :

10/ Recourir plus largement aux systèmes de reconnaissance collective liés à des **critères de résultats opérationnels et HSE**. Ces systèmes seront aussi **décentralisés** que possible (sites industriels, filiales,...) afin de « rapprocher » les résultats des acteurs eux-mêmes, et pourront être distincts des accords d'intéressement existants.

11/ Etendre l'usage des systèmes de récompense HSE avec les entreprises extérieures. Ces systèmes seront discutés avec les entreprises, comporteront des critères simples et auditables en commun, et auront des effets bénéficiant directement aux salariés des entreprises concernées (primes, cadeaux, événements festifs...). Des audits communs (site/filiale et entreprise), et à tous niveaux (contremaîtres, ingénieurs d'affaires, directions ...) seront utilisés pour apprécier contradictoirement les résultats.

A l'issue de la réunion du 12 avril, le SICTAME a consulté, comme le font ceux qui travaillent sur la sécurité lorsqu'ils ont un doute ou recherchent une information, le [site Internet de l'OSHA](#)⁵, l'organisme de sécurité et santé au travail du gouvernement américain, réputé être de loin le plus sérieux au Monde en la matière.

Qu'y trouve-t-on ? Que la réaction et la position du SICTAME sont bonnes et entièrement confortées par l'OSHA, dont les écrits invalident les affirmations des « experts » Groupe. De plus, **la mise en place de motivations économiques susceptibles d'affecter le reporting des accidents de travail, aux États-Unis, peut y constituer une sérieuse violation des lois**. Le dispositif envisagé affecterait la sécurité et créerait pour Total un risque juridique pour ses propres opérations aux États-Unis, avec une responsabilité accrue en cas d'accident industriel.

Voici en anglais ([traduction française cliquez-ici](#)) quelques observations de l'OSHA (nous soulignons en gras) :

« There are several types of workplace policies and practices that could discourage reporting and could constitute unlawful discrimination and a violation of ... whistleblower protection statutes ... (which) may increase when management or supervisory bonuses are linked to lower reported injury rates ... **Some employers establish programs that unintentionally or intentionally provide employees an incentive to not report injuries ... In addition, if the incentive is great enough that its loss dissuades reasonable workers from reporting injuries, the program would result in the employer's failure to record injuries ... This may be more likely in cases where a .. workgroup is disqualified because of a reported injury to one member .. the injured worker in such a case may feel reluctant to disadvantage the other workgroup members.** »⁶

« Studies by the Government.. have noted that, in too many cases.. **workplace safety incentive programs are doing more harm than good by creating incentives to conceal worker injuries. Some of these "incentive" programs should more accurately be called "blame the worker" programs when they punish workers for reporting injuries and when they reward workers for not reporting injuries...**We also disapprove of incentive programs that, for example, offer a pizza party or allow workers to enter a raffle for a new truck. These incentive programs can discourage employees from reporting injuries because they want to receive the reward... **One result of the wrong kind of incentive programs is that the number of worker injuries and illnesses are underreported.** ... As a result, these programs conceal workplace hazards that, unabated, continue to threaten workers' health and safety. If an injury isn't reported, the safety professional...cannot investigate the incident and nothing can be learned from it... Looking at the bigger picture, **it's time to move beyond the pencil and paper some employers are still using to record workplace injuries and illnesses...** the answer to wrong-thinking incentive programs is to change the focus. **If you have a culture of safety in your workplace, you don't need incentive programs.** If you operate a comprehensive Injury and Illness Prevention Program, the proper motivation is built in. »⁷

Le SICTAME dénonce ce projet de diminution artificielle du TRIR, par le lien qu'il crée avec l'intéressement. Un tel projet est susceptible de réduire très aléatoirement et injustement l'intéressement des salariés du SSC, mais surtout d'accroître les risques de sécurité comme l'atteste l'OSHA. **Le SICTAME s'inquiète qu'un tel projet ait pu être validé par nos dirigeants et nous être proposé**, avec, de plus, menace que sans sa validation par les syndicats il n'y aura pas d'accord intéressement/participation. Si nos experts et dirigeants privilégient de telles pistes et de tels objectifs, condamnés par l'OSHA, quand et comment comprendront-ils les vraies et complexes actions de sécurité nécessaires pour protéger nos vies et installations - y compris en instituant une culture de dialogue et critique sans peur - et les mettront-ils en œuvre ? « *It's time to move beyond the pencil and paper* » !

Le SICTAME réclame **l'abandon d'un projet dangereux, une vraie négociation intéressement/participation**, avec un partage équitable de la valeur ajoutée, que les salariés contribuent à créer, en risquant pour certains leur santé et leur vie. **La réduction de ces risques mérite mieux que le projet imaginé par la Direction !**

FAITES-NOUS PART de vos REMARQUES et AIDEZ-NOUS A VOUS DEFENDRE

SICTAME-UNSA-TOTAL: Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71); à Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
à Michelet B La Défense Bureau RD 09 (01.41.35.75.93) ; au Spazio Nanterre Bureau A12013 (01.41.35.34.48)

⁵ OSHA : « *Occupational Health & Safety Administration* », bureau fédéral de la sécurité et santé des salariés aux USA.

⁶ [OSHA Memo du 12 mars 2012 : « Employer Safety Incentive and Disincentive Policies and Practices ».](#)

⁷ [Exposé \(14/06/2010\) à l'American Society of Safety Engineers Professional Development Conference & Expo, par le sous-secrétaire d'Etat au travail.](#)

Traduction française des observations de l'OSHA :

« Il existe, sur les lieux de travail, diverses politiques ou pratiques qui peuvent dissuader la déclaration (d'accident) et constituer une discrimination illégale et une violation des lois protégeant les lanceurs d'alerte ... (lesquelles politiques et pratiques) peuvent s'accroître lorsque les bonus des dirigeants ou de l'encadrement sont liés à un objectif de baisse des accidents déclarés... **Certains employeurs mettent en place des programmes qui, volontairement ou non, incitent les employés à ne pas déclarer les accidents...** De plus, **si la récompense est suffisamment importante pour que sa perte dissuade les travailleurs raisonnables de déclarer les accidents, le programme conduira au non enregistrement des accidents par l'employeur ...** Ceci est plus susceptible de survenir lorsqu'un groupe de travail se trouve sanctionné par la déclaration d'accident de l'un de ses membres .. **dans un pareil cas, le travailleur accidenté peut être réticent à déclarer l'accident pour ne pas pénaliser les autres membres du groupe.** »⁶

« Des études gouvernementales... ont remarqué que, dans trop de cas... **les programmes de motivation concernant la sécurité sur le lieu de travail font plus de mal que de bien en créant une incitation à dissimuler les accidents.** Certains de ces "programmes de motivation" devraient plus précisément être appelés « Réprimander le salarié », lorsqu'ils punissent les salariés qui déclarent des accidents et les récompensent pour ne pas les déclarer... Nous désapprouvons aussi les programmes de motivation qui, par exemple, offrent des fêtes à la pizza ou des billets de tombola pour gagner un camion. Ces programmes de motivation peuvent dissuader les employés de déclarer les accidents afin de recevoir la récompense.... **Une conséquence de ces mauvais programmes de motivation est qu'il y a sous-déclaration du nombre d'accidents et de maladies des travailleurs...** En conséquence, ces programmes occultent les dangers du lieu de travail qui, inchangés, continuent de menacer la santé et la sécurité des salariés. Si un accident n'est pas déclaré, le professionnel de la sécurité ne peut pas enquêter sur l'incident et aucun enseignement ne peut en être retiré... **De manière plus générale, il est temps de dépasser le stade du papier et crayon qu'utilisent encore certains employeurs pour enregistrer les accidents et maladies du travail ...** La réponse aux programmes de motivation basés sur des idées fausses est de changer de point de vue. **Si vous avez une culture de la sécurité sur le lieu de travail, vous n'avez pas besoin de programmes de motivation.** Si vous mettez en place un programme complet de prévention des accidents et maladies, il intègre de facto la motivation appropriée. »⁷