



Négociation Intéressement Participation 2021-2023 : Aurait-on une chance d'atteindre cette enveloppe ?

La direction affiche une volonté de maintien du budget, de l'enveloppe et des primes d'intéressement/participation. **Cet affichage est en contradiction avec ses propositions d'une part de quasi-statu quo sur les critères et leur poids et d'autre part d'un durcissement de certaines bornes. Ce qui pose de sérieuses questions sur la probabilité d'atteinte de l'enveloppe !**

La direction les estime pourtant atteignables sur la base d'hypothèses fort discutables de l'avis de plusieurs organisations syndicales (OS) comme le maintien de la rentabilité des capitaux propres des exercices 2018 et 2019 !

La négociation s'est trouvée, là encore, très contrainte... à se demander si on peut la qualifier de négociation ! Tout ceci peut être résumé ainsi.

Au global, la direction maintient le blocage de l'enveloppe à 11 % de la Masse Salariale Base France (MSBF) et ce malgré les demandes des différentes OS de revoir ce pourcentage.

⇒ **Le SICTAME continue à demander la hausse du pourcentage de l'enveloppe afin de compenser les pertes issues :**

- **D'une part de la baisse des résultats plus que probable au vu du contexte économique, ce qui explique en partie la décision toute récente du Conseil d'administration de l'augmentation de la part fixe de la rémunération du PDG** sachant que cette hausse de la part fixe sécurise également la partie variable dont l'assiette est la part fixe...,
- Et d'autre part de la **baisse de la MSBF** sur les trois années de l'accord 2021-2023 par rapport à l'accord 2018-2020 en raison des suppressions de postes de l'accord RCC et l'effet NORIA (économie issue du remplacement de salariés âgés par des plus jeunes).

1. Critères économiques :

► Rentabilité absolue des capitaux propres (ROE absolu) avec baisse de 4 à 3 % du poids dans l'enveloppe et après demande unanime de l'ensemble des OS, revue à la baisse des bornes (6/8/13 % à 6/10 %).

⇒ **Le SICTAME continue à défendre la neutralisation de l'effet mécanique des Titres subordonnés à durée indéterminés (TSDI) qui continuent à augmenter et risquent d'augmenter encore. Les TSDI en 2021 provoquent une détérioration du ROE de 16 %** à laquelle s'ajoute l'effet économique (notamment crise COVID 2021), d'où notre demande de baisser les bornes basses également à 5 et 6,7%.

⇒ **Le SICTAME a rappelé que les TSDI relèvent de la dette bien qu'ils soient intégrés aux capitaux propres en comptabilité consolidée**, que le recours aux TSDI (plus coûteux) permet de baisser artificiellement le taux d'endettement, **que les salariés ne sont pas responsables de la politique d'endettement de la société et se trouvent pénalisés**, sans pouvoir compenser cette perte sur le ROE par l'amélioration du taux d'endettement contrairement au PDG dont la part variable 2019 et 2020 est calculée avec les deux critères (ROE et taux d'endettement avec des poids identiques).

► ROE comparés à 4 % avec calcul d'une moyenne glissante sur 3 ans après avoir proposé un calcul sur une année. Cette maladresse, heureusement retirée, pose aussi la question de la volonté du maintien de l'enveloppe. Le calcul sur une seule année aurait neutralisé les moindres ROE des autres majors ces deux dernières années.

⇒ **Le SICTAME continue à demander les ROACE (rentabilité sur capitaux employés) comparés, critère plus approprié car évaluant la rentabilité des investissements effectués en intégrant à la fois les capitaux propres et les dettes long terme (sans impact des TSDI donc). C'est par ailleurs le critère choisi par le Conseil d'Administration pour le calcul de la part variable de la rémunération 2019 et 2020 du PDG.**

¹ ainsi d'ailleurs que « la composante long terme de sa rémunération assortie de nouvelles conditions de performances et de conservation », jusqu'à maintenant les actions gratuites. Voir [communiqué de presse du 18 mars](#). Malheureusement, ce communiqué n'en disait pas plus sur le détail des critères de rémunération 2021 du PDG, informations qui auraient permis de calibrer les affirmations de la direction face à la réalité la plus récente des objectifs du Groupe, tels que traduits annuellement par les critères de rémunération du PDG.

*Négociation Intéressement
Participation 2021-2024*

2. Critères sécurité :

Maintien du TRIR et décès avec des poids figés respectifs de 1,6 % et 0,4 % de la MSBF, malgré l'opposition forte et unanime de l'ensemble des OS au critère décès.

- ▶ **Durcissement des bornes TRIR hautes - objectifs pour le nouvel accord** : 1,4-0,9/ 1,35-0,85/ 1,30-0,80 pour 2021/2022/2023 versus 1,7-1,2/1,6-1,1/1,5-1,0 pour 2018/2019/2020 et maintien du périmètre Socle social commun avec inclusion des sociétés sous-traitantes.
- ▶ **Maintien du critère décès absolu** (1 décès, 0 € intéressement pour ce critère) toujours en décalage avec le critère décès relatif utilisé pour la part variable du PDG (comparaison avec les autres majors).

- ⇒ **Le SICTAME dénonce ces critères depuis de nombreuses années pour**
 - leurs effets pervers (sous déclaration des accidents notamment) et leur sinistre corrélation avec la culture coûts (exemple pour BP : accident de la raffinerie Texas City et tragédie Deep Water Horizon),
 - l'immoralité du critère décès, puisqu'au périmètre du seul Socle social commun, un décès conduit à une économie pour le Groupe de 5,4 M€, puisque ce montant n'est pas redistribué à des œuvres destinées à développer la sécurité au travail. **Le SICTAME est heureux que les autres syndicats l'aient enfin rejoint !**
- ⇒ **Le SICTAME a proposé de remplacer TRIR et décès en totalité ou en partie par le critère émissions Gaz à effet de serre (GES) ou le critère RSE (actions solidaires) ou encore de nouveaux critères comme la baisse de l'absentéisme courte durée (3 jours et moins).**
- ⇒ **Le SICTAME a proposé de mettre en place des critères avec objectifs positifs comme le nombre de formation sécurité, l'atteinte des objectifs budgétaires d'investissement HSE, etc.**

3. Critères nationaux (SSC) et locaux RSE (actions proximité) et critères locaux de performances :

Maintien de leur poids figé chacun à 0,5%, avec acceptation d'un léger élargissement du périmètre des actions solidaires pour le RSE et engagement moral de négocier un peu mieux les critères de performances.

- ▶ **L'élargissement du périmètre des actions RSE nationales est néanmoins concomitant à la hausse considérable des objectifs de pourcentages de participation des salariés** : 5-12 %/7-15 %/10-20 % pour 2021/2022/2023 versus 1-3 %/3-5 %/5-10 % pour 2018/2019/2020.
- ▶ La majorité des OS est opposée aux critères de performances au vu de l'expérience des négociations en local s'étaient déroulées en 2018 et se posent des questions sur le réalisme de leur objectif. D'autant qu'à défaut d'accord local, un critère supplétif irréaliste exigeant un ROE de 13 % s'imposera. Encore une négociation biaisée en vue...

- ⇒ **Comme précédemment indiqué, le SICTAME a proposé d'arrêter les critères performances de proximité et d'augmenter le poids RSE en éliminant le critère décès et en réduisant, à défaut d'arrêter, le TRIR.**

4. Introduction du nouveau critère évolution GES avec un poids de 1 % MSBF suite à la demande de plusieurs OS,

mais en réduisant le périmètre au seul socle social commun, ce qui pose la question de son réalisme, contrairement à l'objectif GES global retenu par le Conseil d'Administration pour à la fois la part variable du PDG et son attribution définitive d'actions gratuites.

- ⇒ **Le SICTAME continue à demander de retenir le critère GES retenu par le Conseil d'administration pour la part variable 2020 et actions gratuites du PDG et d'augmenter son poids en éliminant le critère décès et en réduisant, à défaut d'arrêter le TRIR.**

l'évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES) sur les installations oil & gas opérées, appréciée en fonction de la réalisation d'un objectif de réduction des émissions de GES (Scope 1 et Scope 2) de 46 Mt CO₂e en 2015 à 40 Mt CO₂e en 2025, ce qui correspond à une minoration de 600 kt CO₂e/an, soit pour 2020 un objectif de 43 Mt CO₂e. Le poids maximum du critère GES sera de 10% du traitement de base :

5. Au sujet des absences maladies, la direction est restée sur sa position malgré la demande unanime des syndicats de neutraliser à minima les maladies longues durée.

Une 3^e réunion de négociation est prévue le 9 avril, le SICTAME-UNSA vous tiendra informés

Retrouvez-nous sur notre [YAMMER SICTAME-UNSA SSC](#)

Le SICTAME-UNSA vous invite à [vous syndiquer](#) car c'est seulement en étant unis et vigilants que nous pourrons défendre nos intérêts !