

INTERESSEMENT-PARTICIPATION 2021-2023 :

LE COPIER-COLLER DE TROP ?

La négociation des accords triennaux intéressement et participation (IP) 2021-2023 au périmètre du Socle social commun (SSC) s'est achevée le 13 avril. A l'instar de négociations récentes, selon la quasi-unanimité des organisations syndicales, **la négociation a été difficile tant dans la forme que dans le fond.**

I - Une des difficultés de forme, de plus en plus fréquente, est que **les mots et les concepts employés perdent leur sens et ne reflètent pas la réalité.**

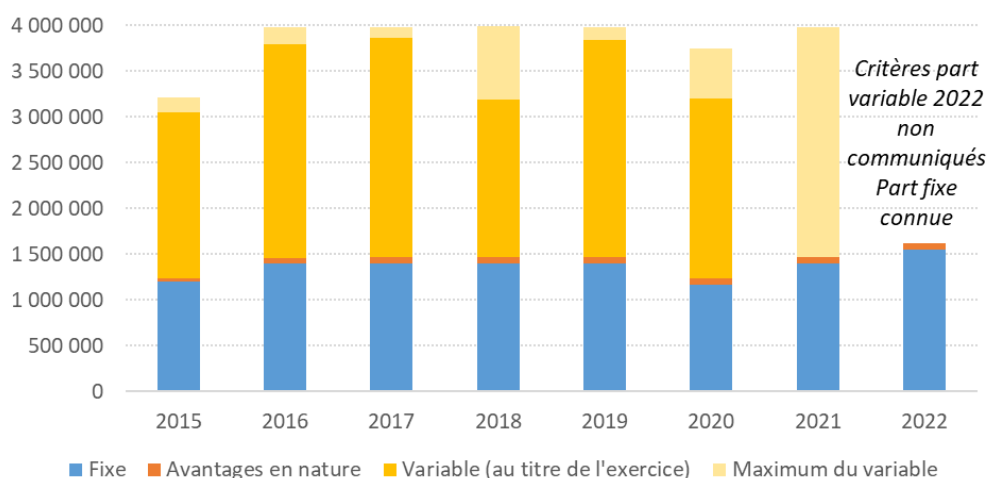
La hausse de la rémunération du PDG, et l'allègement de certains de ses critères, tels qu'adoptés par le Conseil d'administration, **n'a fait que rendre plus visible l'écart, sinon les contradictions, entre d'une part le discours tenu aux salariés et la diète salariale qu'ils subissent et d'autre part la pratique de la direction générale.** Sans compter ce qui semble être, indépendamment de la conjoncture, la rente accordée aux actionnaires sous forme de dividendes inchangés.

Le SICTAME se réjouit de la politique de rémunération du PDG définie par le Conseil d'administration.

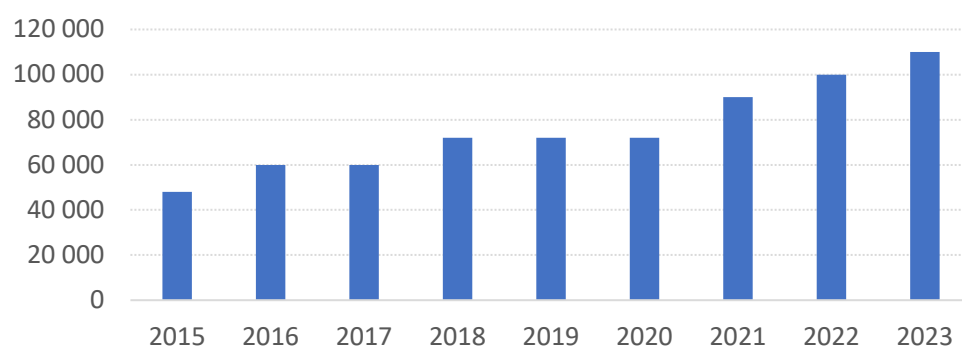
Il espère encore que la direction « *People and Social Responsibility* » s'en inspire, non pas seulement pour les cadres dirigeants, mais aussi pour l'ensemble des salariés.

Quel signe de confiance cela constituerait pour l'avenir !

Principes / réalités de la rémunération € du mandataire social



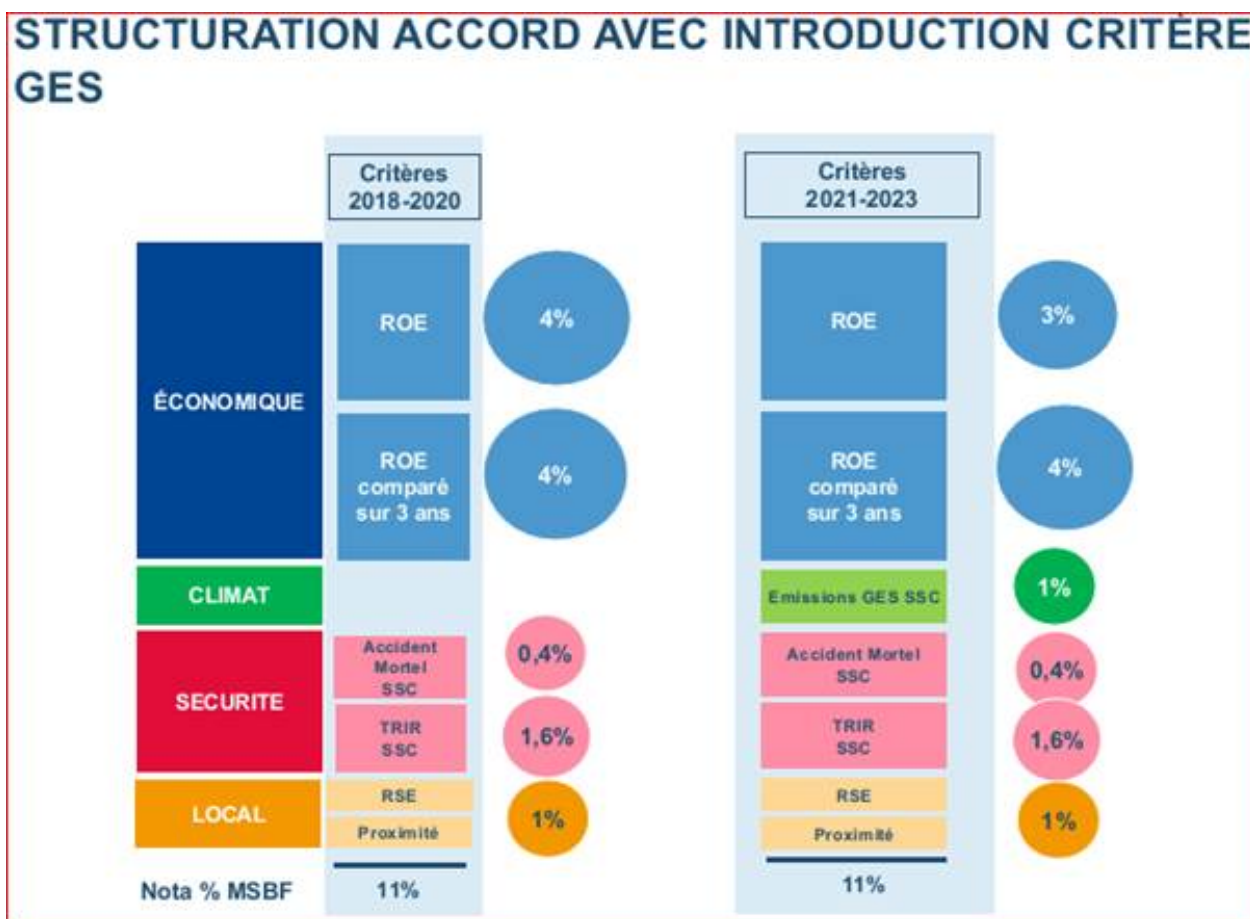
Nombre d'actions de performance attribuées au mandataire social



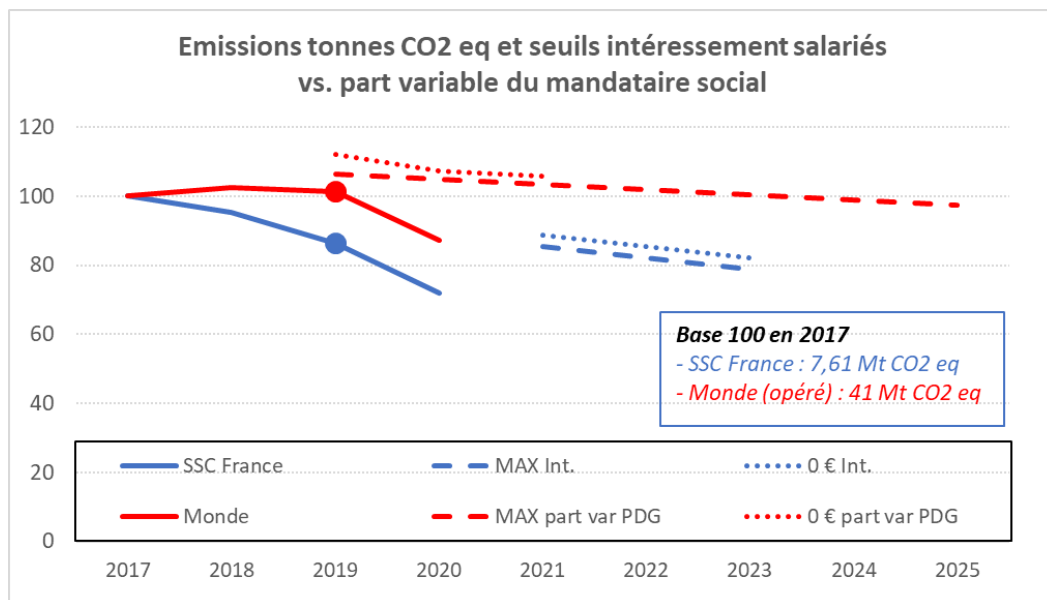
II - Sur le fond, l'architecture de l'accord est inchangée depuis des lustres.

- **Un maximum d'enveloppe globale E d'IP inchangé** (maximum 11 % de la masse salariale brute France, MSBF, calculée sur la rémunération base France des salariés) alors qu'avec le succès en cours de la rupture conventionnelle collective et la réduction du personnel y afférent, cette MSBF va immanquablement diminuer sur la période, malgré les dénégations non prouvées de la direction.
- **Un accord où « plus vous participez, moins vous êtes intéressé »**, à savoir $I = E - P$, tout en sachant cependant que la participation P donne des résultats de plus en plus aberrants (pour la participation 2020 que nous allons recevoir, 88 % est générée par la seule société Total Lubrifiants).
- Malgré la demande unanime des organisations syndicales, **les critères de répartition de l'intéressement fondés sur le temps de travail effectif sont inchangés** : ils ne reconnaissent pas les absences pour maladies longues durée (les absences Covid-19 sont néanmoins reconnues comme temps de travail effectif, conformément aux prescriptions légales).
- **Une répartition inchangée de l'enveloppe globale E** pour une part proportionnelle au temps de travail effectif (jusqu'à 6,6 % de la MSBF) et pour une part proportionnelle à des salaires plafonnés (entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, 41 136 € en 2021 pour un temps plein).

III - Dans le détail, des critères de calcul de l'enveloppe E très peu modifiés.



- On notera l'introduction d'un critère de réduction des émissions de gaz à effet de serre au périmètre du SSC. Se référant à l'existence de ce critère au périmètre Groupe dans la part variable et les actions de performance du PDG, le SICTAME avait demandé l'introduction de ce dernier critère en remplacement des critères de sécurité (décès et TRIR) auxquels le SICTAME s'est toujours opposé. Deux autres organisations syndicales firent une demande similaire. A cette demande, la direction répondit :
 - o Par un critère d'émissions ad hoc au seul périmètre SSC, permettant de découvrir à cette occasion que les objectifs Monde Groupe définis dans la part variable du PDG ne sont pas déclinés au périmètre SSC, sans expliquer les raisons du point de départ plus contraignant et le rythme plus rapide de la baisse requise des émissions au périmètre SSC qu'au périmètre Monde du PDG ;



L'exercice 2020 est évidemment très particulier ! Il vaut mieux se référer à l'exercice 2019 pour apprécier les bornes d'intéressement et de part variable du PDG.

- Par la réduction du poids maximum du critère de rentabilité absolue des capitaux propres « ROE » de 4 à 3 % de la MSBF, dont, il est vrai que les perspectives à moyen terme ne sont pas bonnes.

- **L'alignement minimaliste de la borne d'attribution maximale de la part de l'enveloppe « ROE » pour un ROE de 10 % vs. 13 % dans l'accord 2018-2020, à celle applicable pour la part variable du PDG depuis 2021.** En outre, l'accord d'intéressement ne prévoit pas de surprime variable d'un tiers pour un ROE entre 10 et 13 % (ce qui aurait conduit à un plafond de 12 % MSBF dont 4 % lié au critère ROE) comme ceci est prévu pour la part variable du PDG.
- **Un tout petit progrès d'évident bon sens pour un nombre très limité de personnes :** la reconnaissance tardive d'une maladie professionnelle (le plus souvent en raison de l'opposition de l'employeur) donnant droit à une réattribution décalée du temps de travail effectif et donc une meilleure enveloppe individuelle I et P, depuis toujours fiscalisée et soumise à cotisations sociales, se voit enfin attribuer une majoration, cependant limitée à 25 %, ne compensant pas les effets fiscaux et de cotisations.

IV - Aucune des autres demandes du SICTAME ne furent même prises en compte. Certaines sont récurrentes. Certaines recueillirent même l'unanimité des organisations syndicales. En vain.

- **La suppression du critère décès** demandée unanimement, dont le caractère immoral a été soulignée dès le début de la négociation par le SICTAME. Le Groupe ose faire des économies sur l'intéressement des salariés (5,5 M€) et la part variable du PDG (0,12 M€ max) lorsqu'il y a un ou des décès lors d'une année ! Le SICTAME a rappelé qu'au minimum, le Groupe serait bien inspiré à répliquer ce que le PDG a annoncé pour la Birmanie : à savoir verser à des œuvres caritatives les économies ainsi réalisées !
- **La réduction du poids du TRIR** dont l'effet indésirable est trop connu : les sous-déclarations d'accidents de faible ou moyenne gravité, dont l'ampleur fut encore confirmée lors de la négociation à travers des exemples sur les sites industriels.

La rédaction de l'accord d'intéressement 2020-2021 témoigne des difficultés de la direction des Relations sociales à suivre l'évolution des conditions du reporting HSE marquées par la publication de deux nouvelles versions de la directive CR-GR-HSE 100 (dont celle du 16/12/2020) depuis la signature de l'accord 2018-2020. Si la définition du TRIR est effectivement amendée selon la dernière définition de fin 2020, la référence à la définition des accidents mortels fait encore référence à la version du 1^{er} mars 2018 ! **Si seulement les copier-coller pouvaient s'appliquer aux critères de part variable et aux actions de performance du PDG...**

- **Des bornes de ROE** prenant en compte l'effet pervers de l'extension continue du financement hybride du Groupe (Titres subordonnés à durée indéterminée, TSDI¹) : par exemple, en l'état actuel du poids des TSDI, la borne minimale de ROE (commençant à produire de l'enveloppe E) devrait être ramenée de 6 à 5,0 %. Pour la part variable du PDG, cette borne minimale de ROE est bien de 6 %, mais le taux d'endettement comme autre critère de sa part variable permet de « se refaire » grâce notamment à l'utilisation croissante des TSDI.
- **Le remplacement du critère de ROE comparé avec les autres majors**, critère pollué par la course aux TSDI, **par un critère de rentabilité comparée des capitaux permanents (fonds propres + dettes, ROACE)**, non sensible aux TSDI, critère ROACE comparé d'ailleurs retenu pour la part variable du PDG.
- **La fin ou l'aménagement des critères dits locaux fondés**
 - o pour moitié sur la participation des salariés au programme Action ! avec un périmètre certes étendu mais avec des objectifs fortement accrus ;
 - o pour moitié sur des critères dits négociés localement (l'expérience de cette « négociation » 2018-2020 fut « signez là en bas » sans aucune marge de manœuvre et sous la menace d'un critère irréaliste de substitution, reprise dans l'accord 2021-2023), critères bien peu fédérateurs et, là aussi, fort éloignés de l'affichage « Better Together! ».

Déjà pour l'intéressement 2020, une partie au moins de ces critères locaux est répartie entre salariés proportionnellement aux salaires, alors que, conformément à leurs objectifs affichés par la direction, l'enveloppe afférente à ces critères devrait être répartie au seul temps de travail !

Tant en raison de la dégradation du climat de la négociation par rapport à celle de 2018-2020, de l'absence d'évolutions significatives des projets d'accord par rapport à ceux de la période 2018-2020, du refus obstiné de la direction d'amender les critères immoraux ou dangereux liés à la sécurité des salariés et collaborateurs non-salariés,

le SICTAME, après consultation de ses adhérents, a décidé la non-signature de l'accord d'intéressement 2021-2023.

SUIVEZ NOUS SUR...

... **notre site internet** :

<http://www.sictame-unsatotal.org>

... **nos Yammer** :

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Privé](#)

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Public](#)

Contactez-nous en écrivant à :

holding-amont.sictame-unsatotal.com

SICTAME-UNSA-TOTAL

TOUR COUPOLE La Défense Bureau 4E41 01.47.44.76.33

PAU Bureau F16 CSTJF 05.59.83.59.21

MICHELET La Défense Bureau B RD 09 01.41.35.75.93

SPAZIO NANTERRE Bureau A10036 01.41.35.34.48

¹ Les TSDI sont des instruments financiers « miraculeux » réservés aux grandes entreprises, mais dont les agences de notation financière ne sont cependant pas dupes. Considérés dans les comptes sociaux de la maison-mère TOTAL S.E. comme de la dette obligatoire classique, ils se transforment, comme par magie, en fonds propres et réduisent notablement le ratio d'endettement. **La citrouille se transforme en carrosse !** La technique avait déjà été utilisée par Serge Tchuruk...