

## HYGIENE SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT, VALEURS CARDINALES DU GROUPE : **SUPPRESSION DE LA PRIME « RESPONSABLE SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT SITE » (RSES)**

**Ou comment faire de mesquines économies sur le dos d'acteurs-clé de l'hygiène sécurité environnement.**

Lors du CSE Central AGSH ordinaire du 12 mai dernier, la Direction annonçait à la surprise générale des représentants du personnel, la « [dénonciation de la prime RSES](#) », **prime mise en place par décision unilatérale du Comité Directeur de l'Exploration-Production (CDEP), 7 ans plus tôt**. Cette prime pouvant aller jusqu'à un mois de salaire au maximum, a pour but de reconnaître la contribution de salariés, cadres ou ETAM, exerçant une fonction et les responsabilités de Responsable Hygiène Sécurité Environnement de Site, – RSES – telle que définie dans la [company rule EP HSE 035](#).

### Selon la Direction...

« Le CDEP a décidé de supprimer cette prime parce ce qu'il s'agissait d'une prime payée exclusivement par l'EP et avec One HSE, le fait d'avoir des spécificités EP n'a plus beaucoup de sens »

### ...Selon le SICTAME

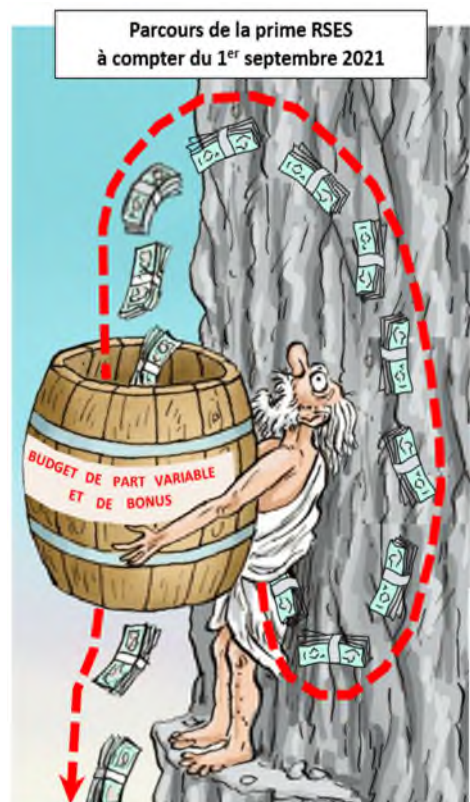
avec One HSE, le fait d'avoir des spécificités EP n'ayant plus beaucoup de sens, il faudrait plutôt étendre la prime RSES à tout le socle social commun à tous les salariés exerçant une fonction de RSES sur un des sites à ce périmètre

### Selon la Direction...

« ...mais l'idée n'est pas du tout de faire des réductions de coûts (**NDLR : Non, bien sûr ! bien au contraire**) puisque **le montant qui ne sera pas versé dans le cadre de la prime RSES sera réintégré au budget de Part Variable et de bonus.** »

### ...Selon le SICTAME

- ▶ Supprimer une prime pouvant aller jusqu'à un mois de salaire, versée individuellement à chaque salarié exerçant une fonction de RSES pour la fondre, la noyer dans le budget de part variable (cadres) et bonus (ETAM), c'est la certitude pour ces RSES de ne jamais « revoir » l'équivalent du montant de cette prime versée en part variable et d'avantage encore, en bonus pour les ETAM. Sérieusement, qui reçoit chaque année une part variable ou un bonus pouvant aller jusqu'à un mois de salaire ?
- ▶ On peut craindre que les RSES recevant cette prime jusqu'ici, ne soient oubliés lors de l'attribution des parts variables et bonus.



La « [company rule](#) » établit qui peut tenir la fonction de RSES (ou RSES Délégué) mais ...cette fonction ne figure pas toujours/forcément sur la fiche de poste du salarié à qui elle est confiée. **C'est donc bien une fonction qui s'ajoute à celles exercées par le salarié au quotidien et c'est ce supplément de fonction, de responsabilités que le CDEP a décidé de rétribuer lorsque cette prime a été instaurée en 2014.**

« La décision du CDEP n'est pas de revoir la culture HSE ni toutes les actions HSE mises en place », seulement de ...supprimer une prime compensant une fonction et des responsabilités HSE supplémentaires.

**Le CDEP a décidé :**

**La prime RSES disparaît mais ...**

**... La fonction, les responsabilités et les contraintes restent !**

La prime RSES est versée pour une fonction/charge supplémentaire confiée à titre individuel au salarié, ce qui explique qu'elle n'a pas été versée à tout le monde.

En transférant (noyant ?) dorénavant le montant de ces primes HSE dans le budget part variable et bonus, la Direction globalise ce qui était jusque-là individuel, en compensation de sujétions particulières imposées au salarié-individu.

### Parlons chiffres...

Le CDEP a décidé de la suppression d'une prime RSES représentant globalement et annuellement en 2020, 295 911 € (soit 3,6 salaire annuel moyen hors I/P de 82067 €! ) versée à 90 salariés pour 2/3 à l'étranger et 1/3 en France.

Autrement dit, **le CDEP fait l'économie prodigieuse de 3,6 salaire annuel moyen en supprimant à ...90 salariés une prime annuelle ne pouvant excéder un mois de salaire !** Culture coûts quand tu nous tiens (*plutôt, quand tu tiens ton management zélé et sans peur du ridicule*).

**Le CDEP dont certains membres reçoivent, uniquement en actions de performance en 2020, de 1,5 à 4,4 fois la valeur globale annuelle de la prime RSES qu'ils ont décidé de supprimer d'un trait de plume.** Et on ne parle même pas ici de salaire !

### Parlons conséquences...

Comment trouvera-t-on des volontaires pour assumer une tâche supplémentaire, de nombreuses responsabilités et des contraintes multiples d'horaires et d'[astreintes](#) sur des sites parfois à haut risque HSE et à coût de fonctionnement journalier exorbitant comme un RIG offshore, si on ne le compense pas comme c'était le cas jusqu'à présent par cette prime HSE qu'avait mise en place ... le CDEP ?

À un moment où nous accordons une très forte hausse de la rémunération au PDG pour le motiver, on dirait qu'il faut être payé plus pour être motivé plus uniquement sur ces niveaux hiérarchiques et que, sur un niveau hiérarchique plus faible, vous pouvez être payé moins ou sans garantie, mais vous devez toujours en faire autant, voire plus.

Très choqués par cette annonce faite lors du CSE Central AGSH du 12 mai, les élus ont unanimement demandé le retrait de la décision du CDEP de supprimer la prime RSES / RSED. ([lire ici la motion des élus](#)).

Si le CDEP ne revenait pas sur sa décision de suppression de la prime RSES comme le lui demande les élus de l'UES AGSH, au prétexte qu'avec One HSE, le fait d'avoir des spécificités EP n'a plus beaucoup de sens, **le SICTAME demande que :**

- ▶ **cette prime RSES spécifique jusqu'ici à l'EP soit étendue à tous les salariés du socle social commun (SSC), cadres ou ETAM, exerçant une fonction et les responsabilités de responsable HSE de site ou délégué.**
- ▶ **ces responsabilités soient ajoutées systématiquement sur la description de poste du salarié concerné, la fonction de RSES qui vient en supplément des tâches qui lui sont demandées par ailleurs.**



### 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)