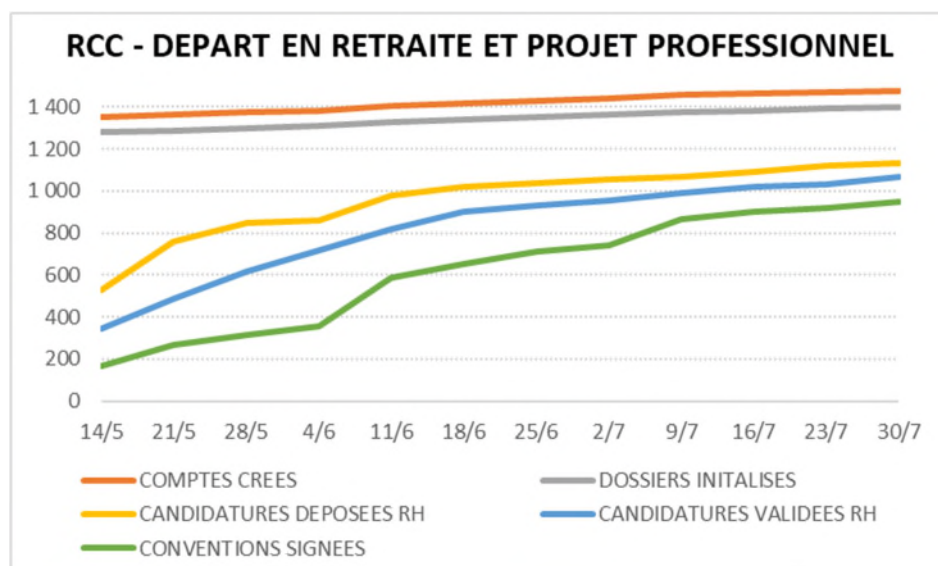


## EST-CE VRAIMENT VERSAILLES CHEZ TOTALENERGIES ? COMPARAISON DES PLANS DE DEPARTS VOLONTAIRES DE TOTAL ET ESSO FRANCE

La rupture conventionnelle collective (RCC) initialement prévue se clore fin juillet a été prorogée à fin septembre, sans modification des conditions d'éligibilité. Et sans qu'aucune information structurée relative aux embauches n'ait été communiquée aux organisations syndicales (OS). Au 30 juillet, 1 130 candidatures au départ ont été déposées aux RH dont 1 067 validées par les RH. 950 conventions individuelles sont signées.



Le détail de la dynamique des candidatures par branche et par type depuis l'ouverture de la RCC figure dans les graphiques [ici](#). Le nombre de départs est loin du plafond de 1 400 départs effectifs prévus par la RCC. Au vu de la dynamique des candidatures, **il est même peu probable, malgré les dérogations prévues ci-après, qu'au 30/9 soit atteint le seuil de 1 300 candidatures déposées** à partir duquel l'administration DIRECCTE a exigé, contre le projet

initial soutenu par les OS signataires, une procédure de départage entre candidats au départ. En accord avec les OS signataires, la direction a prévu d'accorder au cas par cas une dérogation pour des départs en CDI ou création d'entreprise jusqu'au 31/12/2021, dès lors que la candidature aura été déposée avant le 30 septembre (selon viabilité du dossier, puis en fonction des critères de départage au-delà du seuil de 1 300).

### L'objectif de la direction de 1 400 départs via cette RCC ne sera pas atteint. Pourquoi selon elle ?

De manière informelle, la direction générale s'est déclarée déçue par la non-atteinte des 1 400 départs volontaires. Le management escomptait un taux de départ moyen de 80 % de son estimation (1 295) des candidats éligibles au départ pour fin de carrière. A l'exception significative de l'EP (de GRP et TS), ce taux sera atteint. **Comme le top management a aimé le rappeler informellement pour témoigner de sa déception du taux de départ en RCC pour projet professionnel, « les OS ne cessent de se plaindre sur le contrat de travail de Total, mais lorsque l'on propose aux salariés de quitter le Groupe, ils s'y accrochent ». Et le top management rajoute que les confrères du CAC 40 se plaisent à déclarer que les conditions salariales de Total sont trop généreuses et que Total devrait faire rapidement quelque chose.**

Bien entendu, les émetteurs de cette dernière affirmation ne peuvent être réfutés par les OS parce qu'elles ne disposent pas, elles, de telles informations réservées aux seuls happy few. **Que le top management prétexte ainsi, fût-ce informellement, d'un éventuel cartel patronal français pesant sur les salaires devrait suffire à tout salarié de TotalEnergies pour qu'il se syndique !**

Par ailleurs, à la fin de la négociation de la RCC, la direction des Relations sociales n'a cessé de répéter que cette RCC constituait l'inauguration d'une nouvelle déclinaison du dialogue social, dont les modalités seraient probablement appelées à se reproduire. En d'autres termes, **la direction semble concevoir les départs volontaires comme un mode futur de maîtrise des effectifs et des compétences dans une compagnie qui va connaître encore de nombreuses « transformations »**. Comme si les compétences ne pouvaient évoluer ! Encore faudrait-il que la direction en ait une vision stratégique pour l'avenir, sans la limiter, comme elle le fait désormais, à de la formation suivie par le *manager coach* (sur qui tout revient) destinée simplement à s'assurer de la bonne tenue du poste du moment.

### Comment se compare la RCC de Total au plan de départs volontaires d'Esso en France ?

Pour tenter d'une part de répondre à de tels arguments relatifs à la prétendue générosité du contrat social chez TotalEnergies et d'autre part d'évaluer l'impact qu'aurait des RCC reproduites de manière pérenne, le SICTAME a cherché à comparer les conditions de départ volontaire de salariés entre la RCC de Total et le « plan de sauvegarde de l'emploi » (PSE) d'Esso en France. Certes, Esso France, bien que société française cotée à Paris, n'est pas inscrite au CAC 40. Mais s'il existe un cartel patronal, même informel, auquel Total appartiendrait, n'est-ce pas au niveau de l'UFIP qu'il a la première chance de s'être constitué ? Ensuite, une partie des défis auxquels TotalEnergies et Esso ont à répondre en France sont communs, tant au niveau du RC que du MS, même si les degrés de liberté d'Esso en France apparaissent a priori moindres en termes de reclassement potentiel des effectifs, sans cependant qu'ils soient négligeables à lire son PSE.

En termes d'ampleur, si le PSE d'Esso prévoyait la suppression de postes pour 283 personnes, la réorganisation d'Esso en France prévoyait également des créations de postes. En recasant au mieux les salariés, Esso exigeait ainsi un minimum de 198 départs de personnes, sur un périmètre concerné d'environ 1 470 salariés, soit environ 14 %<sup>1</sup>.

Soit plus que 1 400 départs chez TotalEnergies rapportés à l'effectif concerné de 13 800 du Socle social commun. Afin d'éviter l'argument déjà utilisé par l'employeur selon lequel ExxonMobil procède, elle, à des licenciements, **le PSE d'Esso en France ne devrait se traduire par aucun licenciement, le plan de départs volontaires (PDV Esso) qui le précédait a eu tant de succès auprès des salariés d'Esso en France que certains d'entre eux ont dû être refusés. Les conditions de départ volontaire d'Esso étaient en effet alignées aux conditions de licenciement prévues par le PSE...**

Le lecteur intéressé trouvera, **en cliquant [ici](#), à la fois un tableau comparatif des conditions de la RCC de Total et celles du PDV d'Esso et un résumé détaillé des dites conditions de départ chez Esso**, sachant que

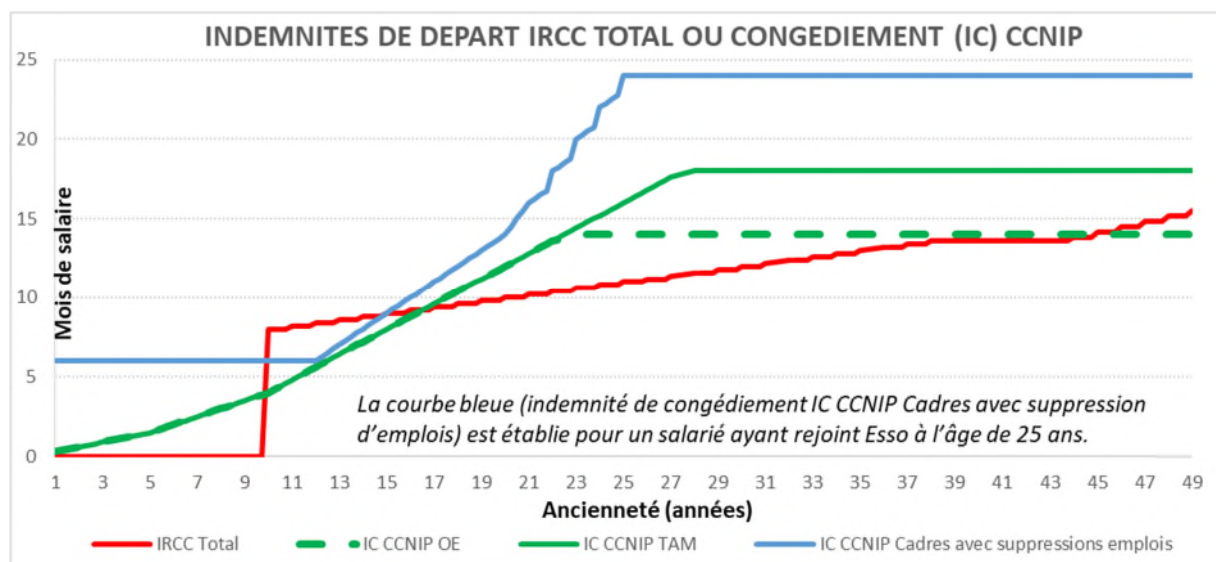
- Les salariés d'Esso bénéficient d'un régime avantageux de retraite à prestations définies, régime aboli pour les nouveaux embauchés et gelé pour les anciens salariés seulement depuis le 1/1/2020,
- En raison d'une moindre souplesse a priori de reclassements des salariés, Esso avait un intérêt plus grand que Total pour inciter aux départs de salariés en milieu de carrière.

En relative cohérence avec ces caractéristiques d'Esso, les traits les plus saillants de la comparaison entre la RCC de TotalEnergies et le PDV d'Esso sont les suivants. Pour plus de détails, on se référera à [l'annexe citée](#).

- **Les conditions de départ pour projet professionnel d'Esso sont beaucoup plus avantageuses que celles de la RCC de Total.** En premier lieu, l'indemnité de départ est calculée sur la base de l'indemnité de congédiement de la CCNIP, bien supérieure (notamment pour les TAM et plus encore pour les cadres, même assez jeunes, pour lesquelles elle atteint 24 mois de salaire) à celle de l'indemnité

<sup>1</sup> Environ 300 personnes du siège d'Esso S.A.F et 1 170 d'ExxonMobil Chemical France (raffineries et sites pétrochimiques). Esso a un effectif de plus de 1 750 salariés en France. Dans le PSE d'Esso, les reclassements étaient possibles de ces 2 sociétés vers les autres entités d'Esso en France (marketing probablement, non frappées par le PSE) avec compensation pour moindres conditions salariales. Esso communique dans son rapport annuel 2020 en rapportant les départs à la totalité de ses effectifs en France, et non aux seuls effectifs des 2 sociétés concernées. Extrait du rapport annuel d'Esso SAF : « Ces efforts de réduction de coûts ont entre-autres pris la forme d'un projet de réorganisations, annoncé en octobre 2020, qui anticipe une réduction d'environ 10 % des effectifs du groupe d'ici fin 2021 pour un coût estimé à 34 millions d'euros ».

légale de licenciement qui a servi de socle à l'indemnité de départ de la RCC de Total indépendamment d'un parcours professionnel ou d'une fin de carrière. En outre, l'indemnité de départ d'Esso est majorée de la valorisation des droits au régime de retraite à prestations définies précédemment décrits, pouvant doubler, voire plus, l'indemnité de congédiement de la CCNIP pour les salariés assez proches de la retraite mais non éligibles au congé fin de carrière. Enfin, **le congé mobilité d'Esso pour projet professionnel est d'au moins 12, voire 15 mois, à comparer à 9 mois pour Total par ailleurs défalqués de l'indemnité de départ**. Chez Esso, lorsqu'un salarié choisit l'option de poursuivre avec un CDI (hors création d'entreprise et formation longues), il bénéficie d'un réel appui d'un consultant extérieur ayant l'obligation de lui présenter trois offres valables d'emploi (CDD d'au moins 6 mois ou CDI). Esso n'a pas choisi le cabinet SIACI Saint Honoré à cette fin, le confinant au seul suivi administratif des dossiers fins de carrière. Par ailleurs, les prises en charge de frais divers et de formation sont significativement supérieures chez Esso à celles de la RCC de Total.



- **Les conditions de départ pour fin de carrière chez Esso semblent moins favorables que celles de la RCC de Total. L'appréciation finale dépend cependant des situations personnelles et des avantages d'un régime de retraite à prestations définies, gelé depuis seulement le 1/1/2020.**
  - **L'indemnité de fin de carrière est moindre chez Esso (au minimum de 4,6 mois, au maximum de 8,6 mois, niveau indépendant de l'ancienneté, mais fonction de la situation personnelle).** Elle peut être majorée par des incitations au rachat de trimestres « utiles » à l'employeur pour raccourcir le congé fin de carrière.
  - **Le congé fin de carrière d'Esso, véritable dispense d'activité non soumise au projet personnel du congé mobilité de Total, a une durée maximale de 4 ans (et non 3 comme pour la RCC de Total).** Esso le rémunère à 75 % du salaire (77% pour Total). **Pendant le congé mobilité, les cotisations aux régimes de retraite se font sur la base de ces 75 % chez Esso alors qu'elles se font sur la base de 100 % du salaire pour TotalEnergies.** Chez Esso, les droits à intéressement sont nuls pendant ce congé fin de carrière, qui n'est pas considéré comme travail effectif pour la participation. Enfin, à l'inverse de Total qui s'y est toujours refusée malgré les demandes insistantes des OS, Esso garantit que **la durée du congé fin de carrière sera rallongée en cas de report de l'âge de départ en retraite à taux plein.**
  - Les droits à dispense d'activité précédemment générés ne se cumulent pas avec le congé de carrière du PSE d'Esso, mais sont appliqués avant le départ en retraite. Néanmoins, le raccourcissement de ces droits via rachat de trimestres par le salarié lui permet de bénéficier à la fois d'un financement à 100 % par Esso dudit rachat et d'une majoration de son indemnité de départ.
  - **Les rachats de trimestres se font en taux seulement chez Esso (et non en taux et durée comme chez Total),** ce qui peut réduire la pension Sécurité sociale de certains salariés d'Esso. La participation de l'employeur à ces rachats est de 75 %, même si chez Esso, elle peut atteindre

100 % dans certains cas. En outre, Esso préfinance à concurrence de 3 mois de salaire, le rachat de trimestres, ce qui n'est pas le cas de TotalEnergies. Et **à l'inverse de Total, Esso n'exige pas que le rachat de trimestres ait été intégralement réglé pour initier le congé mobilité** : une attestation sur l'honneur du salarié suffit et un contrôle régulier par Esso de la bonne menée de la procédure de rachat de trimestres avec la CNAV.

Enfin, la commission de suivi paritaire (direction - OS) de l'accord PSE/PDV d'Esso et ses déclinaisons par établissement a un rôle plus étendu que celui que Total a voulu leur donner dans le cadre de la RCC.

Comme il l'a déjà écrit dans sa [communication du 1/7](#), **le SICTAME ne peut que déplorer l'absence persistante d'actions et de communication structurées sur les embauches, notamment par métier. Aucune information sur les échéanciers de départ physique** des salariés ayant irrévocablement signé leur convention de départ n'est encore disponible... La seule information dont les OS disposent aujourd'hui est le propos de Mme Shah en CSEC AGSH du 13 juillet selon lequel 80 recrutements étaient déjà validés. Beaucoup de ces cas sont des remplacements de départs en retraite annoncés de longue date, indépendamment de la RCC.

### **Que retenir d'essentiel pour l'avenir d'une telle comparaison entre PDV Total et Esso en France ?**

- Un régime supplémentaire de retraite généreux, comme l'est encore celui d'Esso, permet à l'employeur d'offrir des conditions de départs « prématurés » en quasi-retraite en moyenne plus étriquées que celles de la RCC « départ en retraite » de Total.
- La valorisation des avantages d'un régime de retraite généreux (normalement perdus dans le cadre d'un départ de l'entreprise au cours de la carrière) dans l'indemnité de départ en cas de parcours professionnel rend également plus intéressant un tel départ. Total n'avait en effet pas grand-chose à proposer à ce titre.
- **Un plan de départs ciblant plus particulièrement des salariés en cours de carrière requiert d'être plus généreux que la RCC de Total, d'abord en proposant une indemnité de départ fondée sur celle de congédiement de la CCNIP. Ensuite, une véritable aide à trouver un nouvel emploi est nécessaire.**
- **La lecture du PSE/PDV d'Esso témoigne qu'il a été conçu sur mesure, avec à la fois une vision sur l'organisation future, des modalités de reclassement très définies au sein du groupe Esso en France, une prise en compte des situations personnelles et une implication des OS dans les mouvements et départs de personnel induits par ce PSE/PDV. C'est ainsi que le PSE d'Esso s'est transformé en un PDV dont les demandes ont largement dépassé les attentes de l'employeur Esso.** A l'inverse, la négociation de la RCC Total, ne prévoyant certes aucun licenciement mais dont la menace était bien présente dans les esprits en cas de non-signature, s'est déroulée dans un contexte difficile, comme en ont témoigné toutes les OS participantes. Les avancées et analyses de la direction étant souvent à l'emporte-pièces, avec une vision toujours très macroscopique de l'avenir et des incitations au départ.

Plutôt que de continuer à verrouiller les problématiques dans des logiques infantilisantes du personnel et de leurs représentants, **le top management de TotalEnergies sera bien inspiré**, s'il souhaite reproduire, comme il l'a déjà annoncé, ce mode de régulation des effectifs, **de mieux définir ses objectifs et donc ses actions et ses offres. Le respect réel du personnel et de ses représentants en est une étape nécessaire. On en est encore loin, au vu des difficultés de l'employeur à rendre compte rapidement aux OS du suivi et des premières conséquences de la RCC, autrement que par du *data crunching* purement administratif.**

#### **SUIVEZ NOUS SUR...**

... **notre site internet** :

<http://www.sictame-unesa-total.org>

... **nos Yammer** :

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Privé](#)

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

**Contactez-nous en écrivant à :**

[holding-amont.sictame-unesa-ues@totalenergies.com](mailto:holding-amont.sictame-unesa-ues@totalenergies.com)

#### **SICTAME-UNSA**

**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