



COMMENT LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES SALARIÉS ET SES INÉGALITÉS ONT-ELLES ÉVOLUÉ ? ET POUR L'AVENIR PROCHE ?

Dans ses deux dernières communications sur le sujet rémunérations ([31 mai](#) / [8 juin](#)), le SICTAME a montré, à partir des informations contenues dans les documents d'enregistrement universel de la Compagnie que :

- **l'inégalité des rémunérations au sein du Comex entre le PDG** et ses autres membres est liée à la fois
 - o à la croissance autonome de la rémunération du PDG et
 - o à l'intense renouvellement des autres membres du Comex en 2020 et 2021 dont l'évolution de rémunération est gouvernée notamment par l'ancienneté dans l'instance (point confirmé par le PDG en Assemblée générale AG du 25 mai 2022) ;
- **depuis 2016, le niveau d'attribution d'actions gratuites a crû le plus rapidement pour les cadres dirigeants alors que celui des NP15+** (incluant pourtant les cadres dirigeants) **est là où il a crû le plus lentement** ; or, aucune explication évidente ne justifie cette évolution, si ce n'est une volonté de rabaisser les rémunérations des NP 15, comme certains indices le laissent aujourd'hui penser ;
- **depuis 2016, le niveau d'attribution d'actions gratuites aux salariées NP 10-14 est systématiquement plus faible que pour les hommes** ;
- **relativement à l'attribution d'actions gratuites pour les NP 9-, leur niveau absolu demeure faible et la sélectivité est extrême** (2 % de bénéficiaires annuellement) ;
- **quel que soit le niveau de poste, la sélectivité annuelle d'attribution croît depuis 2016, mais la Société ne communique pas systématiquement des sélectivités à un rythme pluriannuel**, seules capables de tester l'hypothèse que « *ce sont toujours les mêmes happy few qui en bénéficient* ».

L'objectif de cette dernière communication est de mesurer l'évolution de l'inégalité de la rémunération totale (numéraire, intéressement participation et actions gratuites) des salariés du Socle social commun (SSC) par rapport à celle du PDG et à celle entre les salariés.

DE QUELLE RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS DU SOCLE SOCIAL COMMUN ET DU PDG PARLE-T-ON ?

Extrait du document d'enregistrement universel 2021 (chapitre 4.3.2.1, page 246)

Dans le cadre de la **définition de rémunération (numéraire et intéressement participation IP versés + actions gratuites valorisées** selon la norme comptable IFRS2), les données publiées dans les documents d'enregistrement universel 2019 à 2021 ainsi que les informations relatives à l'IP peuvent être présentées comme suit.

RATIOS DE RÉMUNÉRATION - ÉVOLUTION ANNUELLE DE LA RÉMUNÉRATION, DES PERFORMANCES DE LA SOCIÉTÉ ET DES RATIOS

Conformément à l'article L. 22-10-9, 6° et 7° du Code de commerce, sont communiqués ci-après les ratios entre le niveau de rémunération du Président-directeur général de TotalEnergies SE et les rémunérations moyenne et médiane des salariés de TotalEnergies SE⁽¹⁾, ainsi que l'évolution annuelle de la rémunération, des performances de la Société, de la rémunération moyenne des salariés de la Société et des ratios, au cours des cinq derniers exercices.

Les ratios de rémunération ont été calculés sur la base des éléments suivants :

- La rémunération retenue **pour les dirigeants mandataires sociaux** correspond à la rémunération versée au cours de l'exercice N (hors avantages en nature). Elle est constituée de la part fixe, de la part variable versée au cours de l'exercice N au titre de l'exercice N-1⁽²⁾, des actions de performance attribuées au cours de l'exercice N.
- **Pour les salariés** la rémunération retenue correspond à la rémunération versée au cours de l'exercice N (hors avantages en nature). Elle est constituée de la part fixe en équivalent temps plein, de la part variable versée au cours de l'exercice N au titre de l'exercice N-1, l'intéressement-participation versés au cours de l'exercice N au titre de l'exercice N-1, et des actions de performance attribuées au cours de l'exercice N.

Sont également communiqués les ratios entre le niveau de rémunération du Président-directeur général de TotalEnergies SE et les rémunérations moyenne et médiane des salariés aux bornes du Socle social commun (SSC), ainsi que l'évolution annuelle de la rémunération, des performances de la Société, de la rémunération moyenne des salariés de la Société et des ratios, au cours des cinq derniers exercices.

Le Socle social commun, qui regroupe les trois unités économiques et sociales (Amont - Global Services - Holding, Raffinage-Pétrochimie, Marketing-Services), est le périmètre qui couvre les négociations relatives aux mesures salariales annuelles conduites par la direction de TotalEnergies SE. Le Socle social commun regroupe les effectifs de filiales en France (près de 15 000 salariés en 2021).

ELEMENTS DE COMPARAISON DE REMUNERATION DU PDG PAR RAPPORT AUX SALARIES DU SOCLE SOCIAL COMMUN

Rémunérations au sens de l'article L22-10-9 - Code de commerce								
REMUNERATION DU PDG	2016	2017	2018	2019	2020	2020 (*)	2021	2022
Fixe	1 400 000 €	1 400 000 €	1 400 000 €	1 400 000 €	1 166 667 €	1 400 000 €	1 400 000 €	1 550 000 €
Variable VERSE au cours de l'exercice	1 814 400 €	2 339 400 €	2 400 300 €	1 725 900 €	2 378 300 €	2 378 300 €	1 972 740 €	2 506 000 €
Somme fixe et variable VERSES au cours de l'exercice	3 214 400 €	3 739 400 €	3 800 300 €	3 125 900 €	3 544 967 €	3 778 300 €	3 372 740 €	4 056 000 €
Nombre d'actions de performance attribuées	60 000	60 000	72 000	72 000	72 000	72 000	90 000	100 000
Juste valeur IFRS2 d'une action de performance	35,37 €	35,57 €	36,22 €	40,11 €	12,40 €	24,85 €	27,40 €	#N/A
<i>Hypothèse de taux d'attribution définitive</i>	70%	70%	80%	80%	80%	80%	80%	#N/A
Valorisation IFRS2 des actions de performance	1 485 540 €	1 493 940 €	2 086 272 €	2 310 336 €	714 240 €	1 431 360 €	1 972 800 €	#N/A
Rémunération au sens de l'article L22-10-9 CC	4 699 940 €	5 233 340 €	5 886 572 €	5 436 236 €	4 259 207 €	5 209 660 €	5 345 540 €	#N/A
Variation annuelle de ladite rémunération		11%	12%	-8%	-22%	-4%	26%	

SALARIES SOCLE SOCIAL COMMUN (SSC)	31/12/2021 : 14 278 salariés (45 % effectifs France, 66,7 % masse salariale)							
	2016	2017	2018	2019	2020	2020 (*)	2021	2022
Rémunération moyenne salariés	87 036 €	87 222 €	89 190 €	93 728 €	86 923 €	89 822 €	87 632 €	
Evolution en % de la rémunération moyenne des salariés	3%	0%	3%	4%	-6%	-4%	1%	
Ratio rémunération PDG par rapport à la rémunération moyenne des salariés	54	60	66	58	49	58	61	
Rémunération médiane salariés	65 277 €	65 417 €	67 662 €	70 600 €	69 823 €	70 401 €	67 665 €	
Evolution en % de la rémunération médiane des salariés		0%	3%	4%	-1%	0%	-3%	
Ratio rémunération PDG par rapport à la rémunération médiane des salariés	72	80	87	77	61	74	79	
Ratio moyenne sur médiane rémunération salariés	1,33	1,33	1,32	1,33	1,24	1,28	1,30	
Intéressement participation moyen - Temps plein (SSC) versés au cours de l'exercice	7 143 €	6 157 €	6 913 €	8 617 €	7 755 €	7 755 €	5 828 €	9 108 €
Rémunération moyenne salariés hors Intéressement participation - Temps plein	79 893 €	81 065 €	82 277 €	85 111 €	79 168 €	82 067 €	81 804 €	
Evolution en % de la rémunération moyenne des salariés (hors intéressement-participation versés)		1,5%	1,5%	3,4%	-7,0%	-3,6%	3,3%	
31/12/2020 : Socle social commun 15 071 salariés (46 % effectifs France)								

(*) Il y a deux exercices 2020, dont un exercice proforma 2020, liés au fait que la valorisation IFRS2 des actions gratuites attribuées en 2020 était particulièrement basse (12,40 €) : le jour de l'attribution, l'action cota à son plus bas record (21,795 €). Le document d'enregistrement universel 2020 propose une valorisation IFRS2 (24,85 €) des actions gratuites calculée sur la base du cours moyen de l'action Total sur l'année 2020 (34,957 €).

ÉVOLUTION PASSÉE ET PROCHAINE DES RÉMUNÉRATIONS RELATIVES ENTRE LES SALARIÉS DU SSC

1 – Jusqu'à 2019, la rémunération moyenne versée aux salariés SSC était de 33 % supérieure à la rémunération médiane : 50 % des salariés du SSC, base temps plein, avaient une rémunération inférieure à 70 600 € en 2019 (médiane) alors que la moyenne de rémunération des salariés était de 93 728 € (dont 8 617 € d'intéressement-participation versés) ! Si la rémunération médiane apparaît avoir augmenté, en particulier entre 2016 et 2019, il n'est pas possible d'extraire la partie de cette hausse due à la hausse notable de l'intéressement-participation versés lors de ces 3 années. Les primes médianes d'intéressement participation ne sont pas disponibles, seules les primes moyennes le sont.

La forte sélectivité des attributions d'actions gratuites et leur valorisation unitaire renforce évidemment l'inégalité des rémunérations et l'écart entre médiane et moyenne de rémunération.

2 – L'année 2020 atypique voit une légère baisse (-1 %) de la rémunération médiane versée (69 823 €) alors que la rémunération moyenne versée baisse de 6 % à 86 923 €. Cet écart est lié à l'impact de la très forte baisse (-69 %) de valorisation unitaire (12,40 €) des actions gratuites attribuées en 2020, liée à la baisse du cours de l'action. Même avec une prise en compte d'une valorisation unitaire proforma des actions gratuites attribuées en baisse de 38 % (24,85 €), la baisse de rémunération moyenne proforma est encore de 4 % par

rapport à 2019, alors que sous cette hypothèse proforma, la rémunération médiane versée de 2020 est stable par rapport à 2019.

3 – En 2021, l'écart relatif entre les rémunérations moyenne et médiane versées semble reconverger vers son équilibre antérieur (130 % vs. 133 % en 2019 et avant). Cette évolution se traduit néanmoins par **une baisse par rapport à 2019 de la rémunération médiane versée en 2021 de 4,2 % et de la rémunération moyenne versée de 6,5 %**, en raison notamment de la forte baisse de la prime IP 2020 moyenne versée en 2021, de la baisse des parts variables des cadres relatives à 2020 versées en 2021 et de la valorisation unitaire (27,40 €) toujours faible des actions gratuites attribuées en 2021 par rapport à 2019.

4- L'écart entre rémunérations moyenne et médiane versées devrait retrouver en 2022 son niveau de 2019 et même au-delà (accroissement des inégalités de rémunérations entre salariés du SSC) :

- La croissance de 156 % des primes d'intéressement et de participation (IP) moyennes 2021 versées en 2022 par rapport à celles versées en 2021, alors que les primes IP médianes vont croître d'une manière bien moindre,
- La croissance des parts variables versées en 2022 au titre de l'exercice 2021,
- L'envolée par rapport à 2021 du cours de bourse lors de l'attribution en 2022 des actions gratuites.

ÉVOLUTION PASSÉE ET PROCHAINE DES RÉMUNÉRATIONS DU PDG ET DES SALARIÉS DU SSC

5 – A l'exception de l'exercice 2020, sur la période 2017-2021, la rémunération du PDG oscille entre 77 et 87 fois la rémunération médiane des salariés du SSC. Ce ratio est évidemment d'autant plus grand que le cours de l'action est élevé. **Mais mécaniquement, ce ratio d'inégalité entre la rémunération du PDG et celle des salariés du Socle social commun va encore augmenter dès 2022.**

- En 2022, la part fixe du PDG va croître de 1,4 à 1,55 M€ (+ 11 %). La part variable du PDG relative à l'exercice 2020 versée en 2021 (1,97 M€) était encore « faible ». Au titre de l'exercice 2021, la part variable versée en 2022 (2,51 M€) croîtra de 27 %. Soit une rémunération fixe + variable en numéraire versée en 2022 en hausse de 20 % par rapport à celle versée au PDG en 2021.
- La valorisation unitaire des actions gratuites attribuées en 2021 reste bien en dessous de celle des années antérieures à 2019. Le cours de bourse de mars 2022 (à la date d'attribution, autour de 45,5 €) laisse espérer pour le PDG une envolée de sa rémunération unitaire en actions gratuites attribuées à cette période. Sans compter que le nombre d'actions attribuées va continuer à croître de 90 à 100 000 (+11 %) en 2022 et 110 000 en 2023.

6 – La Compagnie se garde de communiquer les ratios d'inégalité au périmètre de l'ensemble des salariés en France en se limitant au seul périmètre CDI du Socle social commun. Pour se justifier, la direction indiqua lors de l'AG 2021 « le SSC est le périmètre qui couvre les négociations relatives aux mesures salariales annuelles conduites par la direction de TotalEnergies SE » et que « les entités au-delà du SSC possèdent leur propre délégation ». A un autre actionnaire, la direction limita sa réponse aux index d'inégalité de salaire dont le périmètre exclut les actions gratuites. Une fois encore, la direction choisit le périmètre qui lui est opportun.

A la suite de cette communication du SICTAME et des deux précédentes sur le sujet, que retenir de tous ces éléments ? La perception d'inégalités dans les rémunérations est liée à de nombreux éléments. D'abord, seule la transparence permet de rationaliser le débat. Or, l'employeur se garde de l'assurer : dans le cadre du dialogue social, il communique certes des chiffres, mais en change souvent les périmètres, les classifications, agrège les niveaux de poste, etc. Ce qui lui permet d'entretenir un discours par des statistiques opportunistes et d'entretenir des clichés. Les statistiques requises légalement communiquées aux actionnaires assurent une relative stabilité des éléments des rémunérations. Elles sont néanmoins insuffisantes. Par exemple, au titre de l'égalité hommes femmes des salaires, l'employeur et bon nombre d'organisations syndicales se contentent des analyses « photographiques » de situation par l'APEC, alors que celle-ci est en mesure d'analyser les trajectoires de rémunération et de carrière dans la durée, seul moyen de mesurer correctement cette inégalité. Or, l'employeur ne fait rien à ce sujet.