

QUI PEUT GAGNER DES MILLIONS CHEZ TOTAL ?

OU DES INFORMATIONS PUBLIQUES SUR LES REMUNERATIONS AU PERIMETRE SSC

La publication du [document d'enregistrement universel 2020](#) (DEU) et certains documents d'Assemblée générale des actionnaires constituent une occasion annuelle de faire un bilan de certaines rémunérations, qu'elles soient individuelles dans quelques cas ou collectives dans d'autres. Quelques éléments intéressants apparaissent.

I - ATTRIBUTIONS D'ACTIONS DE PERFORMANCE

1 – Attribution individuelle d’actions gratuites pour les mieux dotés

Depuis de nombreuses années, l'article L225-197-4 du Code de commerce impose [la publication individuelle des 10 plus grosses attributions d'actions gratuites aux salariés de Total SE ou du Groupe](#), en plus de celle du PDG.

ATTRIBUTION GRATUITE D' ACTIONS : Revue du rapport spécial établi selon l'article L225-197-4 du Code de commerce (10 plus grosses attributions d'actions gratuites chez TOTAL SE et dans le Groupe et mandataire social)											
Mandataire social	Membre du COMEX	Non salarié de TOTAL SE	à la date d'attribution								
Date d'attribution	25/07/2013	29/07/2014	28/07/2015	27/07/2016	26/07/2017	14/03/2018	13/03/2019	18/03/2020	17/03/2021	2022	2023
Cours de clôture à la date d'attribution	40,005 €	52,220 €	43,215 €	42,685 €	43,220 €	47,030 €	51,21 €	21,795 €	40,61 €	#N/A	#N/A
Juste valeur IFRS 2 à la date d'attribution	32,64 €	44,66 €	35,90 €	35,37 €	35,57 €	36,22 €	40,11 €	12,40 €	#N/A	#N/A	#N/A
Coût moyen unitaire d'achat des actions par la Société	40,56 €	48,32 €	45,15 €	46,01 €	48,20 €	49,29 €	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A
P. Pouyanné	22 500	25 000	48 000	60 000	60 000	72 000	72 000	72 000	90 000	100 000	110 000
A. Breuillac	11 100	15 000	23 000	27 500	27 500	30 000	32 000	34 000			
P. Sauquet		11 500	23 000	27 500	27 500	30 000	32 000	34 000			
B. Pinatel				15 000	22 500	25 000	27 000	29 000			
N. Shah				15 000	22 500	24 000	26 000	28 000			
J.-P. Sbraire							15 000	20 000			
H. Kristoffersen					10 500	12 000	15 000	20 000			
A. Vovk								20 000			
J. Maigné		11 000	12 000	14 500	14 500	15 000	15 500	15 000			
B. Deroubaix			11 000	13 000	13 000	13 000	13 500	13 500			
K. McLachlan					12 500	12 500		13 500			
G. Maurice						12 000		13 000			
J-E. Saulnier					10 500						
P. de La Chevardière	30 000	30 000	32 000	38 000	38 000	40 000	43 000		départ COMEX 31/7/2019		
M. Nguer				25 000	25 000	27 000	35 000		COMEX du 15/4/16 au 31/12/19		
J-J. Guilbaud	26 000	26 000	27 000	32 000	20 000	20 000					
J-J. Mosconi		11 000	11 300	13 500	13 500	12 500					
B. Luc					12 000	12 500					
M. Lepoutre					10 500						
P. Montanteme					11 000						
M. Borrell					11 000						
JM. Jaubert					10 500						
Y-L. Darricarrère	34 000	34 000	30 000	départ août 2015		Principaux dirigeants au 31/12					
P. Boisseau	22 500	25 000	26 000	départ mars 2016		Membre du COMEX au 31/12					
F. Viaud	11 500	11 500	12 000			hors TOTAL SE					
P. Herbel	13 300			Au 31/12/2019, les principaux dirigeants ne figurant pas parmi ces plus importants bénéficiaires 2019 sont X. Bontemps, L. Paskiewicz, A. Hamelle et A. Larenaudie							
J. Marraud des Grottes	11 100										
M. Blajzot	11 100										

Que peut-on retenir de tant de 000 ? **Être membre du COMEX assure une croissance au fil des années de ses attributions d'actions gratuites. Tel n'est pas le cas pour ce qui fut le groupe des principaux dirigeants du Groupe (hors Comex) ou des heureux bénéficiaires les mieux dotés, sans être des principaux dirigeants du Groupe (sauf éventuellement le cas du directeur de l'Exploration M. K. McLachlan). Le cas du PDG est bien évidemment particulier.**

2 – Répartition des attributions d'actions gratuites par niveau de poste et par genre

En rassemblant les informations contenues dans le chapitre 4.3.4.4 du DEU, il est possible de rassembler les attributions moyennes d'actions gratuites par bénéficiaire, par niveau de poste (NP) et par genre dans le Groupe.

Nombre moyen d'actions gratuites attribuées par bénéficiaire (par niveau de poste NP et par genre)					
	2016	2017	2018	2019	2020
Bénéficiaire NP 15+ (H / F)	1274 / 1394	1294 / 1353	1363 / 1416	1392 / 1405	1444 / 1453
dont principaux cadres dirigeants	22 492	22 208	23 154	25 115	23 362
dont autres cadres dirigeants	4 739	4 770	5 014	5 221	5 412
Bénéficiaire NP 10 à 14 (H / F)	266 / 249	266 / 249	277 / 261	288 / 264	299 / 279
Bénéficiaire NP 9- (H / F)	108 / 119	108 / 112	119 / 121	122 / 122	126 / 130

Exemple de lecture : le niveau moyen d'attribution d'actions gratuites aux bénéficiaires en NP15+ était en 2016 de 1 274 pour les hommes et 1 394 pour les femmes. Les principaux cadres dirigeants à la date d'attribution (12 à 13 personnes, dont le PDG) se voyaient attribuer 22 492 actions gratuites en moyenne (information non genrée), et les autres cadres dirigeants (entre 277 et 292 personnes sur la période 2016 à 2020) se virent attribuer en moyenne 4 739 actions en 2016 (information non genrée).

La croissance globale jusqu'en 2019 des attributions aux principaux cadres dirigeants s'inscrit dans la généralité de la croissance « à l'ancienneté au COMEX » du nombre d'actions attribuées illustrée ci-dessus sur les cas individuels.

La croissance régulière (14,2 % en 5 ans) des attributions moyennes aux autres cadres dirigeants est plus intéressante, dans la mesure où le poids de l'attribution à l'ancienneté y est probablement moins prégnant. Les autres cadres dirigeants reçoivent donc de plus en plus d'actions gratuites. Mais comme le nombre des autres cadres dirigeants croît également, l'évolution globale du nombre d'actions gratuites aux autres cadres dirigeants est notable.

	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre d'autres cadres dirigeants	279	277	288	290	292
Nombre total d'actions gratuites attribuées aux autres cadres dirigeants	1 322 181	1 321 290	1 444 032	1 514 090	1 580 304

Mais **la croissance du nombre moyen d'actions gratuites attribuées à chaque « autre cadre dirigeant » s'accompagne-t-elle d'une croissance équivalente des attributions individuelles aux autres bénéficiaires ?**

Evolution des attributions moyennes d'actions gratuites par niveau de poste (NP) et par genre					
	2017/2016	2018/2017	2019/2018	2020/2019	2020/2016
Autres cadres dirigeants (H et F)	0,7%	5,1%	4,1%	3,7%	14,2%
Bénéficiaire NP 15+ H	1,6%	5,3%	2,1%	3,7%	13,3%
Bénéficiaire NP 15+ F	-2,9%	4,7%	-0,8%	3,4%	4,2%
Bénéficiaire NP 10 à 14 H	0,0%	4,1%	4,0%	3,8%	12,4%
Bénéficiaire NP 10 à 14 F	0,0%	4,8%	1,1%	5,7%	12,0%
Bénéficiaire NP 9- H	0,0%	10,2%	2,5%	3,3%	16,7%
Bénéficiaire NP 9- F	-5,9%	8,0%	0,8%	6,6%	9,2%

Sur la période de 5 ans, la croissance des attributions individuelles moyennes d'actions gratuites aux femmes en NP 15+ ou en NP 9- est clairement bien moindre que les 12 à 17 % de hausse cumulée sur la période pour leurs collègues. Encore une piste d'amélioration pour l'égalité hommes-femmes... **En tout état de cause, l'attribution moyenne des autres cadres dirigeants apparaît bien placée par rapport aux autres niveaux de poste.**

La sélectivité de l'attribution d'actions gratuites a augmenté, renforçant encore la perception de *happy few*.

Pourcentage de bénéficiaires par niveau de poste et genre					
	2016	2017	2018	2019	2020
NP 15+ (H / F)	86 / 89%	85 / 88%	85 / 87%	83 / 89 %	83 / 86%
NP 10 à 14 (H / F)	25 / 27%	25 / 26%	26 / 26%	24 / 26%	24 / 24%
NP 9- (H / F)	1 / 2%	2 / 2%	2 / 2%	2 / 2%	2 / 2%

II – REMUNERATION DES SALAIRES DU SOCLE SOCIAL COMMUN ET DU PDG

Extrait du document d'enregistrement universel (chapitre 4.3.2.1, page 194)

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° (anciennement L. 225-37-3) du Code de commerce, sont communiqués ci-après les ratios entre le niveau de rémunération du Président-directeur général de TOTAL SE et les rémunérations moyenne et médiane des salariés de TOTAL 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, des actions de performance attribuées au cours de l'exercice N⁽²⁾.
- 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 TOTAL 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 TOTAL SE. Le Socle Social Commun regroupe les effectifs de filiales en France (plus de 15 000 salariés en 2020).

Dans le cadre de cette définition de rémunération (numéraire et intéressement participation versés + actions gratuites valorisées selon la norme comptable IFRS2), les données publiées dans les documents d'enregistrement universel 2019 et 2020 ainsi que les informations relatives à l'intéressement participation peuvent être présentées comme suit au périmètre du Socle social commun (SSC). L'information brute est aussi disponible au niveau de Total SE.

ELEMENTS DE COMPARAISON DE REMUNERATION DU PDG PAR RAPPORT AUX SALAIRES 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
Fixe	1 400 000 €	1 400 000 €	1 400 000 €	1 400 000 €	1 166 667 €	1 400 000 €	1 400 000 €
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 €
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 €
Nombre d'actions de performance attribuées	60 000	60 000	72 000	72 000	72 000	72 000	90 000
Juste valeur IFRS2 d'une action de performance	35,37 €	35,57 €	36,22 €	40,11 €	12,40 €	24,85 €	#N/A
Taux d'attribution définitive	70%	70%	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 €	#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 €	#N/A
Variation annuelle de ladite rémunération		11%	12%	-8%	-22%	-4%	

SALARIES SOCLE SOCIAL COMMUN (SSC)	15 071 salariés						
	2016	2017	2018	2019	2020	2020 (*)	2021
Rémunération moyenne salariés	87 036 €	87 222 €	89 190 €	93 728 €	86 923 €	89 822 €	
Evolution en % de la rémunération moyenne des salariés	3%	0%	3%	4%	-6%	-4%	
Ratio rémunération PDG par rapport à la rémunération moyenne des salariés	54	60	66	58	49	58	
Rémunération médiane salariés	65 277 €	65 417 €	67 662 €	70 600 €	69 823 €	70 401 €	
Evolution en % de la rémunération médiane des salariés		0%	3%	4%	-1%	1%	
Ratio rémunération PDG par rapport à la rémunération médiane des salariés	72	80	87	77	61	74	
Ratio moyenne sur médiane rémunération salariés	1,33	1,33	1,32	1,33	1,24	1,28	
Intéressement participation moyen - Temps plein (SSC) versés au cours de l'exercice	7 143 €	6 157 €	6 913 €	8 617 €	7 755 €	7 755 €	5 798 €
Rémunération moyenne salariés hors Intéressement participation - Temps plein	79 893 €	81 065 €	82 277 €	85 111 €	79 168 €	82 067 €	
Evolution en % de la rémunération moyenne des salariés (hors intéressement-participation versés)		1%	1%	3%	-7%	-4%	

Notez tout d'abord qu'il y a deux exercices 2020, dont un exercice pro-forma 2020(*), liés au fait que la valorisation IFRS2 des actions gratuites est particulièrement basse (12,40 €) liée au fait que 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 €).

1 – Hors 2020, en raison notamment d'une moindre valorisation des actions gratuites, la rémunération moyenne des salariés SSC est de 33 % supérieure à la rémunération médiane : 50 % des salariés du SSC, base temps plein, avaient une rémunération inférieure à 70 600 € en 2019 alors que la moyenne de rémunération des salariés était de 93 728 € (dont 8 617 € d'intéressement-participation versés) ! 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.

2 – Si la rémunération médiane apparaît avoir crû, en particulier entre 2017 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 2 années. Les primes médianes d'intéressement participation ne sont pas disponibles, seules les primes moyennes le sont.

3 - Selon cette méthodologie, 2021 devrait voir la poursuite d'une baisse des rémunérations des salariés SSC avec la forte baisse des parts variables versées en 2021, la baisse de l'intéressement participation 2020 versés en 2021, que le cours de bourse de Total (40,61 €) au 17 mars 2021, date d'attribution des actions ne compensera pas significativement par rapport au cours de bourse proforma de 2020 (34,597 €).

4 – Sur la période 2016-2020 pro-forma, la rémunération du PDG est de 72 à 87 fois supérieure à la rémunération médiane des salariés du SSC. Ce ratio est évidemment d'autant plus grand que le cours de l'action est élevé. La hausse annoncée pour l'AG de la rémunération du PDG, du fixe (1,4 à 1,55 M€ en 2022), du variable qui lui est lié et l'envolée des actions gratuites (90 000 actions en 2022, 100 000 en 2021 et 110 000 en 2022) va renforcer ce ratio d'inégalité. Sans compter l'inflation des attributions aux principaux cadres dirigeants que cette hausse annoncée pour le PDG ne manquera pas de provoquer.

Pour information, la résolution relative à la politique de rémunération du PDG sur son mandat 2021-2023 n'a recueilli que 59,4 % des droits représentés lors de l'Assemblée générale (AG) du 28 mai 2021. Si le PDG s'est vanté du score de certaines résolutions lors de ladite AG, il est resté discret sur celui relatif à la politique de sa rémunération. Pour compléter, les fonds d'actionnariat salarié français Total actionnariat France (TAF) et Total France capital+ (11,4 % des droits de votes représentés lors de l'AG) avaient voté contre. Ce vote négatif de TAF faisait suite à un vote serré (à bulletins secrets) des représentants des porteurs de parts : 5 pour, 7 contre, 2 abstentions¹.

5 – Le Groupe se garde de communiquer les ratios d'inégalité au périmètre de l'ensemble des salariés en France en se limitant au périmètre du Socle social commun. Pour se justifier, la direction répondit lors de l'AG du 28 mai à un actionnaire « 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.

Autrement dit, rien non plus sur les différences Homme / Femme sur les attributions d'actions gratuites NP 15+ ou 9- au sein du Groupe. Les périmètres des statistiques sont toujours aussi pratiques pour éviter les questions gênantes.

SUIVEZ NOUS SUR...

... notre site internet :

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

... nos Yammer :

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Privé](#)

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

Contactez-nous en écrivant à :

holding-amont.sictame-uns-ues@total.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 14 membres de chacun des conseils de surveillance de ces fonds sont 4 CFE-CGC, 3 LSA (Les salariés actionnaires), nouvelle liste apparue en 2020, à partir du moment où la direction perdait le droit de voter pour définir l'instruction de vote des fonds d'actionnariat salarié en AG, 2 AVAS-SICTAME, 1 CFDT, 1 GISA, 1 CGT, 1 CFTC et 1 CAT. Bien que le vote soit secret, il est possible de deviner raisonnablement qui a voté, parmi eux, pour la résolution « politique de rémunération du PDG ».