

Le SICTAME VOUS INFORME



SYNDICAT DES INGÉNIEURS, CADRES,
TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE & EMPLOYÉS



LA SÉCURITÉ, UNE VALEUR CARDINALE ?

PAS VRAIMENT SI VOUS ÊTES PAPÉ...

Tout comme la part variable des cadres de la Compagnie, aujourd’hui tous individualisés depuis janvier 2018 par une décision unilatérale de l’entreprise, la part variable du PDG se décompose en deux parties.

Cadres	PDG
Part variable maximale fonction du niveau de poste (NP) et du salaire de base	Part variable maximale égale à 180 % du traitement de base de 1,4 M€ en 2021 : 2,52 M€
Composante collective : - 30 % de la part variable maximale	Composante fonction d'objectifs quantifiables : 140 % du traitement de base, soit 1,96 M€ max, - soit 78 % de la part variable maximale
Composante performance individuelle : - 70 % de la part variable maximale	Composante « contribution personnelle » : 40 % du traitement de base, soit 0,56 M€ max, - soit 22 % de la part variable maximale

Au vu de l’absence d’informations transparentes sur le sujet, il est apparu pertinent au SICTAME de s’assurer, à partir des informations éparses dont il disposait, de l’intelligibilité et du niveau de cohérence entre

- d’une part des objectifs quantitatifs fixés au PDG par le Conseil d’administration au titre de la composante quantifiable et collective de la part variable du PDG et
- d’autre part des objectifs, eux aussi quantitatifs, définis dans la composante collective des cadres individualisés, objectifs dépendant des branches, voire des entités d’appartenance de chacun des cadres individualisés.

Le fruit de ses travaux est décrit dans une note d’analyse disponible [ici](#), complété par un tableau comparatif accessible [ici](#) (à imprimer de préférence en A3) entre toutes les composantes et critères utilisés pour le calcul de la composante collective de la part variable des cadres et du PDG¹. Les branches iGRP ou TS n’ont pas été intégrées dans l’analyse au vu de leurs effectifs au périmètre du Socle social commun (SSC).

Evidemment, les DETRMS participent activement à la performance de l’entreprise, bien qu’ils ne bénéficient pas de part variable, mais seulement d’une version réduite à la portion congrue, le bonus. Ainsi, beaucoup des DETRAM ne ménagent pas leurs efforts et sont amenés à effectuer des heures supplémentaires. Sont-ils justement rétribués pour ces efforts (bonus, avancements, cadrations) ? Quoi qu’il en soit, une perception d’iniquité dans une entreprise percole dans toute l’entreprise et constitue un facteur puissant de démotivation dans la durée.

La divergence entre les modes de détermination des parts variables du PDG d’une part et des cadres d’autre part, apparaît indécente et illégitime en matière de décès. A cet égard, la part variable du PDG est calculée à partir de la comparaison avec les 4 majors du nombre de décès au périmètre du Groupe rapporté au nombre d’heures travaillées (critère FIR). Ainsi, le PDG reçoit une part variable liée au critère décès tant que le FIR de TotalEnergies est meilleur que la pire des 4 majors alors que :

¹ Lorsqu’un critère précis est utilisé pour le calcul de la composante collective de la part variable des cadres mais que ce même critère n’apparaît pas dans celle du PDG, mais qu’en revanche ledit critère apparaît dans le critère d’attribution d’actions « de performance », la comparaison précise des règles d’attribution relative à ce critère est effectuée entre part variable des cadres et attribution desdites actions au PDG. Les modalités de calcul de la part variable sont définies dans des courriers concaténés [ici](#).

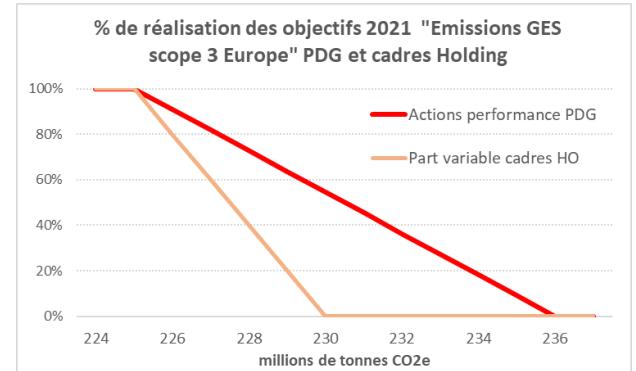
- pour les cadres MS ou RC, **un seul décès** au périmètre de leur branche **annule la composante « décès » de la part variable**,
- pour les cadres Holding ou TGS, c'est certes le même critère FIR relatif qui est appliqué au PDG, mais pour les cadres, il faut que le FIR soit supérieur à un étalon (non précisé et mystérieux) pour commencer à toucher **la moitié** du maximum de la part afférente à ce critère. Sinon, rien pour les cadres. Ainsi,
 - comme l'a déjà prouvé le montant de la part variable 2020, même lorsque l'objectif FIR du PDG est atteint à 51,2 % et que le PDG a touché **51,2 % du maximum** (soit 28,7 k€), les cadres Holding et TGS avec le même critère ont, eux, reçu **0 € de part variable au titre des décès** ;
 - et même lorsque l'objectif est plus bas que la moyenne des 4 autres majors, comme ce fut le cas en 2019, **le PDG toucha 42 % (23,5 k€) et les cadres Holding 0 €...**

Interrogée par le SICTAME en CSE de Pau du 2 septembre 2021, **la direction s'est contentée de répondre par la « normalité » de cette différence de traitement et de cibles**, et sans mentionner ce qu'est l'étalon FIR en question. Bref, n'est-ce pas plutôt la normalité de l'impunité de l'entre-soi de la DRH ? Extrait :

La structure de rémunération du mandataire social est différente de celle des salariés cadres comparables. Même si certains critères sont communs, il est normal que leurs cibles et rendement soient différents.

Mais les écarts de traitement sur parts variables des cadres et du PDG ne s'arrêtent pas là !

Ainsi en est-il du critère d'émissions 2021 de gaz à effet de serre (GES) scope 3 Europe (contenu carbone des produits vendus par la Compagnie en Europe). Certes, à en croire le niveau 2020 de ces émissions (215 Mt CO₂e corrigé de l'effet Covid-19), l'objectif 2021 (215 Mt CO₂e) commun au PDG et aux cadres Holding semble aisément atteindre ! Tant mieux pour le PDG et les cadres Holding ! Mais là aussi, **les conséquences de la non-atteinte desdits objectifs sont bien plus sévères pour les cadres Holding que pour le PDG, qui semble ainsi bénéficier d'un parachute réduisant les conséquences négatives de non-atteinte de ce critère** sur ses attributions d'actions de performance : à 230 Mt, le critère GES pour les cadres Holding est jugé non atteint (0 € de part variable) alors que le PDG bénéficiera de 60 % des 13 500 actions gratuites prévues au titre du critère FIR. Les parts variables des cadres MS ont également un critère relatif à l'objectif 2021 de ces émissions, mais au seul périmètre de leur branche MS (129 Mt CO₂e). Sachant que Total ne publie pas la répartition par branche desdites émissions, **il est impossible d'apprécier la mansuétude ou la sévérité de l'objectif 2021 d'émissions GES scope 3 au périmètre de MS.**



Enfin, alors que les critères de part variable des cadres sont étanches (une surperformance sur un critère ne peut pas compenser une sous-performance de l'autre), les 4 critères financiers applicables au PDG sont, eux, fongibles, une surperformance pour un critère peut compenser la sous-performance d'un autre critère... Une autre manière de rendre la part variable du PDG moins variable à la baisse...

Ces éléments permettent de mieux comprendre pourquoi la DRH ne communique pas globalement sur l'ensemble des constituants de la part variable des cadres. D'abord parce que ces grossières différences de traitement éclateraient immédiatement aux yeux du plus grand nombre. Ensuite, parce qu'il existe des différences qui pourraient donner lieu à des explications gênantes, dès qu'elles sortent de l'entre-soi DRH.

- Pourquoi 30 % de la composante collective de la part variable 2021 des cadres EP dépend d'un objectif de production d'hydrocarbures alors que cet objectif a disparu en 2021 des objectifs de la part variable du PDG ? Evidemment, la communication externe d'un revirement stratégique du Groupe en faveur des énergies renouvelables et l'inévitable inertie industrielle et financière relative à l'activité de l'EP font qu'il n'est plus vraiment de bon ton pour la direction générale de montrer à l'extérieur que l'objectif de

production est toujours d'actualité pour les cadres de l'EP, fût-il en légère baisse par rapport à la production 2020. Il faut certes reconnaître que des actionnaires font également preuve de la même duplicité en affichant aussi leur volonté de verdissement de TotalEnergies tout en continuant à exiger les dividendes inchangés d'une activité 100 % hydrocarbures.

- **Pourquoi l'objectif du PDG de déversements accidentels d'hydrocarbures liquides n'est-il décliné qu'auprès des cadres RC au périmètre de chacune de leurs entités**, alors qu'à en croire les objectifs de déversements issus de la branche RC, ceux-ci représentent 45 % desdits déversements du Groupe dans le Monde ? En 2020, l'objectif de l'EP représentait 43 % de celui du Groupe, le solde étant relatif au MS.
- **Pourquoi le critère TRIR des branches Holding et TGS est-il établi sur un nombre absolu d'événements alors que le TRIR « standard » ou les objectifs des autres branches est relatif au nombre d'heures travaillées ?**

Mais ces questions, encore spécifiques, de déclinaison décentralisée auprès des cadres des objectifs de la Compagnie sous-jacents aux conditions de rémunération du PDG cachent **deux difficultés plus profondes : l'opacité et la légitimité**.

L'opacité car la déclinaison décentralisée d'objectifs globaux est un processus complexe. Par exemple, définir un objectif de résultat opérationnel net pour la branche MS ou de disponibilité des actifs RC dans le cadre des objectifs de rentabilité des capitaux propres de la Compagnie fixés au PDG requiert de multiples intermédiaires et hypothèses qui ne sont connus que par un petit nombre de personnes. Or, **jusqu'à maintenant, la définition des objectifs de part variable des cadres individualisés apparaît souvent comme une décision mystérieuse et ensilotée tombant d'un sommet mal déterminé sans mise en cohérence**. Ceci ne contribue certainement ni à l'affichage d'un esprit « One Total », ni à une réelle motivation du personnel.

Lorsque pour des objectifs identiques, il apparaît que la mécanique de rémunération du PDG paraît bien plus généreuse que pour d'autres cadres, **il est naturel de s'interroger sur la sincérité de ce processus complexe et opaque de définition d'objectifs décentralisés. C'est bien évidemment tout le processus qui est questionné** : la communication transparente auprès de l'ensemble des salariés et des organisations syndicales des composantes collectives des parts variables rendrait toutes ces questions bien plus prégnantes. La direction compte-t-elle sur le flou pour dissuader les questions gênantes ?

En bonne gouvernance d'entreprise et de « ressources humaines », l'inclusion de salariés au Conseil d'administration (CA) et en particulier à son comité des Rémunérations devrait normalement contribuer à la transparence et à la sincérité du processus de déclinaison décentralisée des objectifs de la Compagnie, notamment en termes de rémunération des cadres. Or, avec la participation depuis décembre 2020 de l'administrateur actionnaire salarié au comité des Rémunérations du CA, ledit comité devrait être un lieu privilégié pour cela. **On est cependant très loin de cet idéal !**

Ainsi, **même bon nombre d'actionnaires ne semblent pas dupes des critères de rémunération du PDG, au vu du modeste score d'approbation en Assemblée générale** d'actionnaires de la résolution relative à la politique de rémunération du PDG pour les exercices 2021 à 2023 : 60 % ! **Si les fonds d'actionnariat salarié français ont voté contre (soit 11,6 % des suffrages exprimés), ce vote négatif des fonds fut cependant acquis de justesse (à bulletins secrets).** A se demander quels intérêts défendent certains de vos représentants dans ces conseils de surveillance !

L'opacité de la direction ne s'arrête malheureusement pas au périmètre de la composante collective de la part variable des cadres comme en témoigne cette liste non exhaustive :

- Liens entre **appréciation du travail dans l'EIA d'une part et MSI**, la composante individuelle de la part variable et l'attribution d'actions « de performance » d'autre part
- **Communication incomplète des informations sur les rémunérations des cadres** : la part fixe est communiquée par coefficient CCNIP (parfois même agrégés) alors que la partie variable l'est par niveau de poste, rendant impossible toute revue d'ensemble des rémunérations des cadres

- Communication épisodique et non cohérente dans le temps par la direction entre d'une part niveau de poste et d'autre part niveau et sélectivité de la part variable (exprimée en pourcentage du fixe et non pas seulement dans l'absolu)
- Quasi-absence de communication des informations relatives aux rémunérations des cadres dirigeants
- Périmètre fluctuant de reporting avec par exemple l'intégration des dirigeants pour afficher un portefeuille moyen d'actionnaire salarié qui fait rêver et leur exclusion pour les autres éléments de rémunération...
- Sélectivité et taux de renouvellement des attributions d'actions de performance par niveau de poste et sur quelques années (et non pas seulement sur un an comme le fait désormais l'employeur pour gonfler le taux apparent de renouvellement). Périmètres fluctuants au fil du temps (géographique, agrégations de niveaux de poste) rendant toute comparaison impossible, ...

Une fois encore, le discours lénifiant de l'employeur ne pourra que gagner en crédibilité s'il met ses actes en cohérence avec ses discours affichés.

Alors, maintenant comment chaque salarié peut-il agir pour améliorer tout cela ? Comment améliorer la transparence et donc d'équité en matière de rémunération, conditions pour une motivation pérenne de tout le personnel ?

Les représentants de salariés SICTAME engagés, compétents, persévérateurs et conscients des intérêts des différentes parties prenantes à la Compagnie, qui :

- D'abord, utiliseront leurs forces pour lever les voiles de l'opacité afin d'obtenir des informations pertinentes, cohérentes et détaillées,
- Ensuite, les analyseront pour vous en montrer les faits saillants, les points positifs et négatifs, sans se limiter à la publication de chiffres où chaque salarié est juste prié par la direction de se positionner individuellement selon un ou des indicateurs qu'elle estime opportuns et sans avoir de vision globale,
- Enfin, œuvreront pour l'amélioration de la gouvernance en matière de la politique de rémunération si la représentativité du SICTAME lui permet d'obtenir plus de sièges aux conseils de surveillance des fonds d'actionnariat salarié, et un mandat d'administrateur salarié au Conseil d'administration par les instances représentatives du personnel.

Vous avez exprimé à plusieurs reprises votre mécontentement au sujet de la transparence et de l'équité de la rémunération. Agissez pour que cela évolue en votant SICTAME...

Contrairement à ce que certains veulent vous faire croire, votre vote ne se limite pas à influer sur les activités sociales et culturelles du comité social et économique dont l'ampleur demeure limitée. Votre vote influe sur vos conditions de travail, votre rémunération, votre emploi et votre employabilité, votre épargne, votre prévoyance, votre retraite...

> SUIVEZ NOUS SUR...

... notre site internet :

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

... nos Yammer :

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Privé](#)

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

Contactez-nous en écrivant à :

holding-amont.sictame-unsafe-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