

Comment TotalEnergies masque-t-il la réalité des 28,1 %¹ en 2021 d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'amont ?

Voilà une réalité qui fait mal et qui fait mauvais genre quand on sait que l'écart de rémunération moyen en France entre les femmes et les hommes n'est que de 16,5 % (source INSEE) en équivalent temps plein.

Ce qui est navrant, c'est que l'impuissance de TotalEnergies à changer cet état de fait est patente ; le premier accord sur l'égalité professionnelle date de mai 2010. Douze années après, les femmes cadres de l'UES AGSH touchent encore 17,3 % de moins que leurs homologues masculins, soit presque 18 000 € par an en moyenne.

Le problème, c'est que l'on peut avoir la désagréable impression que, là aussi, l'essentiel de l'action de la Compagnie, c'est de la communication pour cacher la misère.

L'index égalité pro, lessive toujours les inégalités professionnelles

En effet, TotalEnergies communique [sur son site](#) la valeur de l'index officiel de l'égalité professionnelle au périmètre de chacune des 3 UES AGSH, RP, MS, sans en fournir les données sources. Avec 91/100, pour l'AGSH, on pourrait se dire que tout va bien. [Le tract](#) SICTAME UNSA d'avril 2021 montrait comment la méthode de calcul de cet indice permettait de faire disparaître les écarts globaux de rémunération et ceux des cadres en particulier pour obtenir l'excellente note de 36/40. Rien n'a changé cette année sur ce plan, même si les écarts ont un peu diminué il est vrai (29,4 % au global à l'UES AGSH et 19,5 % pour les cadres en 2020).

Cependant, cette année, la nouveauté réside dans le fait qu'en 2020, en raison d'une négociation salaires (NAO) à zéro, seule une infime proportion des salariés ont été augmentés (5 % des femmes et 1,8 % des hommes) ou promus (7,0 % de femmes et 4,5 % d'hommes), les retours de maternité étant par exemple hors enveloppe et donc sauvegardés, ce qui explique, entre autres les taux supérieurs des femmes. Et comme ces écarts vont dans le sens d'une réduction des inégalités femmes hommes, ils valent à TotalEnergies la note maximale.

En résumé, NAO à zéro 35/35 à l'égalité pro !

Le quatrième critère est le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité. Avec 100 % de salariées augmentées, soit seulement 4 % de l'ensemble des salariées, l'UES AGSH rafle encore une fois le 15/15. Sur le cinquième critère, celui des plus hautes rémunérations, 5 points de plus auraient été facilement obtenus en ayant plus de deux femmes dans les 10 premières rémunérations, mais TotalEnergies n'y est toujours pas parvenu.

L'alibi de l'enquête APEC

Interpellée en Assemblée Générale (AG) des actionnaires en 2021 sur sa politique de rémunération et ses critères d'équité, la Direction, après s'être félicité de l'amélioration de l'indice d'égalité professionnelle, répond :

« De plus, l'accord portant sur l'égalité professionnelle conclu entre la Direction et les principales Organisations Syndicales prévoit la conduite d'une étude par l'APEC² sur l'égalité homme-femme. Cette étude est menée tous les 5 ans, depuis 2010 et présentée aux représentants du personnel dans le cadre du CSEC. En 2010, suite à la première étude, il avait été procédé à des réajustements ponctuels. En 2015 et en 2020, l'étude réalisée par l'APEC n'a pas mis en évidence d'écarts de rémunérations notables, à profils identiques, au périmètre du Socle Social Commun. »

¹ Chiffre issu du calcul de l'indicateur n°1 de l'index égalité femme homme de l'UES AGSH en Equivalent temps plein

² Association pour l'emploi des Cadres

Cette réponse est terrible. Elle nie encore une fois la réalité des écarts salariaux en se cachant derrière la notion de « profils identiques ».

Lors de la présentation enfin faite aux élus du CSEC UES AGSH en 2021³, le SICTAME UNSA a découvert que la direction ne commandait qu'une seule des trois prestations proposées par l'APEC, à savoir celle qui vise à comparer les rémunérations à niveau de poste, coefficient, métier, etc...équivalents. Les deux autres prestations sont constituées l'une d'une étude qualitative, basée sur le ressenti des salariés, mais surtout l'autre d'une étude dynamique qui permet, au travers d'une analyse des parcours de mesurer la fréquence de changement de coefficient (ou de NP) pour des salariés de profil initial identique.

$$\text{Vitesse individuelle de changement de coefficient} = \frac{\text{Nombre observé de changements de coefficient sur l'historique}}{\text{Ancienneté dans l'entreprise}}$$

En clair la direction se satisfait de démontrer qu'une femme NP 13, coefficient 440, de 15 ans d'ancienneté est rémunérée à peu près comme un homme du même profil. L'employeur ne veut surtout pas savoir comment ont évolué, par exemple, deux ingénieurs, femme d'un côté et homme de l'autre, depuis leur embauche dans l'entreprise avec le même diplôme en sortie d'école ou d'université, et 10 ans après, 20 ans après voire 30 ans après. Dit autrement, **la direction ne veut pas savoir, si à profil de recrutement identique, une femme mettrait en moyenne 25 ans à atteindre un NP 15 là où un homme ne mettrait que 20 ans.**

Et c'est probablement le cœur des écarts inacceptables.

En effet, dans les 28,1 % il y a bien la surreprésentation féminine dans la catégorie des OETAM (72 % de femmes) aux rémunérations inférieures à celles des cadres (34 % de femmes).

Pour les cadres, les 17,3 % d'écart de rémunération entre femmes et hommes trouve une part de leur origine dans la proportion de femme qui décroît avec les tranches d'âge, les plus fortes rémunérations étant atteintes en fin de carrière.

UES AGSH		Rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		Ecart %	Nombre de salariés		Total	% f
		f	h		f	h		
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans	47 413 €	47 028 €	-0,8%	99	129	228	43,4%
	30 à 39 ans	63 825 €	65 653 €	2,8%	464	661	1125	41,2%
	40 à 49 ans	89 900 €	97 048 €	7,4%	502	933	1435	35,0%
	50 ans et plus	124 108 €	144 903 €	14,4%	469	1286	1755	26,7%
	Moyenne pondérée	89 730 €	108 459 €	17,3%				

Restent donc les écarts que l'on voit se creuser au fur et à mesure des tranches d'âge, et c'est bien là qu'une étude dynamique prend tout son sens.

On ne résout pas un problème en niant sa mesure. L'analyse doit être conduite jusqu'au bout et l'intégralité de l'étude APEC déroulée. C'est dans les moyens d'une compagnie qui affiche 18,1 G\$ de résultat.

En 2019, le SICTAME UNSA n'a pas signé l'accord sur l'égalité professionnelle car il l'estimait insuffisant. En juillet 2018, il n'a pas signé non plus l'accord Dialogue Social et Economique qui acceptait de faire passer le rythme des négociations sur l'égalité professionnelle d'annuel à une fois tous les quatre ans, comme s'il n'y avait pas de sujet d'égalité.

Le SICTAME UNSA considère que la bataille pour l'égalité professionnelle ne doit pas s'arrêter parce que la direction fait croire qu'elle n'a plus de raisons d'être menée.

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

³ Présentation obtenue grâce à la réponse en AG ci-dessus qui prétendait qu'elle était effectuée en CSEC alors qu'elle était limitée depuis des années aux seules organisations syndicales ayant signé l'accord égalité professionnelle. Ou la recherche de l'entre-soi ?