

DE LA COM', TOUJOURS DE LA COM'... MAIS À LA GLOIRE DE QUI ET POUR QUOI ?

Le 1^{er} mars 2022 à 16 h 40, le directeur des Relations sociales Groupe transmettait aux coordinateurs syndicaux français (la CFTC n'était pas destinataire) un courrier du PDG (daté du 28 février) annonçant notamment au titre du périmètre français une **remise de 150 € sur le compte client des « salariés abonnés électricité/gaz de TotalEnergies » et des « salariés non abonnés qui souhaiteraient le devenir**» (salarié y compris « hors périmètres énergies », c'est à dire y compris Hutchinson et les filiales à plus de 50 % « sous réserve de l'accord de leurs organes de gouvernance »).

Manifestement plus préoccupée d'être le porte-parole de TotalEnergies, une des organisations syndicales destinataires s'est empressée de reprendre le 1^{er} mars telle quelle cette information sur son compte Yammer plutôt que de fournir une information précise des salariés. Le [site Yammer de la DRH Parlons RH !](#) annonçait seulement le 2 mars la mesure dans les termes aussi peu précis que dans le courrier du PDG.

Ainsi, comme l'avait déjà regrettablement montré l'annonce de la prime mondiale (au seul périmètre dit Energies), de 500 USD, **les annonces de mesures censées être favorables aux salariés, malgré leur ampleur modeste au périmètre du Groupe, apparaissent prioritairement déclinées comme une décision centralisée et auto-promotionnelle de la Compagnie... et donc de ses dirigeants.**

La méthode peut s'apparenter à l'expression d'un paternalisme ripoliné à la peinture communicationnelle de la décennie 2020. Elle conduit en effet les salariés et leurs représentants réellement soucieux d'information des salariés (et non de porte-parolat de la direction), à devoir se mettre en position de supplique à l'égard de la DRH pour avoir des informations précises relatives au périmètre des bénéficiaires et à l'ampleur réelle des mesures.

Il est évident que la position de supplique des salariés et de leurs représentants sied bien à la direction lorsqu'elle consent à octroyer des mesures favorables aux salariés... fussent-elles d'une faible ampleur ! S'agit-il de l'expression d'une volonté de domination et de mépris derrière la langue de coton ? A moins que la décision du Comex n'ait pas été préalablement assortie d'une déclinaison opérationnelle de la DRH, celle-ci étant alors réduite à n'être plus, elle aussi, qu'un « *petit télégraphiste* »¹, et encore, comme on va le voir, pas toujours rapide, ni clair dans ses transcriptions.

Au vu de l'imprécision de la notification initiale, et avant de s'empresser à communiquer auprès des salariés la « bonne nouvelle » octroyée par la Compagnie, le SICTAME a immédiatement interrogé le 1^{er} mars le directeur des Relations sociales Groupe sur le périmètre de la remise. Il fallut attendre le 4 mars pour avoir des réponses... incomplètes.

Par ailleurs, dans l'important flux, par nature désordonné, de questions sur le [Yammer Parlons RH !](#), des précisions furent apportées jusqu'au 8 mars au prix de nombreuses questions un peu insistantes.

- « *Sont bénéficiaires de cette remise, les salariés TotalEnergies ayant souscrit ou souscrivant à l'[offre PREFERENCE](#) dédiée aux salariés TotalEnergies : CDI, CDD, stagiaires, contrats de professionnalisation. Les salariés actuellement en dispense d'activité (CAA, DA, RCC, etc.) sont bien entendu bénéficiaires. La condition de salarié s'apprécie au 1er mars 2022* ». La direction a finalement précisé que les salariés en contrat suspendu ne sont pas bénéficiaires de cette remise...

¹ Expression utilisée en 1980 par François Mitterrand à l'encontre de Valéry Giscard d'Estaing, alors président de la République.

- « Il est prévu une seule remise (de 150 €) par abonné [PREFERENCE](#) quel que soit le nombre de résidences éligibles ou le nombre de contrats d'abonnement ». Comme chaque salarié à un contrat de fourniture d'électricité, tout salarié peut en bénéficier, quitte à souscrire à l'offre PREFERENCE. Mais, la direction a admis le 8 mars qu'**un couple de salariés de TotalEnergies ne disposant que d'un seul abonnement ne peut donc bénéficier que d'une seule remise de 150 €**. Raté pour l'égalité homme-femme par ailleurs tant vantée par l'employeur...
- **La remise de 150 € sera à valoir fin mars 2022** pour les abonnés actuels [PREFERENCE](#).
- **La remise de 150 € est exonérée de cotisations sociales et de fiscalité.**
- Malgré des questions insistantes de la part du SICTAME et ses recommandations de s'adresser à la direction de la Fiscalité de la Compagnie, la DRH n'a pas pu répondre clairement à la question : quel est le régime fiscal (au sens de la TVA) de cette remise de 150 € ? Est manifestement encore destinée à un bel avenir le fonctionnement en silo de la DRH, malgré sa **communication « One Total » se déclinant en « One toute seule »**. Finalement, par analogie avec la remise initiale de 20 € par abonnement à [l'offre PREFERENCE](#), cette remise de 150 € est TTC au taux de TVA de 20 % : **le coût réel pour l'entreprise de la remise est alors de 125 € (avant impôt sur les sociétés)**. La DRH osera-t-elle mentionner dans le bilan social individuel 2022 que la remise lui a coûté 150 € ?
- A la suite d'une réponse du directeur des Relations sociales à une question du coordinateur CGT, elle aussi du 1^{er} mars, il est possible d'évaluer **le coût pour la Compagnie de cette remise au périmètre France à 2,0 M€ auprès des 16 200 salariés abonnés** (sur un total de 36 500 fin 2020)².

Ceci pose la question de la volonté sous-jacente de cette mesure. En introduction à son courrier du 1^{er} mars, le PDG écrit « *plusieurs organisations syndicales ont exprimé, par tract ou d'autres moyens, leur préoccupation sur les hausses des prix de l'énergie. Le sujet a été discuté au niveau du Comex. Nous comprenons cette préoccupation. Aussi dans le cadre de la transition juste que nous souhaitons mettre en œuvre avec la transformation de TotalEnergies, nous allons mettre en œuvre les mesures* » en question.

S'il s'agissait pour l'employeur de donner une réponse à la préoccupation sur « LES hausses DES prix de l'énergie », il aurait fallu y répondre non pas seulement pour le « gaz/électricité » mais aussi sur les carburants automobile, le fioul domestique et le bois de chauffage pour lesquels la direction a maintenu inchangés les rabais actuels : 8 cts par litre avec la [carte Fleet/GR](#) (en France seulement) et autres rabais [Fioul Premier et bois](#). Serait-ce parce qu'accroître les rabais sur le carburant et le fioul domestique serait plus coûteux pour la Compagnie ou moins glamour en termes d'image externe décarbonée que les mesures annoncées ? Mais alors pourquoi la direction n'a-t-elle alors pas déjà [renouvelé l'offre efficacité énergétique auprès des salariés expirant le 31 décembre 2021](#) ?

En tout état de cause, lorsqu'il s'agit d'annoncer des nouvelles peu plaisantes aux salariés, la direction est autrement plus discrète ! Ainsi en va-t-il lorsqu'elle répond en CSE Siège UES AGSH du 17 février à une question du SICTAME, que **l'indemnisation des jours de télétravail occasionnel avait cessé à partir du 2 février**. En séance du même CSE le 28 février, le SICTAME déplorait que cette information n'ait toujours été communiquée clairement aux salariés. Il a fallu attendre une [réponse le 7 mars à une question du SICTAME sur le Yammer de la DRH Parlons RH !](#) pour en trouver confirmation publique, d'ailleurs peu évidente à trouver dans le flux de questions-réponses...

SUIVEZ NOUS SUR...

... [notre site internet](#) :

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

... [nos Yammer](#) :

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Privé](#)

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

Contactez-nous en écrivant à :

holding-amont.sictame-unsa-ues@total.com

SICTAME-UNSA-TOTAL

TOUR COPOLE 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

² Sur une base équivalente de TVA en Belgique et en Espagne, la remise de 125 € HT aux clients salariés de TotalEnergies coûte en outre 170 k€. En attribuant la prime de 100 USD à tous les salariés (environ 62 000 CDI hors de ces pays et de la France), le coût mondial pour l'entreprise des mesures annoncées est de 7,9 M€. En supposant cette fois que tous les salariés en France en Belgique et en Espagne bénéficient d'une remise de 125 € HT, le coût mondial pour la Compagnie serait d'environ 11 M€.