



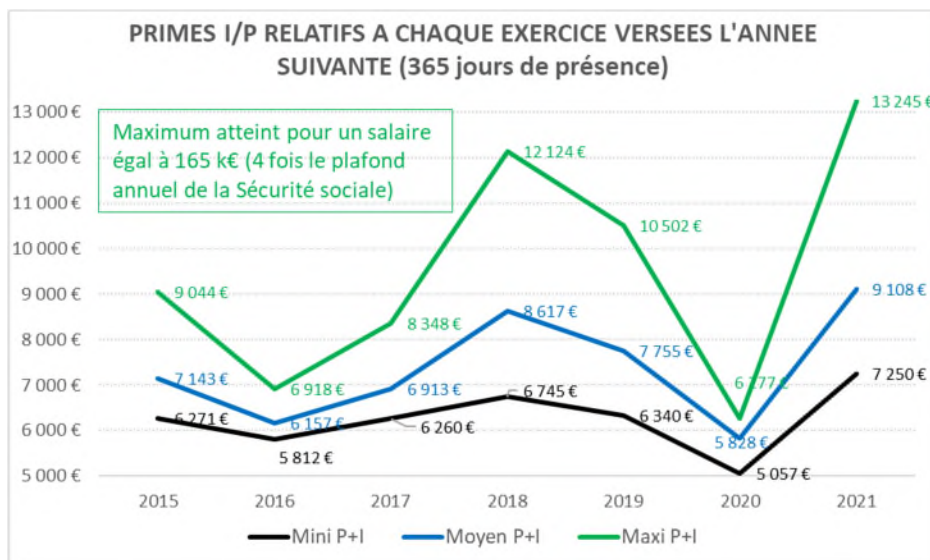
VARIABLE, MAIS POUR QUI, AU FAIT ?

Ça y est, la prime d'intéressement / participation (I/P) du Socle social commun (SSC) est annoncée. Les organisations syndicales signataires de ces accords, prioritairement informées des détails de ces primes, vont les diffuser en se félicitant pour la plupart de les avoir signés. Le SICTAME, signataire du seul accord participation¹, n'est pas en mesure de vous communiquer les détails de la prime d'intéressement. L'information détaillée est réservée aux seuls syndicats signataires, sans doute pour leur permettre de se faire mousser, les bonnes années, comme 2021...

Ainsi, certains syndicats signataires sont diligents à vous communiquer les éléments clés des primes I/P. Dès lors, le SICTAME peut publier ci-contre une version graphique de l'évolution des primes d'I/P depuis 2015.

Au vu de la structure des accords I/P, leur principe est une nouvelle fois illustré : **« en période de vaches maigres, tous les salariés reçoivent une prime assez indépendante du salaire ; en**

période de vaches grasses, la prime I/P est sensiblement plus hiérarchisée en fonction du salaire ».



Puisque le SICTAME ne dispose présentement pas de données détaillées sur la prime d'I/P, il a comparé, à salaire type donné, sa variabilité dans le temps à celle de la part « variable » du PDG. Et on va prouver que celle-ci n'est pas si variable que cela...

Le Conseil d'administration de TotalEnergies définit des critères quantitatifs et qualitatifs sur lesquels est calculée la part variable du PDG (maximum possible au titre de 2021 : 2,52 M€ en plus de la part fixe de 1,4 M€). En fait, **les critères qualitatifs du PDG sont, selon le Conseil d'administration, toujours atteints depuis 2014. Soit une composante variable invariante de 560 k€ par an de 2015 à 2021.** Pourquoi ne pas intégrer cette composante prétendument variable dans le fixe... ? Restent alors les critères quantitatifs.

¹ Le SICTAME n'avait pas signé l'accord I/P 2021-2023 pour plusieurs raisons décrites [ici](#), notamment :

- Le caractère immoral de la prise en compte des décès dans le calcul de prime, un décès dans la Compagnie une année lui fait économiser 5,4 M€ de prime d'intéressement (sans aucune redistribution à quiconque),
- Le caractère choquant de la différence de « valorisation » des décès dans les primes d'intéressement des salariés et dans la part variable du PDG.

Au titre de l'exercice 2021, ce sont d'ailleurs les critères décès et TRIR qui ont contribué à une réduction de la prime d'intéressement par rapport à l'objectif. Ils illustrent aussi la différence de traitement entre les salariés et le PDG sur des critères humainement aussi sensibles et affichés comme « cardinaux » par la Compagnie.

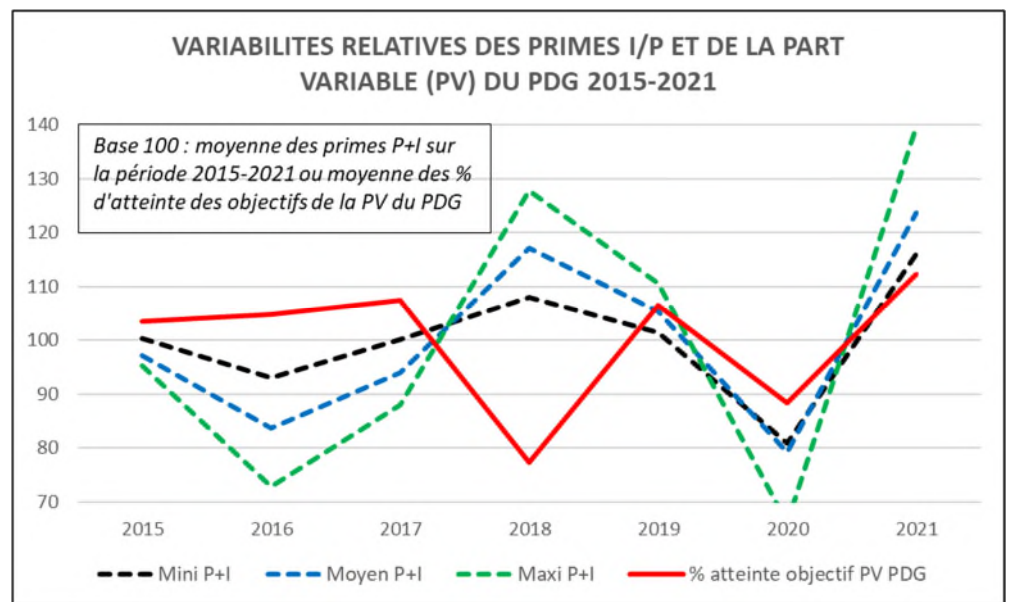
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% d'atteinte de l'objectif de part variable du PDG	92%	93%	95%	68%	94%	78%	99%
dont paramètres quantitatifs	88%	91%	94%	59%	93%	72%	99%

Hormis en 2018 et 2020, les objectifs quantifiables sont toujours atteints à plus de 92 %. 2020, la Covid est passée par là. En 2018, un critère (le résultat net ajusté comparé aux autres majors, critère supprimé dès la part variable 2019 du PDG) avait conduit à l'annulation de 700 k€ de potentiel de part variable du PDG... En dehors de ces années, seuls les critères décès, déversements d'hydrocarbures liquides et rentabilité des fonds propres (ROE) peuvent se révéler un peu variables.

Sur le ROE, les critères de parts variables du PDG et de l'intéressement sont identiques. En revanche, pour les décès, c'est différent. Ainsi, pour 2021, les objectifs du PDG sont atteints à 100 % (soit 56 k€ en 2020). Pour l'intéressement 2021, c'est 0 %, à la suite d'un décès au périmètre SSC. **Pour le PDG, il suffit d'être meilleur que les autres majors. Pour les salariés, il faut être parfait, soit zéro décès au périmètre SSC.**

Au-delà de ce constat choquant, le graphique ci-contre compare la variabilité relative des primes d'intéressement (à salaire type donné) et la part variable du PDG sur la période 2015-2021.

Au coup d'œil, il apparaît que la part « variable » du PDG est moins variable que la prime I/P d'un salarié au salaire moyen du SSC et a fortiori encore bien moins fluctuante que celle d'un cadre dont le salaire est de 165 k€ (prime I/P max).



Qu'en est-il de la variabilité de la part variable du PDG par rapport à celle de la prime I/P minimale ? Le simple coup d'œil ne suffit pas pour répondre. Mais avec des outils statistiques basiques², **la part dite « variable » du PDG est quand même légèrement plus fluctuante³ que la prime I/P minimale, censée être très peu variable, selon la direction elle-même !** Mais ça ne suffit pas au Conseil d'administration puisque, **depuis l'exercice 2021, la sur-performance d'un critère financier de part variable du PDG peut mathématiquement compenser la sous-performance d'un autre.** De quoi donner des idées pour la prochaine négociation d'I/P... en 2024...

SUIVEZ NOUS SUR...

... **notre site internet** :

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

... **nos Yammer** :

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Privé](#)

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

Contactez-nous en écrivant à :

holding-amont.sictame-unsatotal@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

² Pour les amateurs, sur la période 2015-2021 écart-type observé rapporté à la moyenne de l'atteinte d'objectif de part variable du PDG : 12,5 % comparé au même indicateur pour la prime I/P minimale : 11,1 %.

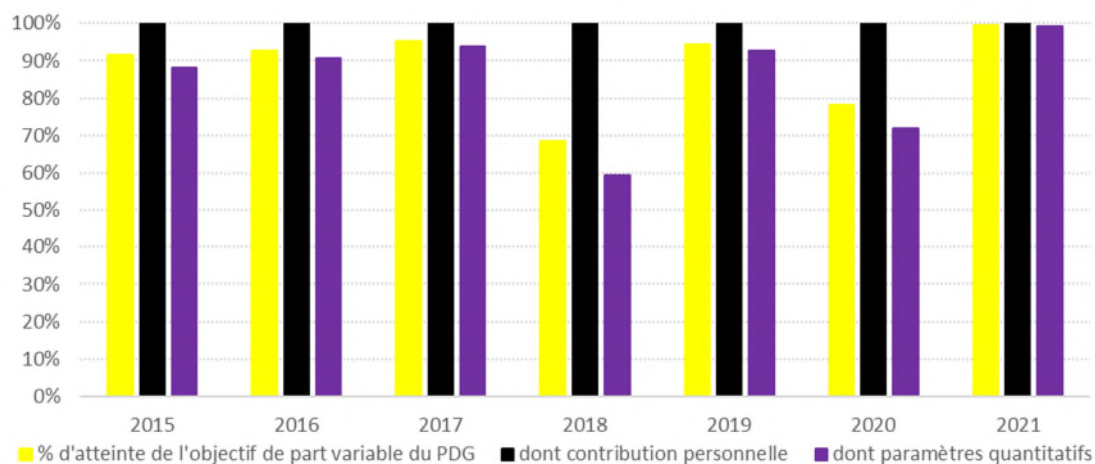
³ Et encore, cette variabilité prend en compte le « raté » de 2018 où le PDG a touché 0 € au titre du critère résultat net ajusté comparé aux autres majors (alors qu'il avait touché le maximum prévu de 700 k€/an en 2016 et 2017).

ANNEXE : RÉPARTITION PAR COMPOSANTE ET PAR (TYPE DE) PARAMÈTRE DU POURCENTAGE D'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE PART VARIABLE DU PDG

En vert, pourcentage d'atteinte supérieur à 85 %. En bleu, entre 75 et 85 %. En orange, entre 50 et 75 %. En rouge, inférieur à 50 %.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% d'ATTEINTE DU MAXIMUM DE PART VARIABLE du PDG	92%	93%	95%	68%	94%	78%	99%
dont contribution personnelle	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
dont paramètres quantitatifs	88%	91%	94%	59%	93%	72%	99%
Sécurité	88%	100%	100%	78%	92%	80%	95%
dont <i>Total Recordable Injury Rate</i> (TRIR)	#N/A	100%	100%	98%	100%	100%	100%
dont <i>Fatality Incident Rate</i> (décès), par comparaison	#N/A	100%	100%	0%	42%	52%	100%
dont nombre incidents déversements hydrocarbures			100%	97%	100%	75%	88%
Emissions gaz à effet de serre (Scope 1+2)					100%	100%	100%
Rentabilité des fonds propres	70%	57%	72%	92%	74%	0%	133%
Ratio d'endettement		100%	100%	100%	100%	83%	130%
Point mort cash organique / Baisse coûts opérationnels 2015	100%				100%	100%	133%
Rentabilité des capitaux permanents, par comparaison					100%	100%	140%
Résultat net ajusté (RNA), par comparaison	100%	100%	100%	0%			
Bénéfice net par action (BNPA), par comparaison	95%						

POURCENTAGE D'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE PART VARIABLE DU PDG



2015-2021	Moyenne	Ecart-type	Ratio
Mini P+I (1 fois le PASS)	6 248 €	691 €	0,111
Moyen P+I	7 360 €	1 213 €	0,16
Maxi P+I (4 fois le PASS)	9 494 €	2 598 €	0,27
% atteinte objectif PV PDG	89%	11%	0,125