



TOUJOURS PLUS DE SÉLECTIVITÉ DANS LES RÉMUNÉRATIONS... ET TOUJOURS PLUS DE DISCRÉTIONNAIRE DANS SON APPLICATION ?

Dans [sa communication du 31 mai](#), le SICTAME a présenté la croissance de l'inégalité de rémunérations au sein du Comex par l'envolée de la rémunération du PDG d'une part et l'intense renouvellement en 2020 et 2021 des autres membres du Comex d'autre part. **Le niveau d'attribution d'actions gratuites aux membres du Comex (hors PDG) apparaît en effet fortement corrélé avec l'ancienneté dans cette prestigieuse instance de la Compagnie** (le PDG a confirmé ce point dans sa réponse écrite d'AG 2022 – voir [p. 21 ici](#)). **La performance n'est donc pas la politique affichée.** Si, par manque de données individuelles, ceci ne peut être formellement prouvé pour la rémunération en numéraire des membres du Comex (hors PDG), l'examen agrégé de cette composante de rémunération confirme l'hypothèse qu'elle dépend de l'ancienneté dans l'instance.

Bref, alors que la doxa de l'employeur ne veut pas accorder de rémunération à l'ancienneté aux salariés sous prétexte de souplesse, d'agilité et de performance, sa pratique de rémunération à la *séniorité* des membres du Comex donne un sentiment de *happy few* sélectionnés pour qui tout ira mieux, presque quoi qu'il arrive¹.

Les 2^e et 3^e parties de la communication du SICTAME vont montrer que la **sélectivité de la rémunération, présentée comme un objectif en soi et, selon la direction, souhaitée par les cadres et notamment les jeunes, va probablement s'accroître au sein du Socle social commun (SSC)** dans les toutes prochaines années, après l'épisode particulier de la Covid-19, qui par

- la baisse des cours de bourse valorisant les attributions d'actions gratuites et
- la baisse de la composante collective des parts variables des cadres

avait conduit à une baisse apparente en 2020 des inégalités de rémunérations au sein du SSC.

LES ATTRIBUTIONS D' ACTIONS GRATUITES, UN OUTIL DISCRÉTIONNAIRE DE L'EMPLOYEUR DONT L'ÉQUITÉ POUR L'ENSEMBLE DES SALARIÉS RESTE TOUJOURS À PROUVER

Un des clichés de la doxa patronale est la sélectivité des rémunérations et le fait qu'elle prête cet objectif à l'ensemble des cadres, en particulier les jeunes. A supposer même que les jeunes cadres le disent, il faudrait **au moins avoir les preuves pour justifier que les rémunérations de la Compagnie souffriraient d'un manque de sélectivité.** En tout état de cause, **les attributions d'actions gratuites, outil par nature de sélectivité des rémunérations, se révèlent dans la durée de plus en plus ciblées, par l'écart absolu croissant du nombre d'actions attribuées entre les différents niveaux de poste.**

Nombre moyen d'actions gratuites attribuées par bénéficiaire (par niveau de poste NP et par genre)						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bénéficiaire NP 15+ (H / F)	1274 / 1394	1294 / 1353	1363 / 1416	1392 / 1405	1444 / 1453	1406 / 1492
dont principaux cadres dirigeants	22 492	22 208	23 154	25 115	23 362	34 000
dont autres cadres dirigeants	4 739	4 770	5 014	5 221	5 412	5 640
Bénéficiaire NP 10 à 14 (H / F)	266 / 249	266 / 249	277 / 261	288 / 264	299 / 279	298 / 282
Bénéficiaire NP 9- (H / F)	108 / 119	108 / 112	119 / 121	122 / 122	126 / 130	127 / 127
Réduction du nombre de principaux cadres dirigeants de 12 (2016 et 17), 13 (2018 à 2020) à 8 en 2021						

¹ La doxa patronale n'est pas à une contradiction près. Après avoir mis à bas les retraites supplémentaires à prestations définies pour tous les salariés, elle en vante les mérites pour les cadres dirigeants. Idem pour les **indemnités de départ au PDG**, initialement justifiées et toujours alignées sur l'indemnité de congédiement de la CCNIP (24 mois de salaire) alors que le patronat a agi pour le barème Macron de ces indemnités et leur plafond à 20 mois après 29 ans de service...

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 280 personnes sur la période 2016 à 2021) se virent attribuer en moyenne 4 739 actions en 2016 (information non genrée).

L'envolée en 2021 des attributions moyennes aux principaux cadres dirigeants est liée à celle du PDG et à la concentration du périmètre des principaux dirigeants aux seuls 8 membres du Comex. La baisse en 2020 des attributions moyennes aux principaux cadres dirigeants est liée au départ de membres du Comex (point mis en évidence dans [la 1^{ère} communication SICTAME du 31 mai](#)). Ce qui est alors intéressant est de **mesurer depuis 2016 l'évolution moyenne de ces attributions en fonction à la fois du niveau de poste et du genre**.

Evolution des attributions moyennes d'actions gratuites par niveau de poste (NP) et par genre						
	2017/2016	2018/2017	2019/2018	2020/2019	2021/2020	2021/2016
Autres cadres dirigeants (H et F)	0,7%	5,1%	4,1%	3,7%	4,2%	19,0%
Bénéficiaire NP 15+ H	1,6%	5,3%	2,1%	3,7%	-2,6%	10,4%
Bénéficiaire NP 15+ F	-2,9%	4,7%	-0,8%	3,4%	2,7%	7,0%
Bénéficiaire NP 10 à 14 H	0,0%	4,1%	4,0%	3,8%	-0,3%	12,0%
Bénéficiaire NP 10 à 14 F	0,0%	4,8%	1,1%	5,7%	1,1%	13,3%
Bénéficiaire NP 9- H	0,0%	10,2%	2,5%	3,3%	0,8%	17,6%
Bénéficiaire NP 9- F	-5,9%	8,0%	0,8%	6,6%	-2,3%	6,7%

L'évolution la plus rapide de l'attribution moyenne d'actions gratuites bénéficie aux autres cadres dirigeants alors que leur périmètre sur la période est relativement stable (279 en 2016, 280 en 2021 après un pic autour de 290 entre 2018/20).

Etrangement, **depuis 2016, le niveau moyen d'attribution aux salariés NP 15+ (incluant tous les cadres dirigeants) semble croître sensiblement moins vite que pour les autres cadres dirigeants. Et en particulier pour les femmes, malgré une amélioration relative en 2021.** La première raison à laquelle on peut penser pour cette différenciation d'évolution est le moindre taux de promotion au sein de cette catégorie NP 15+, à moins qu'il n'y ait eu, là aussi, un profond rajeunissement de cette population sur la période... Les femmes NP 15+ apparaissent systématiquement mieux traitées que les hommes, parfois de peu (2019, 2020) ou de manière plus significative (2016, 2017, 2021)

A l'inverse, les salariées NP 10-14 bénéficient systématiquement moins d'actions gratuites que les hommes. La différence datant de 2016 n'a toujours pas été compensée par une croissance relativement homogène des attributions entre hommes et femmes, un peu meilleure pour les femmes en 2021.

Si les salariés masculins NP 9- ont connu une croissance notable des attributions d'actions gratuites, elle est concentrée sur l'année 2018 (de 108 à 119 en 2018 et 127 en 2021) et un niveau absolu faible d'actions attribuées. L'attribution moyenne d'actions gratuites aux femmes de NP 9- bénéficiait dès 2016 d'un niveau plus élevé que pour les hommes, écart réduit dès 2017.

Depuis 2016, le taux de sélectivité de ces attributions semble légèrement en hausse. Le taux de sélectivité pour les NP 15+ semble un peu plus faible pour les femmes que pour les hommes. Serait-ce une compensation pour la moindre croissance du nombre d'actions gratuites attribuées aux heureuses bénéficiaires NP 15+ ?

Pourcentage de bénéficiaires par niveau de poste et genre						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
NP 15+ (H / F)	86 / 89%	85 / 88%	85 / 87%	83 / 89 %	83 / 86%	83 / 87%
NP 10 à 14 (H / F)	25 / 27%	25 / 26%	26 / 26%	24 / 26%	24 / 24%	24 / 25%
NP 9- (H / F)	1 / 2%	2 / 2%	2 / 2%	2 / 2%	2 / 2%	2 / 2%

Néanmoins, ce tableau souffre de **l'absence de publication d'un taux de renouvellement pluriannuel d'attribution (2, 3 et 4 ans), seul capable de mesurer l'effet « ce sont toujours les mêmes qui profitent des actions gratuites »**, expression du ressenti par de nombreux salariés de la super-sélectivité desdites attributions.

Votez pour les listes SICTAME au 2nd tour des élections des CSE Siège AGSH, Pau et Spazio !

Le SICTAME défend la citoyenneté dans l'entreprise