



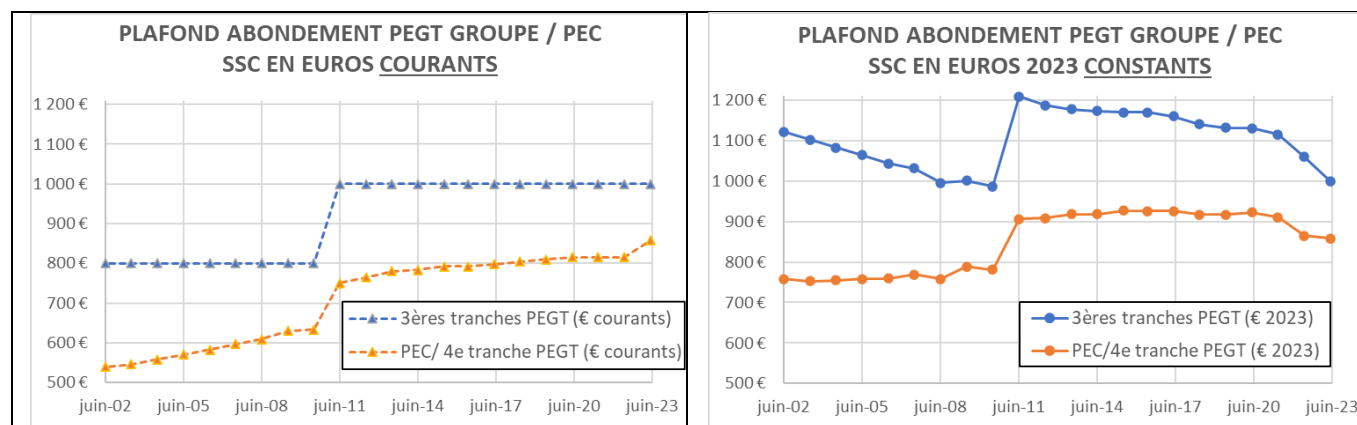
L'INFLATION RONGE VOTRE ÉPARGNE SALARIALE. MERCI QUI ?

Le plan d'épargne groupe TotalEnergies (PEGT) fut mis en place en 2002 par un accord signé par deux des trois organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, à savoir CFE-CGC et CFDT. Chaque filiale française du Groupe peut y adhérer ou non, sous la condition d'un accord entre sa direction et les syndicats qui y sont représentatifs. Le groupe Hutchinson n'y a jamais adhéré. Après la scission d'Arkema (2006) et les cessions de la chimie de spécialités, les sociétés adhérentes au PEGT, hormis celles du Socle social commun (SSC), sont composées des filiales de distribution de carburants et combustibles, de quelques filiales de la chimie de spécialités et des sociétés de la branche GRP. À de très rares exceptions, ces sociétés ne sont pas affiliées à la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole (CCNIP). La part de cadres et agents de maîtrise y est bien plus faible qu'au périmètre du SSC.

En outre, les seuls salariés du SSC bénéficient depuis 2002, en plus du PEGT, d'un plan d'épargne complémentaire (PEC) transformé début 2022 en une 4^e tranche d'abondement du PEGT.

Or, les plafonds d'abondement des 3 premières tranches du PEGT ne sont indexés à rien, ni à l'inflation, ni aux augmentations de salaire, qu'elles soient au niveau de la branche (CCNIP par exemple, comme pour le défunt PEC) ou d'entreprise (les « négociations » annuelles obligatoires SSC, comme pour la 4^e tranche du PEGT réservée au SSC depuis 2022). Pire, le plafond d'abondement des 3^{èmes} tranches d'abondement du PEGT fixé en 2002 à 800 €, n'a augmenté qu'une seule fois, en 2011, pour alors atteindre 1 000 €. Sur de si longues périodes, l'inflation, même lorsqu'elle est faible, ronge dans le temps les abondements réels et donc l'intérêt de l'épargne salariale.

En prenant l'indice d'inflation¹, l'écart est spectaculaire entre euros courants et euros constants (valorisés à ceux que nous connaissons en 2023). La forte inflation récente n'explique pas tout.



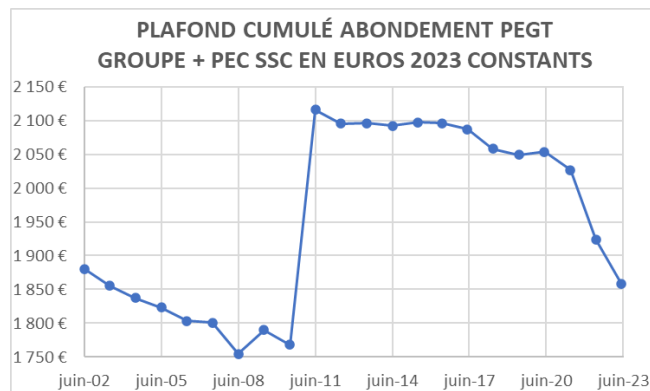
¹ Pour les amateurs exigeants en ces matières, il s'agit de [l'indice des prix à la consommation ensemble des ménages hors tabac \(IPC\) en juin des années 2002 à 2015 et des mois de mai au-delà](#). Il s'agit des mois de versement de l'intéressement participation (IP) qui permet de saturer les abondements du PEGT et du PEC. Pour être cohérent, l'IPC a été supposé croître de 0,72 % par mois du 1^{er} mars au 31 mai 2023, rythme mensuel de croissance cumulée de l'[indice IPC en janvier et février 2023](#).

TOUS LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DU PEGT (SSC OU NON) SOUFFRENT DE L'ÉROSION

L'érosion par l'inflation est telle que les salariés du SSC bénéficient en euro constant d'un plafond cumulé d'abondement légèrement inférieur à celui de 2002 pour un niveau réel de versements de même niveau.

Pour les salariés du SSC, la situation par rapport à 2011 apparaît encore moins flatteuse, année où les plafonds furent brutalement rehaussés : le plafond cumulé d'abondement a en valeur réelle baissé de 12 %.

Quel sens alors donner à la politique affichée par la Compagnie d'un développement de l'épargne salariale au vu de ces éléments ? Celui des mots creux ou des effets d'annonce sans continuité ?



Cumul PEGT et PEC SSC : plafond d'abondement et versement optimal

PEGT et PEC SSC	2002	2011	2023	2023/11	2023/02
Plafond abondement (€ courants)	1 340 €	1 750 €	1 858 €	6%	39%
Versement optimal (€ courants)	2 180 €	2 800 €	3 016 €	8%	38%
Plafond abondement (€ constants 2023)	1 880 €	2 116 €	1 858 €	-12%	-1%
Versement optimal (€ constants 2023)	3 059 €	3 386 €	3 016 €	-11%	-1%

Mais, comme vous l'avez compris, le cœur du problème du PEGT réside dans les filiales hors SSC : leurs salariés ne bénéficient que des 3 premières tranches du PEGT dont le plafond d'abondement a en valeur réelle baissé de 11 % depuis 2002, et de 17 % depuis 2011 (voir graphique de droite page précédente).

COMMENT LES SALARIÉS HORS SSC EN SONT-ILS ARRIVÉS LÀ ?

Le danger d'une inflation faible réside dans son caractère faussement indolore à court terme. Ensuite, certains des salariés du SSC, contraints financièrement² ou légitimement mal à l'aise avec les méandres de l'épargne salariale ne perçoivent pas l'abondement comme un élément de leur rémunération. Autrement dit, en période d'inflation faible, les salariés ne se rendent pas compte que leurs droits sont régulièrement rognés. Avec une inflation élevée, un plafond d'abondement nominalement inchangé depuis plus de 12 ans est un message particulièrement négatif adressé aux salariés.

D'ailleurs, la communication externe de la Compagnie sur sa politique de rémunérations est opportunément réduite au seul périmètre SSC, sans jamais aborder les rémunérations des autres 20 000 salariés de la Compagnie en France ([ici une illustration présentée en juin 2022 par le SICTAME](#)). En obérant systématiquement ainsi l'information, témoignerait-elle ainsi de sa pleine conscience de la vacuité de sa communication et donc de son caractère manipulateur ?

La Compagnie affirmera que les filiales de distribution d'énergies sont soumises à une forte concurrence, comme TE électricité et gaz France (sans que l'on sache bien si la fourniture d'électricité par EDF au prix cassé et forcé de 42 €/MWh lui assure aisément une rentabilité). Si la direction ne peut envisager un alignement de tous les abondements du PEGT à ceux proposés aux salariés du SSC, le minimum serait de maintenir le pouvoir d'achat des abondements pour les salariés hors SSC. Le coût annuel d'un tel ajustement pour 25 000 salariés français serait de 5,2 M€, soit moins de deux fois la part variable 2022 du PDG (2,7 M€) !

Mais qu'ont fait depuis 2011 les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, et notamment les deux signataires du PEGT, pour éviter une telle dégradation de la valeur réelle des plafonds d'abondement ? Demander en petit comité dans le confort de l'entre-soi est une chose, faire connaître la situation actuelle en est une autre. Souligner l'écart du discours de la direction avec la réalité en est une autre encore.

² Le niveau des primes d'intéressement et de participation (IP) en dehors du SSC est bien moindre que celui au sein du SSC. Pour ces salariés hors SSC, la saturation des abondements du PEGT et du PERCOL par les seules primes d'IP n'est pas garantie.

³ Les effectifs inscrits des sociétés adhérentes au PEGT sont d'environ 25 000 salariés au 31/12/2021, dont tous ne saturent malheureusement pas le plafond d'abondement des 3èmes tranches. Celui-ci devrait augmenter de 209 € pour conserver sa valeur réelle de 2011 (1 209 € en € constants 2023), soit un coût inférieur à 5,2 M€ pour la Compagnie.