

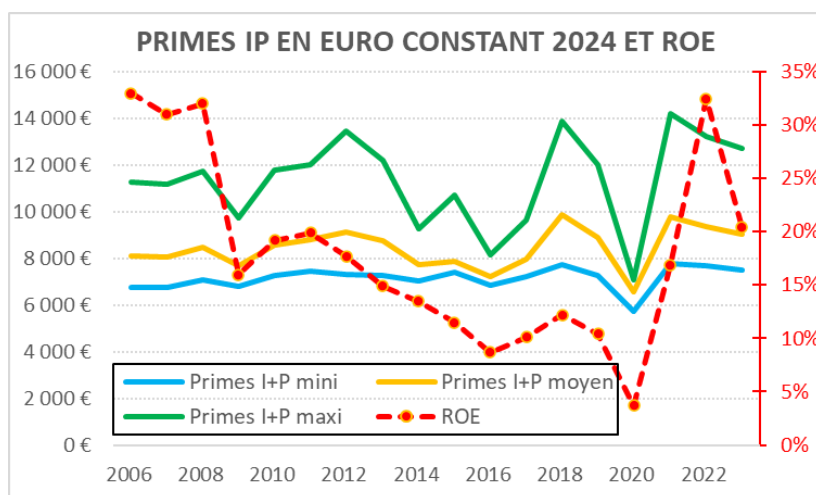


IP, PEGT, ACRS, CET et 100 actions gratuites : DES NOUVEAUTÉS ET COMMENT S'Y RETROUVER ?

Alors qu'une toute relative torpeur frappe certaines des équipes en raison des vacances de printemps, l'employeur a annoncé plusieurs opérations impliquant la défense de vos intérêts. C'est pourquoi il vous faut être bien informé. La nouveauté de l'annonce des 100 actions gratuites est traitée en dernière partie.

LE NIVEAU RÉEL DE VOS PRIMES D'INTÉRESSEMENT ET DE PARTICIPATION (IP)

L'employeur et certaines organisations syndicales signataires de l'accord d'intéressement font grand bruit du montant des primes d'IP qui seront versées fin mai 2024 au titre de l'année 2023. Une revue dans la durée desdites primes montre que, finalement, lors d'exercices censés être très performants, la prime IP n'a rien d'exceptionnel par rapport au passé, comme en témoigne le graphique ci-contre des niveaux de primes depuis 2006 en € constant pour un salarié à temps plein



présent toute l'année. Il se trouve que les années 2011 et 2023, les rentabilités affichées par le Groupe de ses fonds propres (ROE) étaient proches, respectivement de 19,9 % et 20,4 %.

Dans un contexte économique affiché a priori comparable donc, les primes IP minimales ont crû depuis 2011 en euro constant de 1,0 %, soit une croissance annuelle de 0,09 %. Pour les primes IP « moyennes » qui n'ont rien d'une moyenne, elles ont crû sur la même période de 2,4 % (soit 0,20 % par an !). Les primes maximales ont connu une croissance réelle de 5,5 %, soit 0,45 % par an. Pour comparaison, le dividende relatif à 2023 a crû de 10,2 % en termes réels, soit 0,81 % par an. Ceci permet de relativiser l'ampleur de l'« effort » de l'employeur dans la durée. Un utile rappel face à l'autosatisfaction.

L'ALLOCATION DE VOS PRIMES D'IP DU 8 AU 22 AVRIL 2024

Comme l'année dernière, vous pouvez souscrire à l'augmentation de capital réservée aux salariés (ACRS) avec vos primes d'IP. Le SICTAME avait réitéré maintes fois une telle proposition [dès février 2008](#) !

Dès lors, si vous n'êtes pas contraint financièrement et que vous pouvez verser vos primes d'IP dans les plans de retraite (PERCOL) et d'épargne (PEGT et avec l'ACRS, le plan d'actionnariat salarié PEG-A) afin d'éviter à votre prime IP d'être imposée sur le revenu, la maximisation de vos abondements et l'optimisation de la fiscalité sur les plus-values du PERCOL requièrent alors d'investir votre prime IP dans l'ordre de priorité décroissant suivant. PH7 vous indique comment maximiser vos abondements, pas l'ordre de priorité dans lequel il faut le faire. Sur les limites de PH7, voir dernière partie du présent tract.

		Versement optimum du salarié	Taux d'abondement	Plafond d'abondement annuel*	Plafond abondement cumulé*	Placement brut annuel, y compris abondement*
1	PEGT (1ère tranche) : plan d'épargne groupe TotalEnergies					
	Pour les 100 premiers €	100 €	300%	300 €	300 €	400 €
	PERCOL : Plan d'épargne retraite collectif					
	Composante fixe PERCOL	446 €	300%	1 338 €	1 338 €	1 784 €
2	Composante variable PERCOL	0,45 % du salaire de référence N-1 plafonné à 107 407 €/an, soit 483,34 €	300%	1,35% du salaire de référence N-1 plafonné à 107 407 € / an	Plafond non indexé 1 450 €	1,80 % du salaire de référence N-1 plafonné à 107 407 € / an
3	PEGT (2e tranche) : plan d'épargne groupe TotalEnergies					
	Pour les 200 € suivants	200 €	100%	200 €	200 €	400 €
4	ACRS pour investissement dans PEG-A (plan d'épargne Groupe d'actionnariat salarié)					
	10 actions gratuites**	470 €	100%	470 €	470 €	940 €
	PEGT (3e et 4e tranches) : plan d'épargne groupe TotalEnergies					
5	Pour les 1 000 € suivants versés dans le PEGT	1 000 €	50%	500 €	1 388 €	4 164 €
	Pour les 1 776 € suivants	1 776 €	50%	888 €		
	* brut de contributions sociales de 9,2 %					
	** sur la base d'un prix de souscription des actions de 47 €, abondement et placement nets de contributions sociales de 9,2 % pour les 10 actions gratuites					

Il est rappelé que l'IP constitue la seule source d'alimentation du PERCOL qui permet de bénéficier d'une fiscalité à sa sortie réduite à l'imposition des plus-values au taux de 17,2 %, d'où le double intérêt de verser en priorité l'IP dans le PERCOL, si on le peut : abondement maximal et prélèvements sociaux minimaux¹. Afin de bénéficier de l'abondement des désormais 10 actions gratuites lors de la souscription à l'ACRS de 10 actions, son financement par l'IP s'impose.

Ci-contre, quelques exemples montrant que pour un salarié à temps plein, la prime d'IP permet de saturer tous les abondements du PERCOL, du PEGT et de l'ACRS.

	Versement optimum du salarié	Taux d'abondement	Plafond d'abondement annuel*	Plafond abondement cumulé*	Placement brut annuel, yc abondement*
<i>Exemples en fonction du salaire de référence N-1</i>					
35 000 €	4 150 €	100%	4 169 €	4 169 €	8 318 €
50 000 €	4 217 €	104%	4 371 €	4 371 €	8 588 €
70 000 €	4 307 €	108%	4 641 €	4 641 €	8 948 €
107 407 €	4 475 €	115%	5 146 €	5 146 €	9 621 €

Rappelons cependant que les plafonds d'abondements des 3^{èmes} tranches du PEGT sont inchangés depuis le 1^{er} janvier 2011 (soit une perte de valeur réelle de 23 %). À se demander ce que font les 2 syndicats signataires de l'accord cadre PEGT signé au périmètre France.

Avertissement - point de vigilance fonctionnement PH7

Un bug informatique a frappé l'outil PH7 au tout début de la campagne de saisie. Certaines saisies le 8 avril au matin risquent d'avoir été perdues, si l'on en croit le courriel issu de TGS tghrs-communication-campagne-rh@mailing.totalenergies.com

La campagne Intéressement Participation s'est ouverte le 8 avril 2024.

Vous avez donc pu effectuer votre choix de placement sur le SELF le 8 avril 2024 au matin.

Des lenteurs et un problème informatique nous ont contraints à fermer le module IP le 8 avril de 12h30 à 14h00 et à recharger une partie de la campagne IP dans le SELF.

Malheureusement, vos choix de placement IP effectués avant le rechargement, n'ont pu être conservés et ont été annulés.

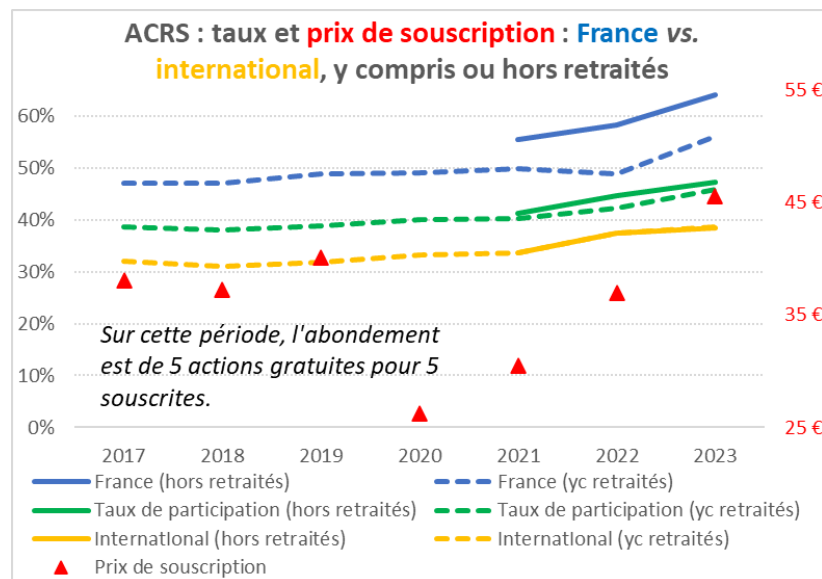
Nous vous invitons donc à vous reconnecter sur le SELF afin de ressaisir vos choix de placements IP.

tghrs-communication-campagne-rh@mailing.totalenergies.com daté du 8 avril (autour de 18 h) dont l'extrait figure ci-dessus. Assurez-vous que ce qui est enregistré dans PH7 est bien ce que vous souhaitez finalement.

¹ Certes, vos avoirs y sont bloqués jusqu'à la retraite (sauf déblocage pour acquisition résidence principale et événements négatifs de la vie), mais vos supports d'investissements y sont arbitrables à tout moment, à la différence de l'ACRS / PEG-A où vos avoirs sont bloqués 5 ans (avec des conditions de déblocage plus souples), mais sans arbitrage possible.

Après avoir saturé vos abondements, vous pouvez compléter vos versements IP dans le PEGT, l'ACRS, voire le PERCOL si vous êtes à moins de 5 ans de la retraite. Mais là, les choix sont plus complexes : ils doivent tout particulièrement **intégrer votre exposition préexistante à l'action TotalEnergies**, tout en gardant évidemment en tête que le choix des supports d'investissements (les fonds ou FCPE) demeure d'abord dépendant de vos objectifs, de votre propension au risque de votre épargne en général.

Enfin, alors que le SICTAME réclamait depuis 2008 **une décote de 30 % lors des ACRS**, elle a enfin été **accordée pour 2024**. Aux dires du PDG en Comité européen, elle ne sera **pérennisée que si l'ACRS 2024 remporte un notable succès par rapport aux ACRS antérieures**. Il demeure en effet décevant qu'en France et à l'international, les taux de souscription en 2023 furent respectivement de 64 % et 38 % parmi les salariés malgré l'abondement dont ils disposent depuis 2017² de 5 actions gratuites pour 5 souscrites.



Enfin, ne considérez pas que la décote de 30 % soit intégralement un cadeau de l'employeur : vos actions acquises par l'ACRS ne sont pas arbitrables pendant 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé), ce qui obère leur valeur d'environ 20 % : c'est le coût d'incessibilité (19,2 % ACRS 2019 à 2021 et 16,4 % en 2022). En outre, les parts, même disponibles, du fonds d'actionnariat ont moins de valeur que des actions pures, en particulier lors d'événements importants affectant TotalEnergies (OPA par exemple) ou au

titre de votre exercice indirect des droits de vote en Assemblée générale d'actionnaires.

Hormis ces principes généraux, le SICTAME se garde de prétendre vous donner des conseils sur le choix des FCPE, ceux-ci étant réservés à des conseillers dûment habilités, comme le prévoit [l'article L573-9 du Code monétaire et financier](#) sous peine de [sévères sanctions](#).

Outre ces questions de fond relatives à vos investissements, **l'introduction de l'ACRS introduit une certaine complexité opérationnelle**, même si les raisons n'en sont pas limpides.

UNE SOUSCRIPTION À L'ACRS EN DEUX ÉTAPES : LA PREMIÈRE POUR L'IP N'ÉTANT RÉVERSIBLE DANS LA SECONDE QU'À LA BAISSÉ (DU 29 AVRIL AU 14 MAI)

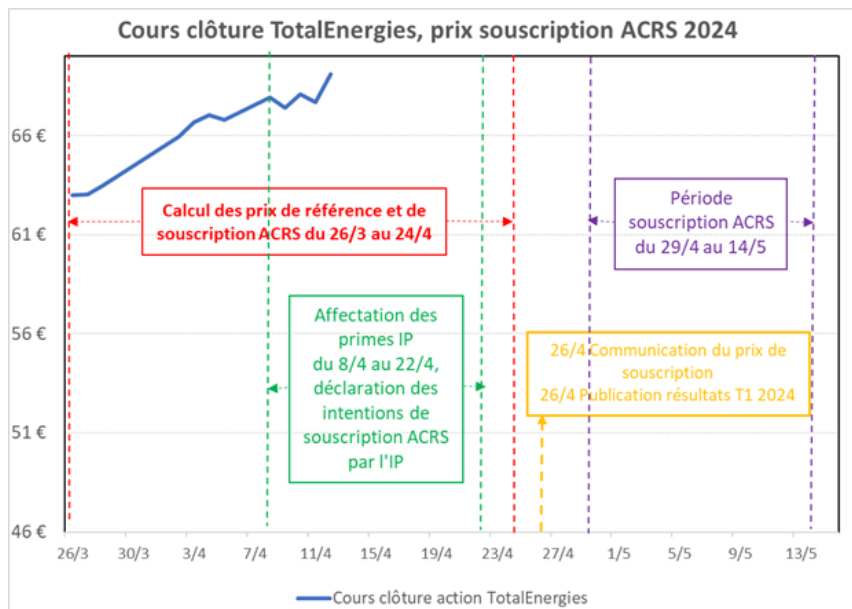
Le prix de souscription à l'ACRS est établi comme l'arrondi supérieur (au dixième d'euro) de 70 % de la moyenne des 20 cours de clôture de l'action TotalEnergies du 26 mars au 24 avril. Autrement dit, **votre choix d'investissement de l'IP (du 8 au 22 avril) dans l'ACRS se fera en n'ayant qu'une vision partielle du prix de souscription**, au mieux en ne connaissant que les 18^{es} cours de clôture sur les 20. Le graphique ci-dessous, établi à la clôture de bourse du 12 avril, résume les périodes clés de l'IP et de l'ACRS.

Première étape : vous indiquez dans PH7 vos intentions d'allocation de vos primes d'IP avant le 22 avril.

Deuxième étape : lors de la souscription finale à l'ACRS (du 29 avril au 14 mai) à travers l'outil de souscription, et cette fois en toute connaissance du prix de souscription à l'ACRS, vous pourrez

² En 2015, alors que l'ACRS était biennales, l'abondement pour les salariés était de 10 actions gratuites pour 5 actions souscrites et le taux de souscription (hors retraités) était de 42 % (56 % en France, 33 % à l'international).

- **non seulement y souscrire à travers les habituels prélèvement bancaire (en date du 31 mai 2024) ou prélèvements mensuels sur paie, en plus des montants initialement investis issus des primes d'IP (pour rappel, les montants issus de l'IP ne sont pas inclus dans les versements volontaires PEGT+PEG-A+PERCO gelé soumis au plafond légal de souscription de 25 % de la rémunération brute 2024, en pratique 2023) ;**
- **mais aussi éventuellement réduire le montant issu de l'IP que vous aviez initialement déclaré investir dans l'ACRS.** Ce montant issu de l'IP finalement non souscrit à l'ACRS sera alors investi au 31 mai dans le fonds TotalEnergies Monétaire du PEGT³. Il vous reviendra ensuite d'arbitrer éventuellement au sein du PEGT ce montant résiduel vers un autre fonds, plus conforme à vos choix d'investissement.



Attention, pour d'évidentes raisons, **vous ne pourrez dans cette seconde étape que réduire partiellement ou annuler votre intention de souscription à l'ACRS par les primes d'IP.** L'accroître exigerait que vous indiquiez quels autres investissements des primes d'IP vous souhaiteriez abandonner...

ET LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) ? LES ÉCUEILS FISCAUX TROP MÉCONNUS DE SA MONÉTISATION DANS LE PERCOL

En avril et mai, c'est également le moment de gérer ses congés au mieux. Le CET est utile pour cela. Il s'agit néanmoins ici de **rappeler les dangers fiscaux de la monétisation de ses jours de CET dans le PERCOL, présentée à tort par l'employeur comme un des outils simples d'optimisation des abondements de l'épargne retraite.** Jusqu'à maintenant et malgré les demandes du SICTAME pour des avertissements des salariés plus précis, ces derniers ne disposent que du message ci-dessous peu intelligible sur PH7 : il n'apporte aucune aide pratique, si ce n'est de vous laisser penser que votre seul objectif devrait être de maximiser l'abondement PERCOL (25 %) sur le transfert issu du CET.

Les sommes issues du CET et versées par le salarié au PERCOL viennent diminuer le seuil d'exonération fiscale des cotisations obligatoires de retraite supplémentaires (PERO), seuil fixé à 8% du revenu brut fiscal annuel. Cela peut donc conduire à réintégrer fiscalement les cotisations PERO en fin d'année.

Au cours de l'année fiscale **la somme**

- des versements obligatoires employeur et salarié dans le PERO (soit 1,5 % de votre rémunération annuelle normalement non fiscalisés à l'impôt sur le revenu),
- des montants du CET monétisés dans le PERCOL et
- de tous les abondements PERCOL (y compris ceux à 25 % issus de la monétisation des jours du CET et ceux liés à tous vos versements volontaires ou issus de l'IP)

doit être inférieure à 8 % de votre rémunération brute. Sinon, l'employeur appliquera sur la paie de **décembre 2024** une « **réintégration fiscale** » des versements obligatoires du PERO qui dépassent ce plafond. Vous serez alors **imposé deux fois** sur ces montants, une fois à l'entrée et une nouvelle fois lors de la perception de la rente de retraite PERO y afférant.

³ Si, lors de votre intention de souscription à l'ACRS d'une partie de votre IP, vous n'aviez pas optimisé les abondements du PEGT, le montant investi dans le fonds monétaire du PEGT suite à votre rétractation de souscription à l'ACRS sera abondé.

Jusqu'à une rémunération brute d'environ 100 000 €/an, en optimisant tous les abondements PERCOL, vous risquez d'être frappé par cette « réintégration fiscale ». D'autant plus que votre rémunération brute est faible. Interrogez votre Corper pour de plus amples informations. Vous incitez également l'employeur à mieux communiquer sur cet écueil de la « réintégration fiscale » que le salarié ne découvre que sur sa paie de décembre...

Notez par ailleurs qu'indépendamment de ce plafond, les sommes transférées du CET vers un PERCOL sont prises en compte pour le calcul du revenu fiscal de référence.

ET LES 100 ACTIONS GRATUITES POUR TOUS DANS TOUT CELA ?

La suite de cette communication s'inscrit

- *dans une perspective individuelle de moyen-long terme puisqu'au mieux les salariés ne verront la couleur des 100 actions gratuites que dans cinq ans (sauf ceux partant avant en retraite),*
- *dans une volonté de décoder la réalité sous-jacente aux effets plus ou moins dégoulinants de communication des acteurs relative à l'attribution de 100 actions gratuites lors du 100^e anniversaire de la Compagnie, joli argument de com' mais dont une partie des limites et des écueils est identifiée,*
- *avec la description d'un impact probable de réduction immédiate de l'attribution d'actions de performance aux « faibles » niveaux de poste (NP 12- ?) pour compenser l'attribution des 100 actions gratuites à tous « trop vorace » en termes d'autorisations actuelle ou annoncée données par l'Assemblée générale des actionnaires.*

Dans la logique d'une communication interne et externe de la Compagnie, et avec la complicité ou duplicité d'organisations syndicales qui n'hésitent pas à s'en faire le porte-voix hâtif, le PDG a annoncé une distribution « *globale tout à fait exceptionnelle, une première dans l'histoire de la Compagnie* » de **100 actions gratuites pour tous les salariés « de la Compagnie dans le Monde sous condition de 5 ans de présence – et non d'ancienneté - dans l'entreprise (à la seule exception de départ à la retraite) »**. Il faut néanmoins relativiser ce propos de pure communication, qui n'en doutons pas, sera repris à l'envi sans perspective ou en ne présentant que la face glorieuse de cette annonce.

- Les 8,0 millions d'actions de performance attribuées en 2023 aux 12 300 « *happy few* » salariés sont soumis à une obligation de présence de seulement 3 ans, censée retenir les « meilleurs talents et potentiels ». **Est-ce alors à dire qu'au vu des 5 ans requis de présence, l'universalité des salariés de la Compagnie est plus précieuse et plus productrice de valeur que les dirigeants largement bénéficiaires des actions de performance attribuées de manière discrétionnaire et de manière de plus en plus généreuse ?**
- **En 2010, un plan mondial d'attribution de 25 actions gratuites** – il est vrai quasi-contraint légalement - **à tous les salariés (alors 103 200) avait déjà été mis en place avec une condition de présence de seulement 2 ans** ou 4 ans en fonction des réglementations locales (et non 5 ans). À l'issue des 2 (respectivement 4 ans), seules 91 % (respectivement 62 %) des actions notifiées avaient été définitivement attribuées⁴. Autrement dit, si le niveau de 100 actions gratuites pour tous est effectivement exceptionnel, une distribution globale n'a rien d'exceptionnel.
- Eu égard au taux global de CDD ainsi qu'aux taux de turnover publiés depuis 2020 par la Compagnie répartis géographiquement et entre Hutchinson et le reste de la Compagnie⁵, **il est raisonnable**

⁴ Se référer aux p. 298 du document de référence 2010, pp. 334, 335 du [document 2012](#) et p.164 du [document 2014](#).

⁵ La Compagnie ne publie malheureusement le taux de CDD qu'au niveau mondial (7,9 % fin 2023) et le taux de turnover est étrangement défini comme le nombre de départs (hors retraite et mutation) des seuls CDI rapportés à la totalité des effectifs (CDI et CDD), ce taux minore la rotation réelle du personnel. Les estimations fournies sont établies en prenant la moyenne du taux de turnover sur la période 2021-2023, sachant qu'il varie considérablement entre régions (très élevé en Amérique latine et en Asie-Pacifique, et toujours plus élevé chez Hutchinson que dans le reste de la Compagnie et ce, en particulier en Amérique du Nord). Le turnover des salariés réduit l'apparente générosité de l'attribution dans les pays où la valeur économique de 100

d'estimer qu'environ 60 % des 102 600 salariés fin 2023 de la Compagnie dans le Monde seront définitivement attributaires de 100 actions car encore présents à l'issue des 5 ans, dont en France environ 75 % des 8 000 salariés d'Hutchinson et 80 % des 27 600 salariés du reste de la Compagnie.

- Eu égard à la fiscalité française actuelle, l'attribution des 100 actions gratuites sera au moins partiellement soumise, lors de la vente des actions ainsi acquises, à la **fiscalité ordinaire sur la valeur des actions à la date d'attribution définitive (dans 5 ans donc), soit en plus des prélèvements sociaux aujourd'hui de 17,2 %, l'imposition au barème de l'impôt sur le revenu après un abattement de 50 %⁶. S'y rajoutera la fiscalité ordinaire sur les plus-values de cession après la date d'attribution définitive desdites actions et sur les dividendes qu'elles produiront alors.**
- Eu égard aux dispositions fiscales françaises particulières applicables aux attributions d'actions « démocratiques », à savoir tous les salariés, il est possible de **bénéficier de la légère fiscalité de l'épargne salariale (soit aujourd'hui 17,2 % des seuls prélèvements sociaux) à concurrence de 7,5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale dans 5 ans (soit 3 478 € en 2024).** Pour cela, à l'issue des 5^{es} années, il faut investir ce montant dans le plan d'épargne entreprise, alors bloqué pour 5 nouvelles années avec des conditions de déblocage limitées au seul décès, soit finalement 10 ans pour disposer de la valeur des 100 actions gratuites⁷. Dans ce cas, la fiscalité de TotalEnergies s'en trouvera également réduite⁸. Il va de soi qu'avec de telles modalités, la condition de la signature d'un accord entre la Compagnie et au moins 2 des 3 organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe en France n'est en réalité que **superfétatoire**. Ce qui n'empêchera évidemment pas les signataires de se vanter d'avoir obtenu un accord, pourtant d'évidence, sur des actions qu'elles ont mis d'ailleurs tant de temps à demander, au vu du passé⁹.
- Au vu des 5 années de la période d'acquisition, les situations fiscales de certains salariés expatriés ou destinés à le devenir risquent fort d'évoluer au fil du temps, créant ou renforçant un imbroglio entre pays de résidence fiscale ou au sein d'un même pays un risque de significatives évolutions. L'employeur n'a dit mot sur ces sujets, sachant déjà que les bénéficiaires d'actions de performance (avec 3 ans de période d'acquisition) y sont soumis.
- **Pour faire son annonce à l'occasion de la cérémonie du 100^e anniversaire de la Compagnie, le PDG n'a pas attendu l'accord** non seulement du Conseil d'administration (visiblement une formalité), mais également **de l'Assemblée générale des actionnaires (AG).** En effet, les attributions d'actions gratuites ou de performance sont aujourd'hui soumises à l'autorisation de l'AG 2023, dont le bilan au 31/12/2023 figure en page 268 du [document d'enregistrement universel 2023](#) :

Nature	Plafond nominal, ou en nombre d'actions, ou exprimé en % du capital	Utilisation en 2023 en nominal ou en nombre d'actions	Solde disponible au 31/12/2023 en nominal ou en nombre d'actions ^(a)	Date de la délégation ou de l'autorisation consentie par l'Assemblée générale extraordinaire (AGE)	Date d'échéance et durée de l'autorisation donnée au Conseil d'administration
Attribution gratuite d'actions aux collaborateurs de la Compagnie ainsi qu'à des dirigeants mandataires sociaux	1% du capital social le jour où le Conseil décide d'attribuer les actions	8,0 millions d'actions	16,1 millions d'actions ^(c)	26 mai 2023 (15 ^e résolution)	26 juillet 2026 38 mois

(a) Sur la base du capital social au 31 décembre 2023 divisé en 2 412 251 835 actions.

actions est bien supérieure à celle en France. Cette attribution conduira-t-elle vraiment à réduire le turnover élevé des personnels de certains de ces pays ? Voir notamment pp.334 à 336 du [document d'enregistrement universel 2023](#).

⁶ Pour la partie des gains totaux d'acquisition sur les actions gratuites reçues (dont les actions de performance attribuées définitivement) inférieure à 300 000 €. A un cours de l'action à 67 € lors de l'attribution définitive, il faudrait avoir reçu définitivement 4 377 actions de performance dans 5 ans. La moyenne d'attribution initiale en 2023 pour les 270 dirigeants (hors principaux dirigeants) est de 6 468 actions.

⁷ Pour le plan 2010 des 25 actions gratuites, il fallut ainsi attendre 2+5 ans pour bénéficier de la fiscalité de l'épargne salariale.

⁸ Suppression du forfait social de 20 % dû par l'employeur au titre des actions définitivement attribuées et versées dans le PEE.

⁹ On rappellera les demandes du SICTAME émises [dès 2008](#) et renouvelées notamment en [2011](#), [2013](#), [2014](#), [2018](#) et [2019](#).

Autrement dit, **selon l'autorisation d'AG 2023 en cours**, il ne reste plus que 16,1 millions d'actions à attribuer jusqu'à juillet 2026 selon l'autorisation de l'AG 2023. En supposant que le plan 2024 d'attribution d'actions de performance aux « *happy few* » soit du même niveau que celui de 2023, soit 8,0 millions d'actions, **il ne reste alors plus que 8,1 millions d'actions à attribuer pour l'annonce des 100 actions à 102 600 salariés, soit 10,3 millions d'actions...** Mais alors, est-ce à dire que les attributions des actions de performance aux « *happy few* » vont être réduites d'autant ?

Une rumeur crédible indique d'ailleurs qu'environ 1 million d'actions de performance pourraient ne plus être attribuées en 2024 aux titulaires de poste à faible niveau (alors NP 9- et au-delà)¹⁰. Notez que les organisations syndicales habituées à être les porte-voix de la direction sont pour le moment silencieuses des éventuelles « mauvaises nouvelles », à l'inverse des éventuelles bonnes nouvelles... **Mais même ainsi « délestée », l'autorisation d'AG de 2023 ne suffit toujours pas à permettre la distribution des 100 actions gratuites à tous.**

Certes, une nouvelle résolution est inscrite au [projet \(non définitif\) d'ordre du jour de l'AG du 24 mai 2024 initié par le Conseil d'administration](#) : elle purge les limites de l'AG 2023. Si elle est validée lors de l'AG 2024, elle permet des distributions d'actions au personnel mais dans la limite sur 3 ans de 1 % du capital social. Elle est donc toujours insuffisante pour absorber à la fois trois années d'attribution aux « *happy few* » d'actions de performance et les 100 actions gratuites pour tous, sauf réduction drastique et pluriannuelle des attributions d'actions gratuites aux NP9- et au-delà. Sans une telle réduction, un tel projet de résolution à l'AG 2024 constitue une autre manière de faire de la communication pour le moins douteuse, cette fois auprès de bon nombre d'actionnaires obnubilés par la performance de court terme de l'action TotalEnergies, plutôt que par la bonne gouvernance.

À en croire les débats du conseil de surveillance du fonds TotalEnergies actionnariat France du 4 avril 2024 et du Comité social et économique central AGSH du 8 avril, la gouvernance de la Compagnie ne devrait pas être sous la co-responsabilité de l'AG mais du seul Conseil d'administration... Ou comment se prétendre à la fois seul juge et partie, dans un sentiment d'impunité et de climat de duplicité de nombre de représentants d'actionnaires salariés « partenaires » de la direction, ...

Le SICTAME reviendra sur ce thème de la gouvernance de la Compagnie dont les principes apparaissent déjà discutables. **Ceci s'ajoute à la délicate question de la poursuite intensive de développement des hydrocarbures par la Compagnie qui contribue à faire fuir de plus en plus d'actionnaires européens remplacés massivement par un actionnariat nord-américain (près de 40 % fin 2023).** Les banques européennes sont également sous pression pour ne plus financer la Compagnie. L'actionnariat salarié n'y suffira pas. Les salariés, notamment français, et leurs représentants ou prétendus tels, devraient se méfier grandement de cette évolution. Les expériences de la dernière décennie sont pourtant tristement « parlantes ».

Ainsi, le SICTAME écrivait en [janvier 2023](#) : « est longue et illustrative la liste du [transfert sous domination états-unienne des pépites industrielles françaises](#) (*Alcatel, Alstom, Technip, Latécoère...*), le plus souvent **avec la complicité intellectuelle et finalement intéressée de leurs dirigeants français**, parfois aussi avec « l'aide » des menaces et sanctions des lois extraterritoriales états-uniennes. Lois extraterritoriales états-uniennes qui ont d'ailleurs déjà pénalisé ou affaibli [Total, Airbus, BNP Paribas par des amendes parfois énormes ou des restrictions de périmètre d'activités](#) ».

¹⁰ Avec fin 2023, 68 400 non-cadres dans la Compagnie et un niveau d'attribution de 146 actions de performance 2023 à 2 % des NP9- (pp. 265 et 334 du [document d'enregistrement universel 2023](#)), environ 200 000 actions de performance furent attribuées aux non-cadres dans le plan 2023. Si la rumeur est exacte, il faut encore trouver environ 800 000 actions sur les NP 10-12 (en 2013, niveau moyen d'attribution de 216 actions de performance pour cette tranche de NP, source rapport au Comité européen de juin 2023).