



ET LA RÉMUNÉRATION POUR LES *HAPPY FEW* ? Épisode 4 (et fin) : Ruissellement ou évaporation ?

Résumé

Les [épisodes 1](#), [2](#) et [3](#) de cette série relatifs respectivement à l'attribution nominative d'actions de performance (AP) aux 10 salariés les mieux dotés, aux rémunérations du PDG, à celles des membres du Comex ou des Codir de branches témoignaient de l'écart de rémunération entre

- le PDG et les membres du Comex d'une part : rapport de 1 à [3 ; 4] – croissant depuis 2019 - pour la rémunération en numéraire, rapport de 1 à [2,5 ; 3] au titre des actions de performance (AP) ;
- les membres du Comex et les membres des Codir MS/RC : le rapport de rémunération en numéraire est aujourd'hui autour de 2,5 pour MS et plus pour le RC. Par ailleurs, les attributions d'AP aux non-membres du Comex parmi les 10 plus gros bénéficiaires (pas nécessairement membres des Codir de branches opérationnelles) sont environ 9 plus élevées que celles au PDG.

Cette communication **tente de quantifier dans la durée l'ampleur des inégalités de rémunérations entre le PDG et l'ensemble du personnel en France, appréciées par les rémunérations moyenne et médiane**. Depuis 2019, la législation française est certes censée fournir une information claire sur ces ratios d'inégalité. Mais, comme le cas de TotalEnergies va le montrer, sa déclinaison réelle, confiée aux syndicats patronaux français et en particulier le plus puissant, **l'Afep, a fini de dénaturer le sens desdits ratios, en plus des hypothèses intrinsèques de valorisation des AP lors de leur notification initiale**.

Ainsi, lors de leur notification, **les AP sont évaluées par TotalEnergies 1/ sur une valeur bien inférieure au coût réel qu'elles coûtent à la Société lors de leur achat en bourse pendant les 3 ans de période d'acquisition ; 2/ avec un taux d'attribution hypothétique inférieur au réel**. [L'épisode 2](#) expliquait ces minorations, notamment grâce à un choix opportuniste des critères climatiques d'attribution définitive.

Mais, **les ratios légaux d'inégalité ont été finalement dévoyés** avec les suggestions de l'Afep :

- en **limitant au strict minimum l'échantillon prétendument représentatif des salariés en France**, d'abord réduit au Socle social commun jusqu'en 2021 (45 % des salariés, 67 % de la masse salariale en France), puis face à l'évidence de l'insuffisance de ce périmètre pour apprécier les inégalités, ~60 % des salariés portant 80 % de la masse salariale ;
- pour compenser cette extension en 2022 de périmètre des salariés, pourtant insuffisante pour une réelle représentativité, **en ne considérant plus les rémunérations brutes du PDG et des salariés, mais les rémunérations « chargées » des cotisations patronales**. Mais, sous différentes arguties sémantiques détaillées dont le patronat a le secret, ce chargement exclut les versements de l'employeur pour financer le régime mirobolant de retraite à prestations définies dont bénéficient le PDG (et les cadres dirigeants), mais pas les cotisations retraite des salariés.

Mais **même avec ces manipulations méthodologiques** destinées à réduire autant que possible les ratios d'inégalité de rémunérations et leur évolution, **ces ratios publiés témoignent d'une envolée de l'inégalité affichée** liée à l'envolée du nombre d'AP attribuées, leur valeur notionnelle fût-elle sous-estimée. **La rémunération brute du PDG est bien plus que les affichées 101 fois supérieure à la médiane de rémunération de 100 % des salariés en France (en base temps plein)**. Quand la Compagnie cessera-t-elle enfin tous les amalgames de sa communication publique sur les rémunérations en France ?

Les [épisodes 1, 2 et 3](#) de cette série relative à la rémunération des *happy few* traitaient respectivement de [l'attribution nominative d'actions de performance \(AP\) aux 10 salariés les mieux dotés](#), aux [rémunérations du PDG](#), à [celles des membres du Comex ou des Codir](#) de branches. Ils témoignaient de l'écart des rémunérations entre

- d'une part, le PDG et les membres du Comex : rapport de 1 à [3 ; 4] – croissant depuis 2019 - pour la rémunération en numéraire, rapport de 1 à [2,5 ; 3] au titre des actions de performance (AP), rapport, lui, plutôt en baisse ces toutes dernières années malgré le rajeunissement des membres du Comex ; ces plus récents membres du Comex ont en effet bénéficié d'attributions d'AP plus généreuses que celles auxquelles leur ancienneté au Comex leur aurait habituellement donné droit afin de compenser la perte du bénéfice maximal du régime mirobolant de retraite à prestations définies légalement gelé depuis 2019 dont une variable déterminante est l'ancienneté Groupe en 2019 ;
- d'autre part, les membres du Comex et les membres des Codir MS/RC : le rapport de rémunération en numéraire (croissant ces dernières années) est aujourd'hui autour de 2,5 pour MS et plus pour le RC. Par ailleurs, les attributions d'AP aux non-membres du Comex parmi les 10 plus gros bénéficiaires sont environ 9 plus élevées que celles au PDG.

L'objectif du présent et dernier épisode est de tenter d'apprécier dans le temps l'ampleur des inégalités des rémunérations entre d'une part ces « *happy few* », plus précisément du PDG eu égard aux informations ci-dessus, et d'autre part l'ensemble du personnel.

MESURE DES INÉGALITÉS SALARIALES EN FRANCE PAR UNE LÉGISLATION CHANGEANTE DÉCLINÉE SUIVANT LES PRINCIPES DES SYNDICATS PATRONAUX

Depuis 2019, la législation française a tenté de capter cette information au périmètre de la France. Mais elle semble si délicate qu'il a fallu quatre versions de lois¹ pour parvenir à la situation actuelle, sans qu'il soit assuré que la dernière version soit la plus transparente. En effet, fidèle à ses traditions en matière de gouvernance d'entreprise, la législation française laisse sa déclinaison pratique aux syndicats patronaux et en tout premier lieu à [l'Association française des entreprises privées \(Afed\)](#) présentée souvent comme le CAC 40 (en fait 118) du MEDEF dont M. POUYANNÉ est l'un des 17 administrateurs². Avec un tel potentiel conflit d'intérêts, on devine que la déclinaison de la législation par [les « lignes directrices » de l'Afed](#) permettra les degrés de liberté suffisants pour obtenir des évaluations d'inégalité de rémunération « présentables » ou au moins amoindries autant que possible. Mais que sont donc ces opportuns degrés de liberté ? Leur application dans le temps par TotalEnergies va permettre à la fois

- de débusquer quelques manipulations statistiques par la Compagnie pour tenter de masquer le niveau croissant des inégalités et leur évolution ces dernières années, tout en respectant les dispositions trop générales de la législation ;
- de montrer une fois encore qu'un chiffre se révèle d'abord un outil de communication ou plutôt de duperie et donc de mieux apprécier ce que valent les statistiques selon TotalEnergies. Elle se révèle dès lors bien mal placée pour se présenter comme une victime d'ONG qui ne croient pas en sa communication.

Que dit la dernière version du Code de commerce ? [L'article L22-10-9 I.6°](#) exige que soient notamment communiqués « *Pour le (PDG), les ratios entre le niveau de (sa) rémunération (...) et, d'une part, la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la société autres que les mandataires sociaux, d'autre part, la rémunération médiane³ sur une base équivalent temps plein des salariés de la société autres que les mandataires sociaux* ».

¹ Article [L225-37-3 du Code de commerce](#) amendé deux fois en 2019, remplacé en 2021 par [l'article L22-10-9](#) amendé en 2024.

² M^{me} BARBIZET en est présidente depuis juillet 2023. Elle fut administratrice de Total de 2008 à mai 2023. Elle et M^{me} SHAH sont administratrices de Pernod-Ricard. Deux autres administrateurs de l'Afed (M^{me} COISNE-ROQUETTE et M. LEMIERRE) sont par ailleurs administrateurs de TotalEnergies depuis 2011 et 2016 respectivement.

³ La rémunération médiane est telle que la moitié des salariés en perçoivent moins et l'autre moitié des salariés plus.

POUR QUANTIFIER L'INÉGALITÉ, DE QUELLES RÉMUNÉRATIONS EST-IL QUESTION ? OU PLUTÔT LESQUELLES VEUT-ON PRÉSENTER POUR DUPER ?

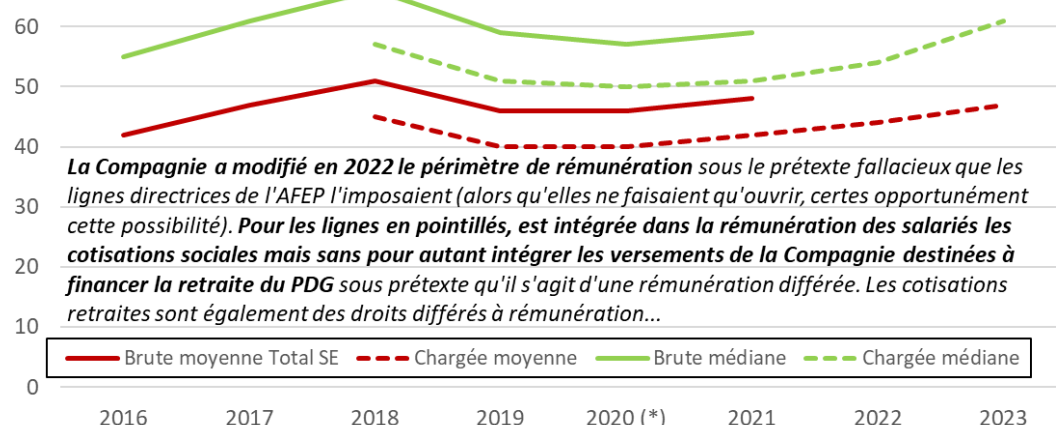
Sur quelles rémunérations la Compagnie se base-t-elle pour afficher les ratios légaux d'inégalité ? Que peut constater un lecteur trop rapide des documents d'enregistrement universels (DEU) depuis 2019 ? Au périmètre de la maison-mère TotalEnergies SE, la **rémunération versée en 2023 au PDG apparaît 61 fois plus élevée que la médiane des rémunérations des salariés à temps plein de TotalEnergies S.E.**

	2020 (*)	2021	2022	2023
Nombre de salariés TotalEnergies SE au 31/12	5 426	5 083	2 950	3 092
Pourcentage des effectifs France	16%	16%	9%	9%
Pourcentage de la masse salariale France		28,6%	19,1%	18,0%

(*) Le cours de l'action TotalEnergies atteint son minimum en 2020 à la date d'attribution des AP. La

Compagnie a publié les ratios d'inégalité en proposant à la fois ce cours minimal et le cours moyen de bourse en 2020. La valeur notionnelle unitaire des AP alors attribuées n'est alors pas de 12,40 € mais 24,85 €. Cette valeur est systématiquement retenue dans cette communication au titre de l'exercice 2020 (*).

Ratio rémunération versée PDG par rapport à la rémunération VERSÉE
moyenne / médiane des salariés périmètre TotalEnergies SE



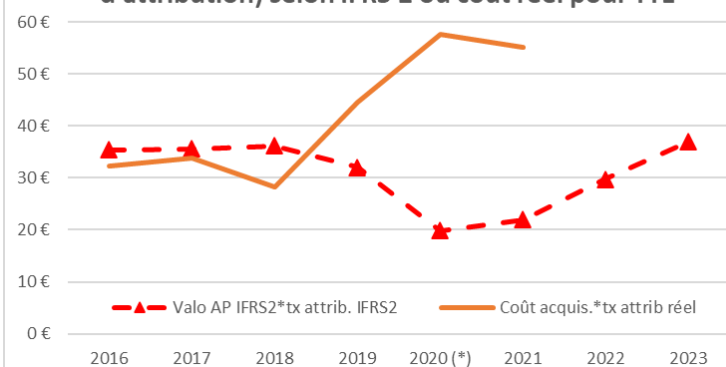
Mais quelle est la définition de la rémunération retenue dans ce ratio (au moins pour les courbes en trait plein ci-dessus) ? À en croire la p. 246 du DEU 2021, la **rémunération 2021 s'entend comme indiquée ci-contre**. Mal placée, la note de bas de page (2) ci-contre⁴ est essentielle puisqu'elle traite des actions de performance (AP). Comme détaillée dans l'épisode [2](#), dédié au PDG, de la série « Rémunération des happy few », l'évaluation comptable unitaire des AP retenue pour le calcul du ratio d'inégalité sous-estime notablement leur coût d'achat par la Compagnie avant leur attribution définitive. Voir le graphique ci-contre.

Autrement dit, le ratio d'inégalité de la rémunération, même réduit au périmètre de TotalEnergies SE, est loin de représenter son ampleur. Mais si ce n'était que cela, ce serait encore acceptable.

Les ratios de rémunération ont été calculés sur la base des éléments suivants :

- La rémunération retenue **pour les dirigeants mandataires sociaux** correspond à la rémunération versée au cours de l'exercice N (hors avantages en nature). Elle est constituée de la part fixe, de la part variable versée au cours de l'exercice N au titre de l'exercice N-1⁽²⁾, des actions de performance attribuées au cours de l'exercice N.
- **Pour les salariés** la rémunération retenue correspond à la rémunération versée au cours de l'exercice N (hors avantages en nature). Elle est constituée de la part fixe en équivalent temps plein, de la part variable versée au cours de l'exercice N au titre de l'exercice N-1, l'intéressement-participation versés au cours de l'exercice N au titre de l'exercice N-1, et des actions de performance attribuées au cours de l'exercice N.

Valorisation unitaire des AP (pondérée des taux d'attribution) selon IFRS 2 ou coût réel pour TTE



⁴ Ladite note (2) de bas de page 246 du DEU 2021 : « AP valorisées sur la base de leur juste valeur unitaire, conformément à leur comptabilisation pour l'année considérée en application de la norme IFRS 2, prenant en compte une hypothèse de taux d'attribution de 70% pour l'année 2017 et 80% pour les années 2018, 2019, 2020 et 2021 à l'issue de la période d'acquisition ».

Outre cette limite méthodologique liée à la valorisation unitaire des AP lors de leur attribution, [les lignes directrices 2021 de l'Afep](#) vont ouvrir les brèches appropriées pour rendre ce ratio plus acceptable pour la communication d'entreprise, et donc pour TotalEnergies. S'agit-il une fois encore de dévoyer les ratios d'inégalité de rémunération tout comme celui de l'inégalité entre les hommes et les femmes l'a été. Voir à cet égard la [communication du SICTAME d'avril 2021](#). Détaillons la première technique de dévoiement relative au périmètre des rémunérations pour l'évaluation depuis 2022 de leur inégalité avec le PDG.

Lignes directrices de l'Afep (février 2021)	Mise en œuvre par TotalEnergies dès l'exercice 2022
<ul style="list-style-type: none"> - « Les rémunérations à prendre en compte peuvent être au choix soit sur une base brute, soit sur une base comprenant les charges et cotisations patronales assises sur ces rémunérations ». - Pour le calcul de la rémunération du PDG « doivent être exclues du calcul des rémunérations, au risque de fausser la comparabilité des ratios, (... les) régimes de retraite supplémentaires qui constituent un avantage postérieur au mandat. De plus, il n'apparaît pas possible de valoriser les régimes de retraite supplémentaires à prestations définies dont le versement est subordonné à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise ». 	<p align="center"><u>Extrait de la page 242 du DEU 2022</u></p> <div data-bbox="762 479 1465 624" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Il convient de mentionner que les charges et cotisations sociales patronales sont prises en compte pour les dirigeants mandataires sociaux et les salariés à compter de 2022, conformément aux lignes directrices de l'Afep actualisées en février 2021. Les données de 2018 à 2021 ont été retraitées tel que défini en 2022.</p> </div> <p>Vous apprécierez le glissement sémantique de TotalEnergies où le « au choix » de l'Afep devient « <i>conformément aux lignes directrices de l'Afep</i> » pour la Compagnie.</p> <p>Chez TotalEnergies, est inopérant l'argument de l'Afep selon lequel il n'est pas possible de valoriser le régime de retraite à prestations définies (détaillé dans l'épisode 3) du PDG car son bénéfice « <i>serait subordonné à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise</i> ». En effet, chez TotalEnergies, cette condition ne s'applique pas dans le cas du « départ d'un bénéficiaire de plus de 55 ans à l'initiative de la Société ». Or, le PDG avait plus de 60 ans fin 2023...</p>

Mais le comble de ces [lignes directrices 2021 de l'Afep](#) réside dans **la non-prise en compte des régimes de retraite supplémentaire des dirigeants « qui constituent un avantage postérieur au mandat »**. Mais les cotisations retraite à la CNAV, à l'AGIRC et à l'ARRCO, opportunément intégrées depuis 2022 au calcul des ratios d'inégalité, n'ouvrent-elles pas un avantage postérieur au contrat de travail des salariés ? Et dans ce cas, les cotisations santé de l'employeur ne devraient-elles pas également être exclues de la rémunération chargée des salariés puisque leur bénéfice est conditionnel à être mal portant...

Autrement dit, **pour le calcul des ratios d'inégalité selon l'Afep et TotalEnergies, il y a des coûts à intégrer (les cotisations patronales aux salariés) mais pas d'autres lorsqu'ils sont versés au titre du mandat de PDG, qu'ils s'agissent des régimes de retraite ou des actions de performance sous-valorisées de fait...**

Or, comme chacun le sait, les cotisations sociales sont d'autant plus faibles que la rémunération croît au-delà de 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale pour la retraite. C'est par cette « astuce » que le ratio d'inégalité établi sur la médiane de rémunération versée des salariés à temps plein au sein de TotalEnergies S.E. est statistiquement passé de 66 à 57 en 2018, de 59 à 51 en 2019, de 57 à 50 en 2020 et de 59 à 51 en 2021. Bref, la différence entre les courbes vertes en trait plein (rémunération brute versée aux PDG et aux salariés de TotalEnergies SE) et trait pointillés (rémunération « chargée » de cotisations) dans le graphique de la page précédente.

Dès lors, plus la rémunération du PDG croît, notamment en lien avec ses AP, plus croît l'écart des ratios d'inégalité des rémunérations brutes versées vs. « chargées ». C'est pourquoi TotalEnergies devait s'engouffrer dans une autre brèche opportunément ouverte par l'Afep : le transfert des salariés de TotalEnergies S.E. vers One Tech⁵ était insuffisant pour masquer la croissance de l'inégalité des rémunérations au sein même du périmètre peu représentatif de la maison-mère TotalEnergies S.E.

⁵ En effet, au vu du tableau ci-dessus relatif aux effectifs et à la masse salariale de TotalEnergies S.E., la masse salariale unitaire (par salarié TotalEnergies S.E.) a crû d'environ 19 % entre 2021 et 2022, année de plein transfert des salariés vers One Tech.

« BIEN CHOISIR » LE PÉRIMÈTRE DES SALARIÉS EN FRANCE ? LE LIMITER À LA MAISON-MÈRE OU AU SOCLE SOCIAL COMMUN EST TROP VISIBLE !

Tant le bon sens qu'une vaste majorité d'analystes en gouvernance d'entreprise convenaient que le seul **périmètre de la maison-mère TotalEnergies S.E. était insuffisant pour mesurer l'inégalité effective des rémunérations au sein de la Compagnie en France**. C'est pourquoi dès l'obligation en 2019 de publication des ratios d'inégalité, TotalEnergies publia également les ratios d'inégalité... au périmètre du Socle social commun (SSC). Or, **si la direction générale aime communiquer à l'extérieur sur le périmètre SSC (sans le dire clairement), c'est pour enjoliver la situation sociale de la Compagnie en France**.

L'histoire de bon nombre de filiales françaises et la composition socio-professionnelle de leurs effectifs est bien différente de celles du SSC : Hutchinson, filiales de commercialisation ou distribution pétrolière, et maintenant gazière ou électrique... C'est pourquoi l'évidence a même conduit le [Medef](#) et plus « subtilement » les [lignes directrices de l'Afep](#) à recommander des périmètres plus vastes d'évaluation des ratios d'inégalité. Mais pour les mêmes raisons que précédemment citées, elles sont rédigées de telle manière d'offrir un haut niveau de degrés de liberté dans le choix effectif du périmètre. **Le jésuitisme captieux de la sémantique retenue par les syndicats patronaux y atteint un paroxysme⁶**.

Dès lors, le niveau SSC semble trop restreint pour apprécier le ratio d'inégalité. **Plutôt que de choisir un périmètre de 80 % des effectifs en France, la Compagnie choisit à partir de l'exercice 2022 un périmètre de 80 % de la masse salariale, soit environ 59 % des salariés en CDI en France⁷**. Avec un périmètre certes plus représentatif que la maison-mère mais le plus subtilement réduit possible en termes d'effectifs en France, il fallait encore modifier les définitions des rémunérations des salariés pour masquer l'envolée du ratio d'inégalité. C'est ainsi que la Compagnie retint une rémunération versée aux salariés « chargée » par les cotisations patronales, comme précédemment décrit au seul niveau de la maison-mère.

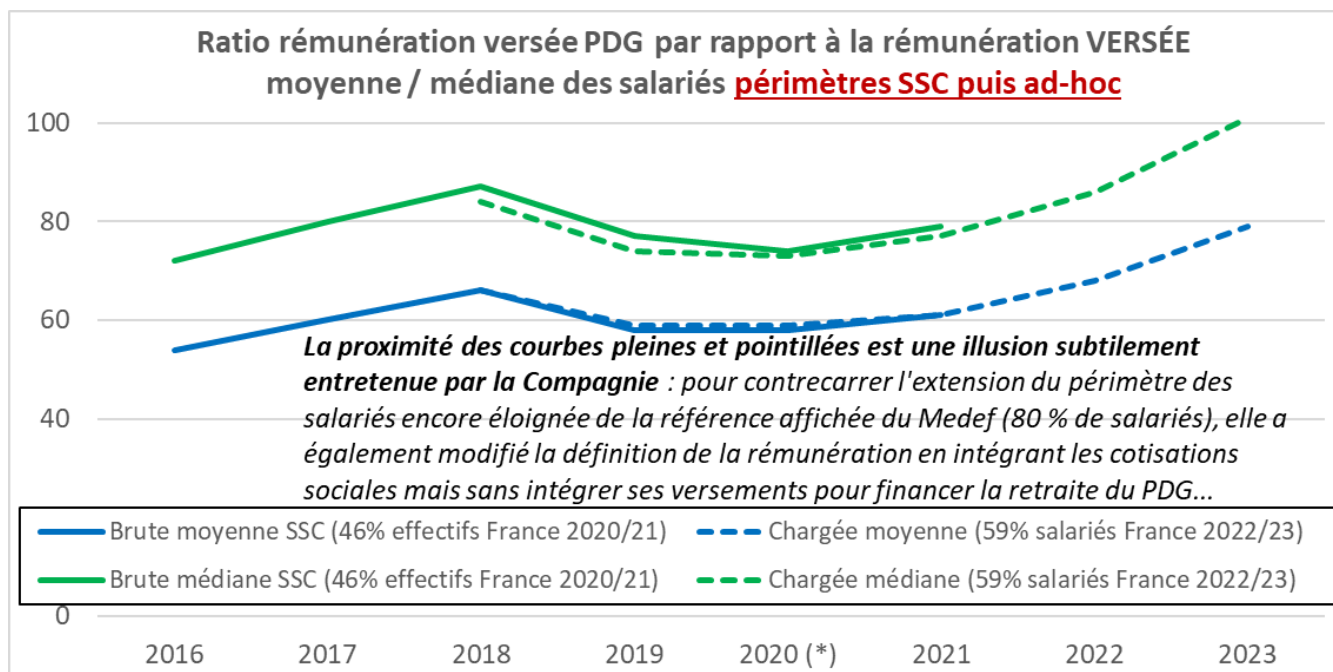
PÉRIMÈTRES D'ÉVALUATION DES RATIOS D'INÉGALITÉS PUBLIÉS PAR TOTAENERGIES EN FRANCE							
		2019	2020	2020 (*)	2021	2022	2023
Périmètre Socle social commun (SSC)							
Nbre salariés CDI présents et actifs au 31/12	> 15 000	15 071	15 071	14 278			
Pourcentage des effectifs CDI France		46%	46%	45%			
Pourcentage de la masse salariale France				66,7%			
Périmètre "80 % de la masse salariale France"							
Nbre salariés CDI présents et actifs au 31/12					19 262	20 261	
Pourcentage des effectifs CDI France					59%	61%	
Pourcentage de la masse salariale France					80%	80%	

Dès lors, en ayant modifié simultanément deux périmètres dans l'évaluation des ratios d'inégalité, il n'est pas possible de les estimer au périmètre de la seule rémunération brute... Mais on peut être certain que le ratio d'inégalité des rémunérations brutes au périmètre de 80 % des salariés en France est bien supérieur à celui opportunément affiché au périmètre des rémunérations chargées par les cotisations patronales et pour « 80 % de la masse salariale ».

Mais que disent ces ratios affichés et leur évolution aux périmètres SSC (jusqu'en 2021) et « 80 % de la masse salariale France » ?

⁶ Pour les amateurs du genre... Après la loi de 2019, le [code Afep-Medef de gouvernance de janvier 2020](#) précisait au titre des ratios « *Les (maisons-mères) qui n'ont pas ou peu de salariés par rapport à l'effectif global en France, prennent en compte un périmètre plus représentatif par rapport à la masse salariale ou les effectifs en France des sociétés dont elles ont le contrôle exclusif* » Et ajoutait en note de bas de page « **80 % des effectifs en France peut être considéré comme un périmètre significatif** ». La rédaction est inchangée dans la [version de décembre 2022](#). Mais les [lignes directrices de l'Afep de février 2021](#) finirent le travail en ajoutant en note de bas de page « *Peut être considéré comme un périmètre représentatif de l'activité en France celui qui correspond à environ 80 % de la masse salariale ou des effectifs en France des sociétés contrôlées* ». Et le tour est joué, on limite le périmètre à 80 % de la masse salariale, c'est-à-dire bien moins que 80 % des effectifs (pour TotalEnergies, 60 %), afin de limiter le poids des bas salaires dans la médiane et la moyenne des rémunérations des salariés...

⁷ Comme indiqué ci-avant, le périmètre de 80 % de la masse salariale permet d'ajouter les salaires les plus élevés dans les filiales où les salaires moyens sont plus faibles qu'au SSC : filiales de distribution de carburants et combustibles, de commercialisation finale du gaz et d'électricité, Hutchinson... Pour plus de détails sur cette liste, voir [TBSE sur l'Intranet](#).



Les rémunérations 2023 du PDG, dites « chargées », (avec tous ses biais précédemment décrits) est 101 fois supérieure à celles chargées des cotisations patronales de la médiane de 61 % des CDI en France⁸.

Le 6 janvier, [Oxfam France](#) annonçait que ce même jour à 16 h 49, les PDG du CAC 40 avaient gagné le salaire moyen annuel des salariés du CAC 40. Pour évaluer ce *Fat cat day*, Oxfam précisait succinctement qu'elle retenait un ratio d'inégalité de rémunération de 117 (pour la moyenne), sans qu'elle ne précise le périmètre géographique de cet écart. Quoi qu'il en soit, au vu des différentes contorsions de périmètres auxquelles TotalEnergies a procédé, sans doute à l'instar des autres sociétés du CAC 40, **on peut être convaincu que c'est bien avant ce *Fat cat day* du 6 janvier à 16 h 49 que M. POUYANNÉ a gagné la médiane de rémunération brute de l'intégralité des salariés CDI en France...**



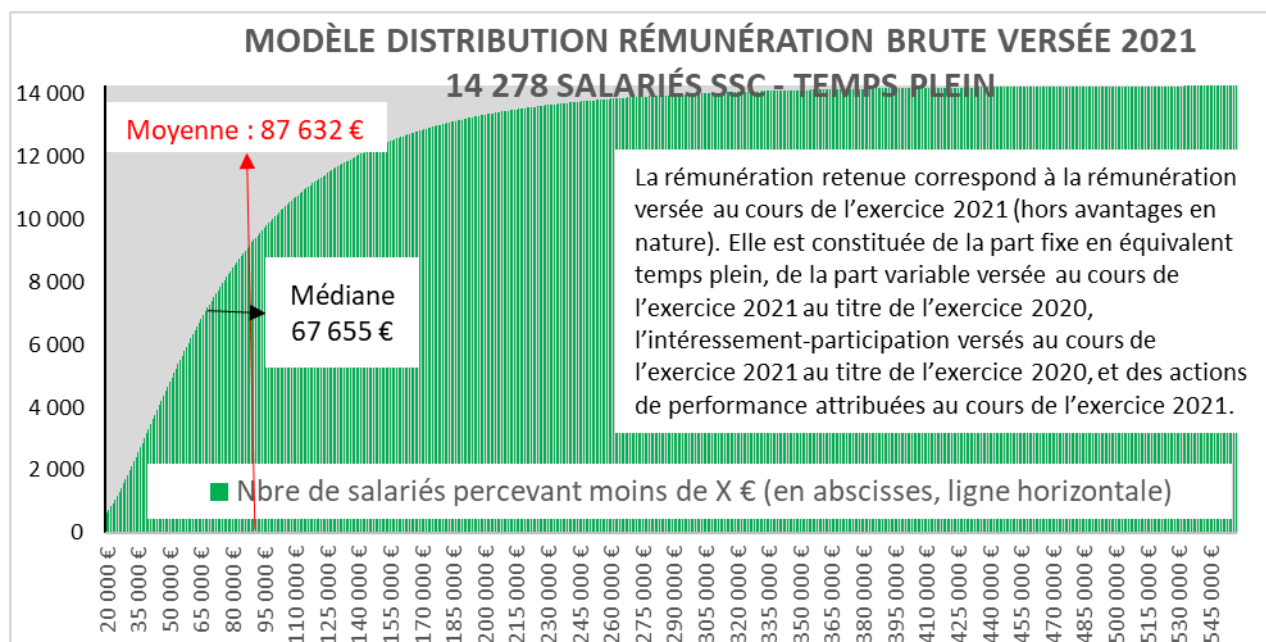
MAIS AVANT QUE TOTALENERGIES ET L'AFEP NE DÉVOIENT L'INTELLIGIBILITÉ ET LA REPRÉSENTATIVITÉ DES RATIOS D'INÉGALITÉ, PEUVENT-ILS EN DIRE UN PEU PLUS ?

Avant que ne soient opportunément comparées les rémunérations « chargées » des cotisations patronales du personnel à celles du PDG dans ces ratios, la relative transparence des rémunérations brutes versées au PDG de TotalEnergies retenues dans l'évaluation du ratio d'alors permettait d'évaluer **la moyenne et la médiane de rémunération brute 2021 du personnel CDI temps plein (incluant l'intéressement et la participation versés lors de l'exercice) du Socle social commun.**

Or, il est reconnu que les distributions de revenus obéissent à une loi statistique classique, utilisée d'ailleurs dans l'évaluation des réserves prouvées, probables ou ultimes d'hydrocarbures (la « loi dite log-normale »). La seule connaissance de la médiane et de la moyenne permet alors d'avoir alors toutes les caractéristiques de la distribution statistique des rémunérations. Évidemment, **cette reconstitution est approximative mais elle en dit déjà beaucoup sur la réalité des rémunérations au niveau du Socle social commun, vu que l'employeur demeure fort discret sur cette distribution.**

⁸ Cherchant toujours à minorer l'évolution de ce ratio, la Compagnie a la délicatesse trompeuse de préciser qu'à valeur notionnelle comptable des AP attribuées constante entre 2022 et 2023, le ratio n'aurait été « *que de 92* ». La Compagnie n'a pas cette délicate attention au seul périmètre des salariés de la maison-mère. Comme si elle craignait que passe mal le ratio de 101, pourtant tant minoré par les tours de passe-passe précédemment décrits.

Pour l'évaluation du modèle ci-après, la **moyenne (respectivement médiane) des rémunérations brutes versées en 2021 (au sens que la direction lui donnait alors) aux salariés temps plein CDI du SSC s'élève à 87 632 € (resp. 67 665 €) liée à une rémunération brute versée au PDG en 2021 de 5,345 M€** (3,3723 en numéraire et 1,973 M€ en AP, les 90 000 AP notifiées valorisées unitairement à 27,4 € et une hypothèse d'attribution de 80 %).



Ces niveaux posent la question du périmètre de rémunérations retenues⁹ pour les salariés jusqu'en 2021.

Et c'est là où l'on comprend que le périmètre SSC était bien trop restreint pour apprécier les ratios d'inégalité. Et comme sont très proches les ratios publiés jusqu'en 2021 et ceux depuis 2022 sur un périmètre plus large, mais toujours insuffisant, en utilisant depuis des rémunérations « chargées » de cotisations patronales essentiellement pour les salariés, il paraît évident que ces ratios sont considérablement sous-évalués au périmètre de l'ensemble des salariés de la Compagnie en France.

Autrement dit, **la sélection des périmètres retenus par la Compagnie semble n'avoir que pour but de faire croire que l'évaporation des rémunérations au sommet est bien plus faible qu'en réalité. Un ripolynage de plus par la Compagnie dans ses statistiques publiques.**

Et tout ceci avec l'évidente bénédiction des syndicats patronaux. **Les imprécises dispositions légales affichées relatives aux ratios d'inégalité n'auraient-elles que pour but de masquer la réalité en dédouanant les politiques de leurs responsabilités au-delà d'un vain affichage de principes ?**

La [communication du SICTAME du 5 novembre 2024](#) décrivait les conditions de mise en œuvre puis d'abandon de la décote évanescence de 30 % lors de l'augmentation de capital 2024 réservée aux salariés. Il y apparaissait que les modalités d'évaluation de l'incessibilité pendant 5 ans des actions émises avaient été modifiées discrètement par la « place de Paris » fin 2022. Soit bien avant que la direction générale n'annonce la décote de 30 %. Autrement dit, M. POUYANNÉ pouvait évaluer la hausse du coût notionnel apparent d'une telle décote créée par ces nouveaux « principes ». Prétexter en septembre 2024 de la hausse du coût liée à cette décote paraît pour le moins peu crédible. **Plus fondamentalement, ces principes de place ou les « [lignes directrices de l'Afep](#) » pour l'évaluation des ratios d'inégalité n'apparaissent que comme des cartels patronaux destinés à tenter de masquer la réalité afin de stériliser la réflexion des salariés et de leurs représentants.**

⁹ Les [lignes directrices de l'Afep](#) prescrivent que la rémunération des expatriés ne devait pas être prise en compte dans le calcul des ratios puisque, prétendent-elles, « leur rémunération variable est liée aux conditions de marché du pays dans lequel ils sont expatriés ». Elles précisent que « les indemnités de départ, de non-concurrence ou les régimes de retraite supplémentaires doivent être exclus ». En plus des primes d'intéressement et de participation explicitement incluses, les autres primes versées devraient également être incluses.