Coordination des syndicats FO Totalenergies SSC

Intéressement / Participation
L'analyse FO

Nous ne reviendrons pas sur les montants mini, moyen et maxi de l'intéressement/participation de cette année. Certaines OS et la Direction les ont déjà brandis tel un trophée. Prenons le temps de regarder plus en détail à quoi correspond cet accord, avec un œil un peu plus critique, au-delà des sommes qu'il représente.

Que dit la loi?

La loi stipule que l'I/P permet de verser une prime aux salariés en fonction des performances de leur entreprise. **L'enveloppe globale pouvant aller jusqu'à 20% de la masse salariale annuelle brut et le montant par salarié 75% du plafond de la sécurité social soit 35325 € en 2025.**

La loi permet de hiérarchiser l'I/P, **mais ne l'oblige pas.**

Si la prime d'intéressement, calculée selon l'accord d'entreprise, est inférieure au plafond annuel, l'entreprise peut vous verser un supplément d'intéressement.

Que dit l'accord?

L'accord applicable actuellement plafonne le montant de l'I/P à une enveloppe globale de 12% maximum, répartis suivant différents critères et en partie hiérarchisé.

7%

Critère financier : Le critère financier est le critère principal. Il est la raison d'être première de ce dispositif, sensé récompenser les salariés pour leur investissement au quotidien, participant à la bonne santé financière du groupe.

1%

Critère climat : Si ce critère fait partie des objectifs affichés par la compagnie, l'impact réel que peuvent avoir les salariés sur le résultat n'est que très limité, celui-ci découlant essentiellement des choix d'orientation et des investissements validés, ou non, par le COMEX.

2%

Critère sécurité : Pour FO ce critère et le plus punitif de tous. Rappelons que la sécurité des salariés relève de la responsabilité de l'employeur. Ce critère inflige une double peine aux salariés victime d'accident et incite vicieusement à ne pas déclarer certains accidents de travail. Nous ne développerons pas d'avantage sur la partie réservée au « zéro accident mortel », tant l'idée même d'intégrer un tel critère révèle d'un esprit sacrément tordu et maléfique.

1%

Critère RSE : Critère plus « léger » qui permet d'alimenter le WAT régulièrement, exposant les exploits de certains salariés qui fabriquent des hôtels à insectes ou la création de mares pour favoriser la reproduction des batraciens. Tout ça sur leur temps de travail, valorisant ainsi une image écoresponsable de l'entreprise.

1%

Critère de surperformance : Notre préféré ! Lors de la signature de cet accord, tout le monde se félicitait d'un nouveau critère supplétif, permettant de porter l'enveloppe globale à 12% de la Masse salariale (11% lors des derniers accords). Pour ce faire, il faut que la MBA (Marge Brut d'Autofinancement) soit comprise entre 30 et 40 G€. En 2024 la MBA est de 29,9…presque…

Le problème du critère dit de « surperformance » réside dans la capacité à atteindre l'objectif définit dans la négociation. Les seules années où la MBA a dépassé 30G€ sont les premières années du conflit opposant l'Ukraine à la Russie, qui a eu un impact très fort sur le prix du brut. Comment peut-on avoir un critère atteignable uniquement grâce à la flambée du prix du brut ? Bien souvent liéé à des conflits armés ? Plus de morts pour plus d'I/P, sérieusement ?

Hiérarchisation de la prime d'intéressement: Contrairement aux idées reçues, la hiérarchisation de l'I/P n'est pas légiférée. Elle est donc le fruit d'une négociation entre la Direction et les OS, avec la volonté d'aboutir à un accord hiérarchisant. La Direction montre une fois de plus sa volonté de creuser les écarts entre les catégories socioprofessionnelles, et de diviser le collectif.

Si les communications se sont multipliées sur le WAT pour valoriser des montants d'I/P, à la hausse par rapport aux années précédentes, **rappelons tout de même que le législateur permet d'obtenir un I/P d'environ 19000 euros, non hiérarchisé.** Chacun d'entre vous peut mesurer la marge de progression qu'il reste.

De plus, notons que la communication sur la progression des dividendes et des montants consacrés au rachat d'actions ces dernières années est moins flamboyante, ceux-ci n'étant pas soumis à des critères d'obtention folkloriques, avec une progression bien plus significative que la récompense de votre engagement quotidien.

La position de FO sur l'I/P

L'accord actuel, validé par CFE-CGC, CFDT, a été signé pour la période 2024/2028. Cet accord « longue durée » garantit surtout à la Direction de ne pas avoir à renégocier avec les représentants du personnel que vous choisirez aux prochaines élections pendant 4 ans. Néanmoins, FO a d'ores et déjà des revendications sur le sujet, afin d'aboutir à un accord plus juste et plus ambitieux en 2028.

- Déplafonnement significatif de l'enveloppe I/P progressif pour se rapprocher des 20% contraint par la loi.
- Refonte des critères d'obtention, et abandon des critères TRIR et zéro accident mortel, car la santé ne doit pas être liée à la rémunération.
- Déhiérarchisation des montants d'I/P. La Direction hiérarchise suffisamment la rémunération des salariés, maintenant notamment une totale opacité sur la distribution d'actions de performance.
- Octrois d'un supplément d'I/P, pour l'année 2024, attribué à **l'ensemble des salariés de la compagnie, filiales comprises.**

Si la Direction acceptait d'évoluer jusqu'au plafond prévu par la loi, soit 20% de la Masse Salariale Brute sans hiérarchisation, l'I/P 2025 aurait pu s'élever à près de 19000€ par salariés.

Coordination des syndicats FO Totalenergies SSC

Contact:

Julien JUANICO 06.73.43.27.68 julien.juanico@totalenergies.com