



L' « intéressement *bis* » dévoilé !

Comme le SICTAME vous en avait informés en février dernier, l'accord NAO 2020 (comme celui de 2019) crée une sorte d' « *intéressement bis* », dont la plupart des salariés ignoraient l'existence, dispositif consistant à rétribuer *collectivement* une partie des salariés comme la direction le souhaitait, dorénavant bien mieux que l'intéressement *pour-tous* !

1^{er} rappel

L'accord NAO 2020 – non-signé par le SICTAME - prévoit pour les cadres, l'engagement de la direction de traiter « avec équité l'ensemble des catégories du personnel, même si toutes ne bénéficient pas d'une augmentation générale »... et :

Tous les cadres individualisés en activité et présents au 31 mars 2020 (hors cadres Elf EP) bénéficieront, en 2020, **sauf contre-performance** :

- d'une augmentation individuelle d'au moins 0,7 % (clause dite "filet") ;
- d'une **part variable basée** pour partie sur leur performance individuelle (y compris managériale pour les responsables d'équipe) et **pour partie sur la performance collective de leur branche d'activité d'appartenance au 31 décembre 2019, selon des critères définis par chaque branche.**

Cette part variable pour les cadres individualisés était en 2019/2020 basée en partie sur la « *performance collective* », avec des indicateurs très similaires à l'intéressement, c'est-à-dire le TRIR, les résultats financiers, etc.

La direction s'est rendue compte qu'à cause de la crise COVID-19, l'intéressement 2021 sera probablement très maigre. **Sauf retournement de situation, le SICTAME s'attend à une diminution de plus de 50 % de l'intéressement 2021 par rapport à 2020.**

Ah, on peut encore sauver quelques meubles de la catastrophe pour les salariés que la direction apprécie ! Heureusement qu'on a l' « intéressement *bis* », *chèque en blanc* donné à la direction lors de la NAO afin *d'attribuer ce qu'elle veut aux salariés de son choix et dans les conditions qu'elle souhaite*, même avec des résultats financiers très décevants.

2^{ème} rappel

L'intéressement « *bis* » partage **les résultats « collectifs » entre quelques salariés**, comme l'intéressement *pour tous*, mais :

- **30 % de la part variable est « collective »** : elle n'a rien à voir avec la performance individuelle ;
- **Les critères de calcul et d'attribution sont cachés et fixés unilatéralement par la direction ;**
- **Cet « intéressement bis » est exponentiel par rapport au NP** : les NP élevés reçoivent des milliers, voir des dizaines de milliers d'euros (NP 17+).
- **Les salariés cadres en « contreperformance », les OETAM et les cadres Elf EP en sont exclus.**

Et donc, que fait la direction avec son chèque en blanc pour fixer l' « intéressement bis » et sauver quelques meubles ? Modifier quelques critères par rapport à l'intéressement *pour-tous* !

Si les critères ROE et TRIR sont copiés presque à l'identique et proportionnellement, en revanche, **le critère ROEC (Return on Equity Compared), qui compte pour 4 % de la MSBF (Masse Salariale Brute) est remplacé dans l' « intéressement bis » par un critère à 40 % (de 30 % de la part collective) qui reflète la réduction de coûts !**

Le SICTAME pense que deux raisons amènent la direction à un tel changement :

- Le pronostic d'une évolution médiocre du ROEC,
- Créer une **sur-incidentation** des managers à la réduction des coûts, y compris des coûts salariaux, la sous-traitance, etc. Cette sur-incidentation, bien entendu, **risque d'affecter notre charge et nos conditions de travail.**

3^{ème} rappel

Les OETAM sont **exclus de cet « intéressement *bis* », comme s'ils ne contribuaient pas à la « performance collective » ni à la réduction de coûts, et les cadres < 560 n'en reçoivent que des miettes!**

Et le plus irritant !

Il suffit d'un seul accident mortel pour que l'intéressement *pour-tous* soit réduit à néant.

En revanche, pour l' « intéressement *bis* », la direction est plus indulgente, notamment envers ses « pauvres » cadres dirigeants ; en effet, pour eux, qu'il y ait un accident ne suffit pas pour anéantir le critère : la direction calcule un étalon composé des accidents mortels de 4 majors ; si l'indice de TOTAL est égal, on touche 50 % du critère, et s'il est inférieur, on applique une progression linéaire entre 50 et 100 %. Par exemple, si la moyenne des accidents mortels des 4 autres majors est « 2 » et chez nous il y en a « 1 », l' « intéressement *bis* » donne 75 % de l'indice mais l'intéressement *pour-tous* donne « zéro ». Qu'en pensez-vous ?

Qu'en conclure ? Que s'il y a un accident mortel quelque part dans le Groupe – un seul -, c'est certainement encore plus la faute des OETAM et des cadres < 560 que celle des plus hauts placés, qui sont financièrement mieux épargnés des conséquences avec leur « intéressement *bis* » taillé sur mesure pour eux.



Crédit images stock.adobe.com

Déshumanisation de la rémunération

Les critères des *deux* intéressements ne sont pas des indicateurs *innocents ou neutres* et leurs effets sont potentiellement dévastateurs pour notre communauté de travail.

Que le premier indicateur soit le ROE montre que l'objectif de notre travail n'est que de générer un pourcentage de rente pour les actionnaires. Les salariés sont devenus de petits rouages des instruments financiers à rendement garanti – actions TOTAL - à seule vocation d'être plus rentable que les autres instruments.

Le rôle du ROEC est encore plus troublant. Quand on perçoit une prime au titre du ROEC, une partie non négligeable de cette prime est liée au fait que nous avons réduit les effectifs directs et indirects (les contractuels) encore plus que les autres. Ainsi, les plus gros bénéficiaires de ce critère ROEC tirent indirectement le plus profit de la souffrance de nos collègues qui ont perdu leur emploi et de leurs familles.

Un autre indice doit être pris en compte, qui permette de calculer la performance d'une entreprise en matière de réduction des coûts *hors coûts humains* et ainsi, rétribuer collectivement les salariés sans les déshumaniser.

Quant au montant des primes liées à l'absence d'accident mortel, au-delà de la scandaleuse différence de calcul entre les deux intéressements, il convient de souligner qu'il exclut délibérément les suicides. Il est donc possible qu'il y ait des « primes zéro mort » alors qu'un salarié se serait suicidé (possiblement pour des raisons liées à son emploi). Ce serait humainement insupportable.

Est-ce vraiment cela l'entreprise du « Mieux Ensemble* » ?

Retrouvez-nous sur notre YAMMER

[SICTAME-UNSA SSC](#)

(*) *Better Together...*