

Comment vous situez-vous ?

Entre annonces d'un nouveau système de rémunération « motivant », de résultats records, et les lettres qui arrivent ... managers et salariés digèrent mal

Vous avez eu votre lettre MSI ? vous êtes content ? Vous ne l'êtes pas ? Vous ne savez pas trop ? Décryptage de la CAT pour vous aider à trouver votre point mort de satisfaction... ou pas !

« En Avril ne te découvre pas d'un fil » dit le dicton ... bon OK, mais là c'est pull, parka, ceinture, bretelles et parachute ! Nous avons signé l'accord salarial fin 2023 tout en soulignant ses lacunes, à rattraper. Avec des résultats attendus comme exceptionnels, il fallait **compléter les mesures** (cf nos tracts de [déc.](#) Puis [fév.](#)) pour **à nouveau récompenser les efforts, le mérite.**

Donner aussi aux managers de proximité les moyens de jouer *leur rôle au plus proche du travail réalisé, des équipes.* **MO-TI-VA-TION !**

Bon, penchons-nous sur **votre** positionnement dans ces MSI versus des chiffres affichés (*vantés*). Et commençons par décrypter les messages « Entre nous » :

• **comment faire oublier le niveau**

exceptionnel des résultats ? Des résultats solides mais en baisse de 33%. ... Entre un **Résultat Net** qui monte, un **Résultat Net Ajusté** qui baisse principalement en raison de 15 G\$ pour « la Russie », la preuve est faite que les chiffres, on leur fait dire ce qu'on veut, et... **Que partagera la Compagnie si on revient à 10 - 14G\$ de résultats ? Inquiétant non ?**

- Une **ENVELOPPE SALARIALE** de 5% et une inflation en baisse de 40 %. L'indicateur Inflation (*hors tabac*) utilisé lors des négociations est en baisse, à **3,6 %** : OK. Mais avec une distribution médiane à **3,5%** ... **quid du pouvoir d'achat et de la reconnaissance du travail ?**

- **+5% sur l'enveloppe PARTS VARIABLES cadres** » ... distribuée comment ? Et pour les OETAM ? Vous retrouvez cette progression ? (Cadres et non Cadres)
- Concernant la **PPV**, elle a déjà subi le **rabot de 30%** (cf tract de février).

L'INTERESSEMENT PARTICIPATION est connu et a été décrypté ([tract d'avril](#)), **stable** et sans supplément exceptionnel ou « effet boost ».

- IP, PPV, MSI, PV ne profitent pas de **+7,1% comme les DIVIDENDES**, **bénéficiant aux 97% de salariés actionnaires** », **oui ... eux-mêmes ne pesant que 6,8% de l'actionariat, et participant à 100% aux résultats.**
- ... Doit-on compléter en rappelant que les 1,5% manquant, financeront 10% des cadres **promus** ? **Bonne ambiance en perspective** ... Ou s'interroger entre « 100 ans – 100 actions pour tous » quand on observe un **impact sur la campagne d'actions de performance** ... décalée ... réduite pour les NPI2- ... gonflée pour les NPI3+ (qui en touchent) ... **on s'en parle de ça ?**

Déclinons maintenant les chiffres MSI. Pour tous, une » avance » en juillet dernier de 2%, ... ça, c'est fait ! Même si à l'origine cela devait compenser la forte inflation de début 2023 ... par réaction plutôt qu'en « avance » ...

Salariés OETAM :

✓ 5% d'enveloppe globale D'AUGMENTATIONS dont :

✓ 3,4% d'augmentation générale dont 2% versés dès juillet 2023, **pour 100% des OETAM**

✓ 1,6% d'augmentations individuelles et ancienneté, *l'ancienneté pesant 1,1% et concernant la plupart des OETAM (seuls ceux qui sont plafonnés ne l'ont plus)* il ne reste que 0,5% consacrer aux AI **pour 31% des OETAM**

	4T22	Variation vs 4T21	2022	Variation vs 2021
Résultat net part TotalEnergies (G\$)	3,3	-44%	20,5	+28%
Résultat net ajusté part TotalEnergies ⁽¹⁾				
- en milliards de dollars (G\$)	7,6	+11%	36,2	x2
- en dollar par action	2,97	+17%	13,94	x2,1
EBITDA ajusté ⁽¹⁾ (G\$)	16,0	+12%	71,6	+69%
DACF ⁽¹⁾ (G\$)	9,4	-4%	47,0	+53%
Flux de trésorerie d'exploitation (G\$)	5,6	-52%	47,4	+56%
Ratio d'endettement ⁽²⁾ de 7,0% au 31 décembre 2022 contre 4,0% au 30 septembre 2022				
Solde du dividende au titre de l'exercice 2022 de 0,74 €/action				

	4T23	VARIATION vs 3T23	2023	VARIATION vs 2022
Résultat net (part TotalEnergies) (G\$)	5,1	-24%	21,4	+4%
Résultat net ajusté (part TotalEnergies) ⁽¹⁾				
- en milliards de dollars (G\$)	5,2	-19%	23,2	-36%
- en dollar par action	2,16	-18%	9,40	-33%
EBITDA ajusté ⁽¹⁾ (G\$)	11,7	-10%	50,0	-30%
Marge brute d'autofinancement (CFFO) ⁽¹⁾ (G\$)	8,5	-9%	35,9	-21%
Flux de trésorerie d'exploitation (G\$)	16,2	+70%	40,7	-14%
Ratio d'endettement ⁽¹⁾ de 5,0% au 31 décembre 2023 contre 12,3% au 30 septembre 2023				



MSI 2024 – ELLE EST OU VOTRE VALEUR ?

✓ pour les bénéficiaires d'un **BONUS**, montant mini de 600€ **pour 67% des OETAM**

Pour donner au global : 79% des OETAM avec une AI ou un bonus, ou les 2. Vous vous situez ?

Salariés Cadres :

✓ **5% d'enveloppe globale D'AUGMENTATIONS** dont :

✓ 2% versés dès juillet 2023, **pour 100% des Cadres**

✓ **3%** d'augmentations individuelles (pour performances), **la médiane de cette AI est à 1,5% ...** donc la moitié de la population a **globalement** (y compris les 2% de juillet) de **2 à 3,5% et l'autre est à 3,5% et plus ...** Ah ... tiens, les 1,5 % manquants ...

✓ **Enveloppe PARTS VARIABLES augmentée de +5%.**

99% des cadres en ont, 90% au moins égale à A-1 et parmi eux 50% en hausse...

Nota : la Part Variable **n'est pas un bonus !** c'est un élément de rémunération lié à l'individualisation des cadres (annualisation sur **12** mois, AG+AI supprimés avec la seule AI, etc...) La PV est au minimum équivalente à 1/2 mois de salaire. Elle progresse de façon plutôt « exponentielle » par NP pour les NP13+...

La PV est constituée d'une "**PV collective**" (**30%**, sur laquelle l'individu n'a pas de moyens d'action ...) et d'une « **PV Individuelle** » (**70%**, fonction des performances individuelles).

Faites bien attention à regarder l'évolution des 2 (la PV collective varie selon atteinte de ses objectifs) et vérifiez la PV globale si vous observez les +5% annoncés ... **vous y êtes ?**

OETAM, Cadres, managers ou non, vous avez reçu vos lettres de MSI ?

Alors ? Vous réagissez comment ? Comment situez-vous votre pouvoir d'achat, la reconnaissance salariale de votre travail, votre engagement ? ...

Nombre de salariés voient leur rémunération évoluer en dessous de l'inflation... *Effarant non ?* Nombre de managers n'adhèrent pas aux éléments de langage reçus en mode *top down* pour motiver leurs équipes ... pour rester crédibles.

Il est temps d'avoir le réflexe **RESI (Révision Exceptionnelle de Situation Individuelle)**, quand bien même ce dispositif est bridé par des règles abscones (vous savez, le « pas d'AI depuis 3ans, ou « pas de promo depuis 5 »).



Et une RESI... Cékidon ?

Une RESI **pour expliquer votre situation**, une RESI pour vous, mais aussi **pour aider votre manager à argumenter pour son équipe ...** une RESI pour **démontrer massivement et solidairement qu'il y a souci**. C'est comme la TOTAL Survey ... ne rien dire, c'est convenir que tout va bien.

Le formulaire et le calendrier seront communiqués sur WAT et en fonction des établissements/périmètres. La RESI porte sur :

- **Promotion** (changement de Coefficient)
- **Augmentation** Individuelle (la PV fait aussi partie des éléments de rémunération)
- Avec une phase déclarative (mai, juin), une phase de validation et en général des retours fin juillet

Créée dans un esprit de dialogue, elle présente un argumentaire factuel sur ces 2 aspects voire signale un Bonus ou une Part Variable jugée insuffisante. Elle permet aussi de formaliser une demande, plutôt que s'appuyer sur des promesses verbales. Elle aide à résoudre un dysfonctionnement du système (du type *surperformance reconnue et se voir octroyer tout juste la moyenne/médiane des MSI, sans plus d'explication*).

Si certains veulent mettre des œillères, ... les RESI existent bel et bien ! et il y en a **même** qui sont acceptées (cf ci-contre en A-1)

Pour soi et le collectif, c'est un vrai message passé.

Et si ça ne fonctionne pas cette année ... ce sera donc tracé pour en parler en cours d'année, mieux exprimer les attentes pour l'année prochaine.

« Je suis déçu(e)... que faire ?

Une RESI ? Je vais voir mes collègues de la CAT pour travailler ! »

Ces éléments vous font réagir, nous recevons vos questions et doutes .

Alors oui, il y a des « mots pour en parler », mais certains « passent » moins bien et méritent de MIEUX en parler.

Groupe	Dossiers déposés	Dossiers recevables	Nombre de demandes de promotion		Nombre de demandes d'augmentation	
			Présentée	Acceptée	Présentée	Acceptée
OETAM	197	172	126	25	46	11
CADRES	27	17	15	1	2	0
TOTAL	224	189	141	26	48	11