

« La rémunération se construit en 5 points »

<https://wat.corp.local/sites/s101/fr-FR/Pages/actualites/2021/11/Mag-Rendez-vous-2.aspx> ou la version texte de cette vidéo ICI

Le tac-o-tac de la CGT !



#1 RÉMUNÉRER À UN NIVEAU
COMPÉTITIF ET MOTIVANT

#2 RÉMUNÉRER AVEC ÉQUITÉ

#3 DÉVELOPPER L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

#4 ASSURER NOTRE RESPONSABILITÉ
SOCIALE DANS NOTRE DISPOSITIF
DE RÉMUNÉRATION

#5 MAÎTRISER ET OPTIMISER LES COÛTS

#1 Salaire au niveau de la qualification, de l'ancienneté
(déplafonnée), de l'évolution de carrière...

#2 cela serait mieux avec une commission paritaire
(Direction & Syndicats)

#3 faut il encore avoir le budget et aimer le goût du
risque de système de l'actionnariat !

#4 hors-jeu car ce ne sont pas des avantages mais des
dispositions légales et obligatoires (mutuelle, prévoyance et
activités sociale du CSE (qui sont gérées par les
organisations syndicales)...mais réévaluer les allocations
scolarité, intégrer la prime vacances etc...serait responsable

#5 plutôt maîtriser le coût des dividendes et optimiser la
part de la masse salariale : augmenter la valeur du travail.



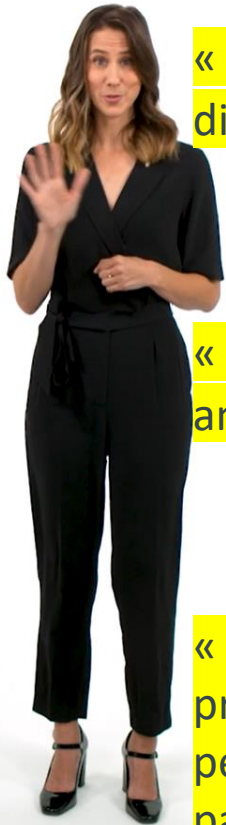
Et quelque soit le « package »: toujours penser à notre système de santé

« On paie suivant ses moyens et on reçoit suivant ses besoins »

Nous ou nos proches avons ou en aurons besoin,

Pour mieux comprendre le salaire et les cotisations sociales → c'est ici

Quelques commentaires de la CGT !!



« Une autre rémunération fixe qui se fait plus discrète, ce sont les indemnités »

« Et puis il y a les variables, il y a le bonus annuel »

« Une partie de la rémunération est donc projetée sur le temps long : les actions de performance sont un bon moyen d'y parvenir. »

les indemnités ne sont ni de la rémunération ni du salaire : ce sont la prise en charge de frais inhérents à la situation du salarié, liée notamment à ses conditions et/ou lieu de travail, lui imposant ces frais !

bien que ces items soient intégrés dans l'assiette des cotisations sociales, il n'en n'est pas moins critiquable l'opacité du système et notamment sur la part variable du salaire...

là encore un volet très obscur que la Direction voudrait faire passer pour de la rémunération mais dont l'attribution, loin d'être équitable, ne sert en rien le volet socialisé, base du contrat de travail...

Quelques commentaires de la CGT !!

« La rémunération chez TotalEnergies est basée sur le principe d'équité »

Equité ? En l'absence de commission paritaire, il faudrait croire la direction sur parole ?!!!

On aime l'humour de la Direction !!!

Ce n'est pas que le temps de travail passé au bureau qui compte...mais tout ce qui l'accompagne :

- le temps passé dans les déplacements (pas ou peu compté),
- le temps passé à répondre au courriel/téléphone les jours de repos/congés,
- et même le temps de "cerveau disponible" lors du trajet domicile/travail ...etc

Que penseriez-vous de la réponse de la Direction ?

« Ce n'est pas la taille du chèque qui compte mais tout ce qui l'accompagne »

Le même pour tous, et vous....?

« Il faut donc adapter ces différents leviers pour atteindre un résultat qui est le même pour tous : une rémunération équitable et motivante »

On est très serein...à la CGT on sait lire la fiche de paie et sa part sociale, on sait pourquoi on revendique une meilleure rémunération, au travers du salaire, chez TotalEnergies, sans que cela n'empêche d'embaucher ou de passer aux 32h, TotalEnergies en a les moyens !!!

« Et voilà, j'espère que désormais le package de rémunération n'a plus de secrets pour vous et que vous en parlerez avec un "chouilla" plus de sérénité...à bientôt ! »

« Des remarques de ce type, qui peut dire qu'il n'en a pas fait une fois »

Parce qu'il n'a pas la même ancienneté
Ou un meilleur statut prenant en compte sa situation familiale...

POURQUOI IL GAGNE PLUS QUE MOI ALORS QU'ON A LE MÊME POSTE ?

JE NE SUIS PAS ASSEZ PAYÉ C'EST TOUT !

Bien sûr ça dépend avec qui je me compare à formation équivalente, tout comme:

- Un technicien de la fonction publique territoriale gagne beaucoup moins qu'un technicien SAV international
- Un ingénieur chez Météo France gagne beaucoup moins qu'un ingénieur en cybersécurité industrielle

De moins en moins vrai chez TotalEnergies certes, mais si l'on prend la moyenne, les femmes gagnent 20% moins car leur carrière est freinée...

MON COLLÈGUE HOMME ET MOI, ON FAIT LE MÊME MÉTIER MAIS IL GAGNE PLUS QUE MOI !

IL TRAVAILLE DANS UNE FILIALE, JE PEUX TE DIRE QU'IL GAGNE BIEN MIEUX SA VIE QUE NOUS...

J'AI L'IMPRESSON QUE LES NOUVEAUX RECRUTÉS GAGNENT PLUS QUE CEUX QUI SONT LÀ DEPUIS PLUS LONGTEMPS...

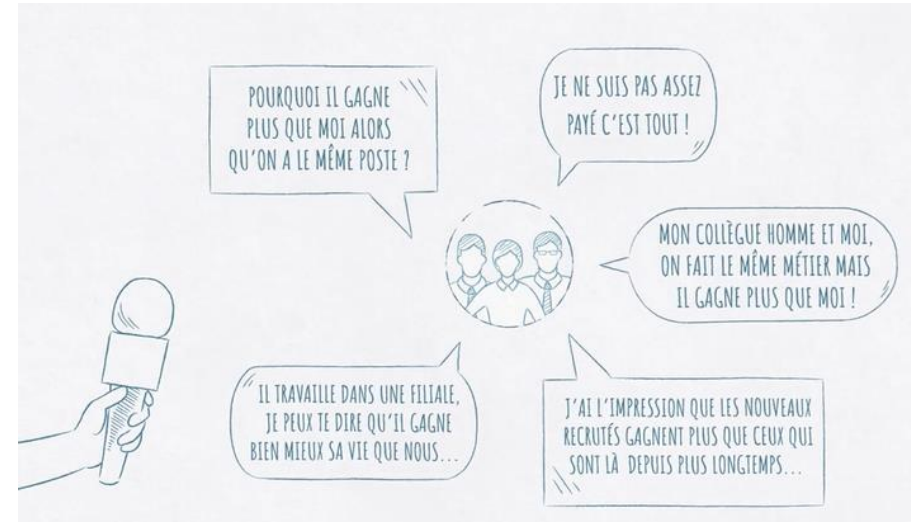
Et oui nos salaires stagnent depuis tant d'années...

C'est normal, soit il est en expatriation, soit il est local dans un pays où le système de cotisation sociale n'est pas du tout le même,,,

Aujourd'hui on va vous parler d'un sujet qui fâche

Enfin qui fâche...qui peut fâcher...euh enfin qui parfois est un peu mal compris, disons que c'est un sujet sensible mais qui après cette vidéo ne sera plus sensible...enfin j'espère !

Il s'agit de la REMUNERATION et la rémunération on a souvent quelque chose à dire là-dessus.



Des remarques de ce type, qui peut dire qu'il n'en n'a pas fait une fois ?

Mais contrairement à ce que l'on pense parfois, la rémunération ne se construit pas que sur le salaire. C'est un équilibre entre différents éléments qui, ensemble, forment un package et pour bien comprendre ce package regardons ce 1min chrono spécial rem' :

[VIDEO]

La rémunération chez TotalEnergies est basée sur le principe d'équité.

Ce n'est pas la taille du chèque qui compte mais tout ce qui l'accompagne.

Et oui, qu'on soit de ce côté du globe ou de l'autre, il n'est pas toujours simple de comprendre de quoi se compose la rémunération.

Il y a d'abord la rémunération fixe, à commencer par le salaire de base.

Elle est liée au poste que l'on occupe, à son niveau de compétence et à son ancienneté aussi.

Une autre rémunération fixe qui se fait plus discrète, ce sont les indemnités : ce sont ces sommes associées à une dépense précise qui peuvent aller, selon votre filiale, d'un défraiement de transport à une garde d'enfants à parfois même une prime pour une fête nationale ou religieuse...

Et puis il y a les variables, il y a le bonus annuel : il est calculé sur la performance individuelle mais aussi sur la réussite collective et si vous êtes manager ça compte aussi dans les calculs.

Si derrière ils sont aussi à long terme, avec l'attribution régulière d'actions de performance, n'oublions pas les avantages indirects, clé de la politique sociale de la compagnie parmi lesquels :

- la prévoyance
- la santé
- le CE
- les prêts
- l'augmentation de capital réservée aux salariés, etc...

Il faut donc adapter ces différents leviers pour atteindre un résultat qui est le même pour tous : une rémunération équitable et motivante.

[FIN VIDEO]

On le voit, construire un package de rémunération équitable et motivante ça demande d'être un peu équilibriste et ça se complique quand on sait qu'il faut être aussi attractif.

Pour démêler tout ça j'ai demandé de l'aide à l'un de nos spécialiste RH :

[Hazel CLINTON (RH TEPUK)]

Bonjour, je suis Hazel Clinton et je suis en charge de la rémunération et de la mobilité internationale au royaume uni.

Une des premières choses que nous devons faire lorsque nous construisons une stratégie de rémunération, c'est de nous adapter et prendre en compte les pratiques et les spécialités du marché local.

Par ex, au Danemark, la sécurité sociale n'est pas la même que celle que nous avons au royaume uni

La deuxième chose que nous devons faire, c'est comparer.

Nous devons comparer notre package de rémunération avec celles proposées par le marché, dans notre cas celui des hydrocarbures.

Pour ce faire, nous travaillons avec des fournisseurs clés, afin de rassembler les données, et ensuite comparer cela à notre propre organisation et à nos emplois.

Tout cela forme les bases de notre stratégie de rémunération.

Une fois que nous avons adapté et comparé notre package, le challenge est d'équilibrer l'ensemble afin qu'il soit cohérent et de proposer un juste milieu entre un package rémunérateur et motivant, car c'est ce dont nous avons besoin pour conserver nos équipes.

[Fin RH]

Adapter, comparer, équilibrer

On a beaucoup parlé de comment on construit le package mais, chez TotalEnergies, cette construction prend aussi en compte un élément : la FIDELISATION !

Une partie de la rémunération est donc projetée sur le temps long : les actions de performance sont un bon moyen d'y parvenir.

Pour conclure, on peut dire que la rémunération se construit selon 5 points :



#1 RÉMUNÉRER À UN NIVEAU
COMPÉTITIF ET MOTIVANT

#2 RÉMUNÉRER AVEC ÉQUITÉ

#3 DÉVELOPPER L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

#4 ASSURER NOTRE RESPONSABILITÉ
SOCIALE DANS NOTRE DISPOSITIF
DE RÉMUNÉRATION

#5 MAÎTRISER ET OPTIMISER LES COÛTS

Et voilà, j'espère que désormais le package de rémunération n'a plus de secrets pour vous et que vous en parlerez avec un "chouilla" plus de sérénité...à bientôt !