



PPV

LA DIRECTION BY PASS LES ORGANISATIONS SYNDICALES PAR UNE ANNONCE YAMMER !

Paris le 5 octobre 2026

Le 30 septembre 2026, dans une communication sur Yammer, la direction a décidé de répondre aux nombreuses remontées des représentants du personnel concernant les attentes des salariés en annonçant une avance de 1 000 euros sur une PPV (prime de partage de la valeur). Celle-ci sera négociée lors des NAO de chaque entité en fin d'année, au périmètre France, et concernera les salariés de toutes les sociétés détenues à 100 % ainsi que ceux des sociétés détenues à plus de 50 %, sous réserve de l'accord de leurs organes de gouvernance.

Pour FO, **depuis le 8 avril 2026**, nous alertons la direction sur l'impact de l'augmentation du coût de la vie, et plus particulièrement de la hausse des prix des carburants, qui pèse de plus en plus lourd dans le budget mensuel de nombreux salariés, notamment de celles et ceux qui n'ont d'autre choix que d'utiliser leur véhicule pour aller travailler.

La prime « carburant » de 200 euros versée en juin n'était qu'une réponse temporaire à une situation qui devient durable. Rappelons que depuis le 23 Septembre, le montant maximum défiscalisable annuellement par salarié a été porté à 1.000€ par le Gouvernement

L'annonce d'une avance sur une future PPV France, sans préjuger de son montant final, soulève d'autres questions :

- Que se passera-t-il s'il n'y a pas d'accord lors des NAO ?
- Cette avance servira-t-elle de moyen de pression pour obtenir la signature d'accords imparfaits ?
- Quelle réponse apporte la compagnie à l'augmentation structurelle du prix des carburants ?
- Qu'en est-il des plus de 50 000 salariés de la compagnie hors de France, qui contribuent également aux bons résultats de la compagnie ?

Cette annonce, sortie de nulle part et faite sans réelle consultation des représentants du personnel, semble déconnectée de la réalité vécue par les salariés de la compagnie.

Elle ne répond ni à l'inflation ni aux difficultés rencontrées pour se rendre au travail et semble, pour le moment, bien trop faible pour assurer un véritable partage de la valeur.

Dans la même semaine, TotalEnergies annonce garantir une augmentation du dividende d'**au moins 5% par an au cours des cinq prochaines années, quelles que soient les conditions de marché**, ainsi qu'un rachat d'actions de **2,5 milliards d'euros au quatrième trimestre, contre 1,5 milliard d'euros lors de chacun des trois premiers trimestres de 2026.**



Coordination FO Groupe TotalEnergies



Ces annonces représentent environ 380 millions d'euros par an au titre de l'augmentation du dividende et un milliard d'euros au titre de l'augmentation des rachats d'actions.

La compagnie décide ainsi d'octroyer aux actionnaires un bonus de 1,4 milliard d'euros au titre du partage de la valeur pour 2026.

Dans le même temps, l'annonce d'une avance de 1 000 euros destinée à 35 000 salariés représente environ **35 millions d'euros pour les salariés de la compagnie, au titre du partage de la valeur**, et uniquement au périmètre France pour le moment.

Pour FO, cette annonce, sortie comme un cheveu sur la soupe, doit constituer un premier pas vers un juste partage de la valeur, **mais ne saurait être la seule réponse aux différentes problématiques rencontrées quotidiennement par les salariés.**



En 2026

Le partage de la valeur c'est :

**1,4 Milliards
Pour les actionnaires**

**35 Millions
Pour les salariés en France**

FO REAFFIRME SES REVENDICATIONS :

- **UNE PRIME EXCEPTIONNELLE** pour l'ensemble des salariés de la compagnie.
- **L'HARMONISATION ET LA REVALORISATION DES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES** pour mieux couvrir les frais de déplacement.
- **UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES** au moins égale au niveau de l'inflation, en anticipation de la NAO 2026. (3% selon l'INSEE en septembre)
- **DES SOLUTIONS POUR RÉDUIRE LES DÉPLACEMENTS** télétravail, semaine de quatre jours... afin de réduire les contraintes et les coûts liés aux déplacements.

FO rappelle que les bénéfices exceptionnels de la compagnie ne seraient pas possibles sans l'investissement quotidien des salariés de l'ensemble des branches et de toutes ses filiales, partout dans le monde.

Les salariés ne doivent pas être les oubliés du ruissellement.

Dans les mois à venir, la direction devra être beaucoup plus ambitieuse pour que le partage de la valeur se transforme en une réalité pour les salariés et non en une insulte à leur travail et leur investissement.