

EXPATRIÉS ou FUTURS EXPATRIÉS : QUAND LES RAPIAS RATIBOISENT LES RAPMI !

Quand s'arrêtera la mise à mal du contrat social des expatriés ? Pour la Direction de Total, le fond n'est pas encore atteint... il reste encore à rabioter, à gratter, à économiser sur le dos des expatriés ou... futurs expatriés qui s'ignorent peut-être ! Plutôt satisfaire les actionnaires que les expatriés...

Partie de loin, la Direction de Total dégrade avec méthode et application le contrat social des expatriés ; aussi, pour la première fois, des expatriés de plusieurs filiales ont spontanément écrit et envoyé lettres et pétitions à la Direction pour dire leur ras-le-bol, leur exaspération face aux incessantes économies faites sur leur dos ! A 1000 lieues du Siège, sans concertation, sans « orchestration », ils ont dit : Assez ! Assez de mesquineries de la part de Total qui fait chaque année des milliards d'euros de bénéfice mais réussit à provoquer l'indignation de ses salariés expatriés à force de petites et de médiocrités.

Un peu d'histoire ... contemporaine :

- 1^{er} juillet 2001 : Mise en place des RAPMI (Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale).
- 1^{er} juillet 2002 : Aucune revalorisation de la quasi-totalité des principales indemnités dues à l'expatrié (IMI, ICL, IC,...).
- 22 juillet 2002 : Octroi d'un « Voyage de Pré-Affectation » accordé, en classe « éco », à tout salarié « futur expatrié » et son conjoint permettant la prise de contact, la découverte et parfois... la préparation psychologique pour certains pays « difficiles ». Curieusement, les expatriés célibataires « civils » ou « géographiques » sont écartés de cette possibilité ! (célibataire « géographique » ? : l'expatrié est séparé « géographiquement » de sa famille restée en France).
- 1^{er} juillet 2003 à 1^{er} juillet 2006 : Toujours aucune revalorisation de la quasi-totalité des principales indemnités dues à l'expatrié.
- 1^{er} juillet 2006 : Décision de revalorisation des primes de chantier dues à l'expatrié « rotationnel » (enfin !) et indexation sur l'augmentation générale annuelle des salaires (les rotationnels ont évité de peu l'indice INSEE assorti d'un seuil de 3 %).
- 1^{er} juillet 2007 : Toujours aucune revalorisation de la quasi-totalité des principales indemnités dues à l'expatrié (IMI, ICL, IC,...) !!
- 1^{er} juillet 2008 : Grande première pour Total un peu juste en trésorerie (! ! !):
1^{ère} revalorisation des indemnités dues à l'expatrié (IMI, ICL, IC,...) depuis la mise en place des RAPMI ! Si, si ! 7 ans sans revalorisation !

Mais mais... assortie d'une mesquinerie type Total : indexation selon l'indice INSEE hors tabac (... jusque là tout va bien)... ne s'appliquant qu'à partir de 3 % de variation ; donc en dessous de 3 %, pas de revalorisation ! La MESQUINERIE ou la PINGRERIE serait-elle un élément caché de la « Total attitude » prônée par la Direction Générale ?

Imaginez Total imposant à l'Etat français et au consommateur « à la pompe » un seuil en-deçà duquel il ne répercute pas les variations (à la baisse) du baril !

« Régions le seuil à 3 % ! » ➡

- 1^{er} novembre 2009 : Modifications très majoritairement à la baisse de 27 Majorations Géographiques d'affectations, essentiellement E&P, avec près de 90 % d'entre elles en baisse de -5, -10 et -15 points (-8 à -27 %) et seulement 10 % d'entre elles en hausse d'uniquement + 5 points (+10 %) ;
- 1^{er} janvier 2010 : Suppression du « Voyage de pré-affectation » des expatriés n'ayant pas au moins un enfant scolarisé sur place, à rebours des demandes réitérées de la Commission Expatriation d'étendre aux célibataires « résidents » la possibilité du voyage de pré-affectation. L'octroi, étonnamment « généreux », le 22 juillet 2002, du voyage de pré-affectation, est en voie... de disparition !
- 18 mars 2010 : L'application abusive de la note d'administration 01/2010 « Prêts Immobiliers » écarte l'ensemble des expatriés de la possibilité de prêt immobilier. Finalement, après questions en DP du SICTAME (mai, octobre 2010) puis en Commission Expatriation, Total accorde enfin aux expatriés le prêt immobilier... qui était accordé aux salariés du Siège depuis des années !
- 1^{er} avril 2010 : Dégradation des conditions de la classe de voyage aérien des expatriés « rotationnels » par la nouvelle rédaction de l'article 11.3 « Voyages, frais d'approche et de repas » des RAPMI. A l'origine, le voyage en classe « Affaire » était accordé aux « rotationnels » pour une raison HSE : arriver dans les meilleures conditions pour débiter, seul, ses 4 semaines continues de travail. La DRH a une conception HSE « à l'économie ». Lettre unanime des Délégués Syndicaux Centraux pour le retrait de cette mesure.
- 1^{er} avril 2010 : Dégradation des conditions des congés de maternité des expatriées par rapport à celles applicables aux salariées du Siège, avec le nouvel article 5.1.5 « Congé de maternité » des RAPMI qui fixe une durée de congé de Maternité, le minimum légal, très en deçà de celle fixée par la note n°03/2002 « Congés pour événements familiaux » applicable aux salariés du Siège ... sauf choix par la maman ou la société d'une réaffectation en France assimilable pour l'expatriée à une sorte de « sanction » à la maternité.
- Mai 2010 : Les expatriés sont seuls écartés des titres 2, 3 et 4 de l'accord « Égalité Professionnelle Femmes-Hommes » (titre 2 « Recrutement », 3 « Équilibre vie professionnelle/vie personnelle », 4 « Parentalité, maternité et paternité » !) ; Égalité TOTAL ?
- 1^{er} septembre 2010 : 2^{ème} décote des Majorations Géographiques, essentiellement E&P, connaissant des baisses supérieures ou égales à -10 points (exercice en 2 parties entamé le 1^{er} novembre 2009, Cf. ci-dessus).



EXPATRIES ou FUTURS EXPATRIES TOTAL : NE PUSSEZ PAS ! IL Y AURA des BAISES & des DEGRADATIONS pour tout LE MONDE !

Art.6.1 : VOYAGE DE CONGE ANNUEL LORS DE LA DERNIERE ANNEE D'EXPATRIATION : Combattre le Mensonge !

- Depuis la mise en place des RAPMI le 1^{er} juillet 2001, le voyage de congé annuel lors de la dernière année d'expatriation a toujours existé sans exclusive :

TotalFinaElf
Mobilité Internationale

RAPMI 12 Novembre 2001 - 20 -

X. FRAIS DE VOYAGE

10.1 Régime Résident

10.1.1 Principes

En début et en fin d'affectation et une fois par an, à l'occasion des congés annuels payés, les frais de voyage du salarié expatrié et des membres de la famille résidant au lieu d'affectation sont pris en charge par la filiale ou société d'affectation.

- Se tirant une balle dans le pied, la Direction introduit en catimini la phrase suivante dans les RAPMI du 1^{er} juillet 2008 :
« Si la date de départ en congé est voisine de celle prévue de fin d'affectation, le départ en congé est reporté jusqu'à cette date et la prise en charge des frais de voyage est effectuée au titre de la fin de l'affectation,... »
 - UN DELAI SEPARANT LE VOYAGE DE CONGE ANNUEL ET CELUI DE FIN D'AFFECTATION PROUVE A LUI SEUL QUE LE VOYAGE DE CONGE ANNUEL LA DERNIERE ANNEE EXISTE BIEN !!! CQFD... il ne restait plus qu'à extraire la balle du pied !
 - La Direction précise que ce délai est de 3 mois et s'engage à faire figurer cette durée dans les RAPMI (CCE 10/07/2009 et 07/12/2010).
 - Bien évidemment, la Direction ne respecte pas ses engagements et modifie complètement l'article 6 au 1^{er} septembre 2011 :
« En début et en fin d'affectation et, ~~une fois par an~~, à l'occasion des congés annuels payés... ».
- Le seul but de Total ? Priver les expatriés du voyage de congé annuel la dernière année d'affectation Petit et très mesquin, non ?

CONGES : des idées reçues !

- France (CP + RTT + JOB)
- Afrique
- Autres Pays
- Europe/Amérique Nord

45 jours ouvrés
42 jours ouvrés
38 jours ouvrés
35 jours ouvrés

So, what ?

- Sympa de séjourner en Afrique (surtout dans les pays « difficiles »), non ?
 - il ne fait pas bon être expatrié en Europe et Amérique du Nord (77 % des congés France).
- Pourquoi cette différence de traitement entre salariés du Siège et salariés expatriés ?**

COMPTE EPARGNE TEMPS & RACHAT de CONGES :

« Europe » et « Autres Pays » et « célibataires géographiques » hors jeu !

Question : Sachant qu'il faut avoir pris au moins :

- 20 jours de congés dans l'année pour placer ensuite 10 jours dans le CET,
- 25 jours de congés dans l'année pour se faire racheter 8 jours de CP,

Comment font les expatriés Europe /Amérique Nord et Autres Pays qui n'ont que 35 jours et 38 jours ouvrés pour bénéficier du CET et du Rachat comme les expatriés Afrique ? Comment font les « célibataires géographiques » qui doivent prendre sur leurs congés pour effectuer 4 AR sur 5 prévus, soit 8 à 12 jours de CP perdus → ça de moins sur le CET !!!

Réponse : « Impossible » ou « au ras des moustaches ».

“ROTATIONNELS” : Des économies sur le dos des plus opérationnels d'entre nous !

- Malgré une lettre unanime des Délégués Syndicaux Centraux (4 mars 2010), suppression de la classe « Affaire », attribuée à l'origine pour des raisons HSE, et déclassement en classe « Economique » suivant décision de la filiale d'affectation (ex : Russie)...
 - Les « rotationnels » en pays difficile demandent à bénéficier de l'Incitation Complémentaire comme leurs collègues « résidents » dans le même pays difficile. **Réponse de Total : NON...** évidemment, suivant le double principe de l'INEQUITE et de l'ECONOMIE sur le dos des expatriés.
- Rotationnels : 26 % de l'effectif des expatriés Total E&P !**

FRAIS MEDICAUX (1) :

Contrat GMC/Allianz

Cotisations 2011 en hausse de **10,2 %** par rapport à 2010 !

Why ?

Pourquoi une augmentation aussi vertigineuse de **10,23 %** entre 2010 et 2011 ? Etait-elle prévisible ?

..... A titre de comparaison, l'indice INSEE - ensemble des ménages, série hors tabac - a varié de moins de 3 % d'avril 2008 à décembre 2010 !!!!

Réponse :

.....en fait, pas de réponse précise !

(La Direction n'avait peut-être pas remarqué ce taux himalayan, occupée qu'elle était à faire passer les modifications des RAPMI « à la hussarde »).

FRAIS MEDICAUX (2) :

Contrat GMC/Allianz

Evolution des Cotisations :

- 2005/2006 : 0 % (c'est très excessivement rare !)
- 2006/2007 : + 3,34 % (aie!)
- 2007/2008 : - 2,39 % (Yessssss !!)
- 2008/2009 : - 3,26 % (Euuhh...faute de frappe ?)
- 2009/2010 : + 2,66 % (aie! ça ne pouvait pas durer !)
- 2010/2011 : + 10,23 % (aie! cf ci-contre)

Why ?

Réponse : Même réponse que ci-contre (Euuhh...)

Incise indigeste sur le **REVENU CONSOMMABLE** :
ERREURS dans les formules de calcul
 fournies par l'organisme spécialisé **MERCER**
 (S'il n'était pas spécialisé, qu'est-ce que cela serait !)

- 2004, 2005 pour une famille 3 personnes !!
- 2010 pour une famille de 4 personnes !!

La Direction reconnaît pour l'instant l'erreur 2010 ! Si, si !

3 ERREURS sur le **REVENU CONSOMMABLE**
IMPLIQUENT :

- L'ABSENCE de contrôle par Total des données sous-traitées à **MERCER**.
- Des **ERREURS** également sur Indemnité du Coût de la Vie (**ICV**) dont la formule dépend du Revenu Consommable.

ERREURS implicites sur l'**Indemnité du Coût de la Vie** et probables sur l'**indice « k »** :

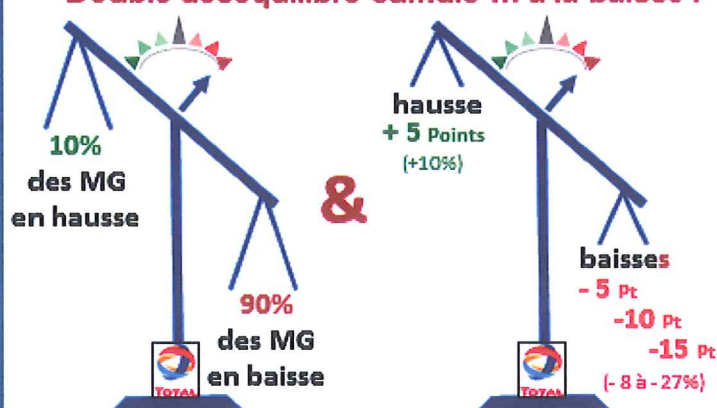
- **ERREURS** sur l'**Indice Différentiel du Coût de Vie « k »**, fourni en toute opacité par **MERCER**
- **ERREURS** également sur Indemnité du Coût de la Vie (**ICV**), dont la formule dépend du revenu consommable.

Pas la peine de sonder les expatriés pour savoir que l'ICV ne marche que selon l'indice **k...** dont **MERCER**, en toute opacité, garde le secret !

MAJORATION GEOGRAPHIQUE :

26 Modifications fin 2009 / mi 2010

Double déséquilibre cumulé ... à la baisse !



Déséquilibres à la baisse !.. On est chez TOTAL

DELAI de ROUTE :

Création d'un délai de route de... 0,5 jour !

Jusqu'au 1/09/2011, il y avait 2 types de délai de route :

- « normal » : 1 jour pour se rendre en filiale (ou retour)
- « pays lointain » : 1,5 jour

Recherchant à tout prix à faire des économies sur le dos des expatriés, création d'un très mesquin :

- « pays européen » : 0,5 jour !!

Question :

Comment aller de Pau (un des 2 Etablissements de l'UES-Amont Total) à Madrid, Lisbonne, Stockholm,... en une ½ journée ?

Réponse :

« Pour nous, Pau n'existe pas ! » (Com. Expat mai 2011).

Sympa, Total, pour les salariés du « village des indiens » de l'Etablissement UES-Amont de Pau !

RAPMI Article 6.1.5 "SUPPLEMENT BAGAGES" : Ni vu ni connu, j't'embrouille !..

1. Commission Expatriation du 10 mai 2011, la Direction annonce le passage de 10 à 23 kg du supplément bagages (normes IATA)

Mais, mais... assortie d'une mesquinerie type « normes Total » : suppression transformation de ce supplément bagages en fret aérien différé.

2. Bronca dans les filiales : AG des expatriés, lettres et pétitions contre (entre autres) cette mesure.

3. CCE Amont 30 juin : Devant la colère des expatriés, la Direction supprime... La suppression du transfert en fret aérien ! Ouf !...Ouf ??

4. Le transfert en fret aérien différé est certes maintenu, **mais... assortie d'une mesquinerie Total** : division par 2,3 du quota (ex : Angola).

Faire-part de Naissance de l'art. 5.1.5 Congé de Maternité le 1er Mai 2010

Les salariées de Total Siège bénéficient d'un droit à un **congé de Maternité de 20 à 50 semaines** suivant la situation de famille et le nombre d'enfants à naître **alors que les RAPMI n'accordent que 16 à 46 semaines** aux **salariées expatriées (aïe !)**,

mais, mais... assorties d'attentions « délicates » de Total, lors d'une maternité en expatriation :

- **A partir de la 17^{ème} semaine**, plus de Majoration Géographique et plus d'indemnité de Coût de la Vie !
 ... on est jeune mère « expatriée » avec famille expatriée mais plus payée comme une « expatriée » ! (canada-dr'aïe!)
- Si la jeune maman veut bénéficier d'un congé allaitement comme en France → réaffectation en France (re-aïe !)
- Si la jeune maman veut bénéficier de congés supplémentaires comme en France → réaffectation en France (re-aïe !)
- Un pathétique article 5.1.5 des RAPMI, indigne d'un Groupe comme Total qui privilégie pourtant l'expatriation en famille :
 - « Le personnel concerné par le congé de maternité... se déterminera 3 mois avant l'accouchement afin de choisir entre... une réaffectation en France et... le maintien en expatriation »

Question : Cette réaffectation, ne serait-elle pas comme une sorte de « sanction » à l'accouchement en expatriation ?

- « voyage pour accouchement en France :
- la salariée utilise ses droits à voyage de congés
- si le conjoint et les enfants accompagnent la salariée, ils ne bénéficient pas de droits à voyage par rapport à leur droit annuel »

Autrement dit :

Si vous voulez accoucher en France, pour conserver le bénéfice de votre voyage de congé annuel, vous financez vous-même votre voyage « accouchement » jeune mère et famille.

Si vous voulez conserver le voyage de congé annuel du père et des frère(s) et sœur(s)... vous les privez des premières heures du bébé !

Enfin, imaginez le nombre d'accouchements en expatriation par année et... vous mesurerez alors les efforts déployés par un Groupe qui fait 13 milliards de bénéfice pour rabioter et faire des économies sur le dos des expatriés et en l'occurrence... futures mamans !

CHEZ TOTAL, ETRE JEUNE MAMAN EN EXPATRIATION N'EST PAS SEULEMENT UN GRAND BONHEUR !

“CELIBATAIRES GEOGRAPHIQUES”: Séparés de leurs familles, y vont pas en plus se plaindre ?

- Les expatriés « *célibataires géographiques* » ont droit à 5 voyages A/R par an pour retourner voir leur famille restée en France... Mais n'ont que 2 jours... par an pour faire ces 5 voyages A/R ; le SICTAME demande 2 jours pour chacun des 5 voyages A/R.

Réponse de Total : ... NON

- Les expatriés « *célibataires géographiques* » piochent dans leurs congés payés pour effectuer 4 sur 5 de leurs voyages, soit 8 à 12 jours ! ! Résultat : ça de moins sur le Compte Epargne Temps.
 - Les expatriés « *résidents* » en pays difficile et leurs familles, ont droit à un voyage de congé annuel **en plus** (soit 2 par an).
- Les **expatriés** « *célibataires géographiques* » n'ont pas droit à ce voyage supplémentaire ! Le SICTAME le réclame pour eux par équité

Réponse de Total : ... NON... évidemment suivant le double principe de l'INEQUITE et de l'ECONOMIE sur le dos des expatriés.

Célibataires géographiques ? → + de 13 % de l'effectif expatriés Total E&P !

“CELIBATAIRES CIVILS”: Séparés de personne, ils ne pourraient pas la fermer ?

- Les expatriés « *résidents* » en pays difficile, et leurs familles, ont droit à un voyage de congé annuel en plus (soit 2 par an). Les expatriés « *célibataires civils* » n'ont pas droit à ce voyage supplémentaire ! Le SICTAME le réclame pour eux par équité.
- Parent divorcé avec enfants à la garde du conjoint en France = « *célibataire civil* » → 2 voyages seulement par an pour voir leurs enfants en France. Le SICTAME réclame l'alignement sur les « *célibataires géographiques* » de ces salariés « *célibataires civils* ».

Réponse de Total : ... NON...

Évidemment suivant le double principe de l'INEQUITE et de l'ECONOMIE sur le dos des expatriés (bis)

TOTAL GESTION INTERNATIONALE Top Secret... Société de Droit Suisse

C'est un peu comme la DIRECTION DU RAFFINAGE (Total Aval) qui va être basée à Genève... C'est pratique : plus de compte à rendre en France !... non ?

- **Société de Droit Suisse : Adieu Droit Social et Droit du Travail français, ... non ?**
- **Et les cotisations sociales payables en France, ça se passe comment avec Total Gestion Internationale ?**
- **Est-ce comme pour les impôts payables en France ? Le Groupe Total s'en dispense-t-il ?**

« FAITES CE QUE JE DIS, NE FAITES PAS CE QUE JE FAIS »

Le Directeur des Ressources Humaines ou le Directeur des Relations Sociales de l'EP Total, en position de donner l'exemple mais également de licencier un salarié refusant la mobilité internationale ou d'imposer de multiples régressions au contrat social des expatriés, **ont-ils, eux-mêmes, l'expérience d'une expatriation** de « résident » célibataire ou en famille ?

Savent-ils ce que représente la suppression d'un voyage de congé annuel dans la vie d'une famille expatriée ? ou la suppression du voyage de pré-affectation ? ou la diminution d'une Indemnité du Coût de la Vie ou d'une Majoration Géographique ? ...

- **1^{er} janvier 2011** : la note « *Politique Voyage Groupe* » écarte les seuls expatriés des dispositions prévues pour tous les autres collaborateurs du Siège, nationaux, Total Gestion Internationale de toutes les Branches et toutes les filiales du Groupe.
- **1^{er} septembre 2011** : 18 modifications des RAPMI dont l'émblématique **suppression du voyage de congé annuel lors de la dernière année d'affectation** qui existait depuis la mise en place des RAPMI (juillet 2001).
- **30 septembre 2011** : Le CCE Amont mandate son secrétaire pour ester en justice contre la mise en place des RAPMI 2011 (CFDT contre).

Une Direction des Ressources Humaines de Total qui se dispense de l'ECOUTE

Pas d'ECOUTE des élus des Instances Représentatives du Personnel qui demandaient, dans deux résolutions votées en Comité Central d'Entreprise, le maintien du Voyage de Congé Annuel avec le voyage de retour la dernière année d'expatriation (1^{er} mars 2011) et son opposition à ces nouvelles modifications « régressives » des RAPMI (30 juin 2011).

Pas d'ECOUTE de l'Inspection du Travail qui lui rappelle les règles de base d'information des élus et salariés (courrier IdT Pau nov 2010).

Pas d'ECOUTE surtout des salariés expatriés exaspérés par ces nouveaux mauvais coups (lettres et pétition Gabon et Angola juin 2011).

Une Direction prête à violer ses engagements pour arriver à ses fins : cf. l'encart article.6.1 des RAPMI en page n°2.

Ce qu'en pense le SICTAME-UNSA :

Le SICTAME ne comprend pas les raisons qui conduisent la Direction de Total à modifier les RAPMI de manière toujours plus régressive pour les salariés en expatriation, avec des conséquences négatives quant à leur motivation, alors qu'ils sont parmi les salariés les plus opérationnels et tout à fait nécessaires à Total, qui en reconnaît d'ailleurs les mérites et auxquels il est demandé une mobilisation accrue sur les objectifs ambitieux de l'EP.

Les réactions en filiales montrent bien la très forte émotion et la colère des expatriés, ce qui crée une situation néfaste pour l'ensemble des acteurs de l'EP. Avec ce type de management à « la hussarde » pratiqué par la Direction, le risque est grand de déstabiliser le fonctionnement de nos filiales.

Le SICTAME-UNSA est résolument aux côtés des ~ 2000 expatriés de l'EP mais aussi de ceux du RM qui subissent les mêmes attaques.

Le SICTAME-UNSA demande que s'ouvrent des négociations en vue d'une base protocolaire « expatriation » plutôt que le fonctionnement actuel, suivant des règles RAPMI fixées, unilatéralement et sans concertation, par la Direction depuis juillet 2001 et constamment dégradées depuis, par cette même Direction de Total.

Le Syndicat, c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir

retournez ce bulletin au SICTAME-UNSA-TOTAL :

Bureau 4 E 41 Tour Coupole à Paris (Tél. : 01.47.44.61.71)

Bureau F16 CSTJF à Pau (Tél. : 05.59.83.64.83)

NOM : Prénom :

Lieu de travail : Tél :

Commission Expatriation Amont TOTAL : Le SICTAME-UNSA présent et actif

Président : J-M Prigent, géophysicien 2 expat famille + travaux mer

Membres :

Pau V. Corpel, ingénieur Réservoir 4 expat famille + chantiers

Paris E. Vaubourdolle, géologue 4 expat famille