



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Missionnaires et Expatriés : le temps des restrictions !

La politique de réduction des coûts ne devait avoir aucune incidence sur la rémunération des salariés ? La lecture de ce qui suit va vous démontrer que cette affirmation est bien loin de la réalité, en particulier celle vécue par les salariés les plus opérationnels : les missionnaires et les expatriés !

➤ Le 1^{er} novembre 2009 a été annoncée aux expatriés une « curieuse » mise à jour des Majorations Géographiques (MG) :

Les MG impactées par cette mise à jour ont varié pour 90 % d'entre elles à la baisse et seulement 10 % à la hausse ! Ce n'est pas tout : les hausses ont été limitées à + 5 % alors que les baisses ont été de - 5 %, - 10 % et - 15 % ! **Statistiquement choquant, non ?**

Mais pourquoi les Ressources (Humaines) se gênaient-elles ? Les expatriés, « isolés » dans leurs pays d'affectation, ne peuvent rien dire et ne peuvent que subir. Il suffit de leur dire que l'on utilise 17 critères ultra précis pour calculer les MG et le (mauvais) tour est joué !

➤ Le 1^{er} janvier 2010 a été annoncée, dans l'indifférence générale, la mise à jour des Suppléments de Traitement pour Mission (STM).

Que sont les STM ? Ces suppléments de rémunération sont calculés pour tenir compte de la pénibilité des missions, tout comme les MG sont calculées pour tenir compte de la pénibilité des expatriations.

➤ STM : l'anomalie des pays « difficiles » et d'une mise à jour tardive

Aucune mise à jour des STM n'a été faite depuis le 1^{er} janvier 2005, alors que la situation dans nombre de pays (Nigeria, Soudan, Yémen, Algérie, Irak, Iran, Guinée Conakry, Pakistan, Corée du Nord, Gabon, ...) s'est fortement « compliquée », à cause de guerre civile, de troubles politiques et sociaux, d'attentats, d'attaques d'installations, d'enlèvements, etc. Ces événements ont entraîné des contraintes plus fortes avec le rapatriement des familles expatriées, parfois du personnel expatrié, et ainsi justifié l'augmentation temporaire ou définitive des MG appliquées aux expatriés. Les contraintes dans ces pays « difficiles » ayant également fortement varié pour les missionnaires, pourquoi les STM n'ont-ils pas été mis à jour pendant 5 ans et adaptés à ces situations nouvelles fortement contraignantes ?

Le SICTAME-UNSA propose, qu'à l'instar des Primes de chantier et des MG, les STM soient revus chaque année ou exceptionnellement en cas d'événement le nécessitant.

Dans ses réponses aux questions posées par les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA sur ces sujets, la direction met en avant la valeur « Équité » pour justifier ses mises à jour. Mais où est l'équité quand on constate que **les STM diminuent à Port Harcourt (- 8 %), Lagos (- 23 %), Abuja (- 38 %), au Soudan (- 17 % à Khartoum et - 23 % ailleurs), en Angola (- 20 %)... alors qu'ils augmentent en République Dominicaine (+ 17 %), au Costa Rica (+ 17 %), à l'île Maurice (+ 25 %) ou en Tunisie (+ 33 %) ?**

Où est l'équité quand un pays comme l'**Irak**, où les contraintes s'imposant aux missionnaires sont très fortes, ne voit la valeur de son STM n'augmenter que de 8 % entre 2005 et 2010 (**soit pour l'Irak, la plus faible augmentation de tous les STM**) ?

➤ STM : l'incohérence avec l'indicateur « Sécurité » des missions

Des destinations auxquelles la direction Sûreté du Groupe attribue les deux degrés les plus élevés de sécurité « **rouge** » et « **orange** », ce qui en dit long sur les contraintes locales, **voient dans le même temps baisser leur taux de STM** au 1^{er} janvier 2010 !!!

C'est le cas, notamment, de la destination « Rouge » Somalie hors Somaliland (STM - 10 %) et de quelques-unes des destinations « Orange » suivantes : Arabie Saoudite (- 38 %), Pakistan (- 31 %), Soudan hors Khartoum (- 29 %), Congo (- 10 %), et.... Nigeria PHC (- 8 %) !!!

Sécurité-sûreté ? ... ou bien plutôt pathétiques économies sur le dos des salariés en mission opérationnelle ?

➤ STM : l'anomalie européenne

Unilatéralement, la direction a décidé de n'accorder aucun STM aux missionnaires dans 15 pays de l'UE sur 26 (hors France). Pourquoi n'est-il tenu aucun compte des « pénibilités » les plus élémentaires : l'éloignement et la séparation familiale voire d'autres comme c'est le cas pour 11 pays européens qui n'ont, pour seul mérite, que d'avoir adhéré à l'UE après le 30 avril 2004 ?

D'autre part, alors que les pourcentages de STM varient de 5 en 5 (15 %, 20 %, 25 %, ...), on passe directement de 0 à 15 % pour les pays de l'UE !

Afin de remédier à cette situation incompréhensible, le SICTAME-UNSA propose qu'un plancher de STM de 10 % soit attribué aux 15 pays de l'UE actuellement à 0 % avant le niveau suivant de 15% attribué aux 11 autres pays de l'UE.

➤ **STM : l'anomalie d'un fort taux moyen de baisse versus un faible taux moyen de hausse**

La liste des STM du 1^{er} janvier 2010 comporte **205 destinations de missions opérationnelles** dont **11 nouvelles, 87 inchangées, 65 en baisse et 45 en hausse**. Pourquoi un tel "déséquilibre" statistique : **60 % des révisions sont en baisse et seulement 40 % sont en hausse** ? Pourquoi les révisions en **baisse** sont en **moyenne de 30 %** et celles en **hausse** de **seulement 18 %** ?

Ce double « déséquilibre » statistique n'est pas sans rappeler celui dénoncé plus haut pour les MG !

Force est de constater que ces nouveaux « déséquilibres » consécutifs à la mise à jour des STM ne font que traduire les économies faites sur le dos des salariés parmi les plus « opérationnels » du Groupe après les économies faites sur le dos des expatriés en novembre 2009, autre catégorie des plus opérationnelles, économies qui sont autant de baisses importantes de pouvoir d'achat pour ces salariés opérationnels « France » et expatriés.

Et maintenant, parlons conditions d'expatriation...

➤ **Congés Maternité :**

Voilà un sujet fondamental sur lequel les droits des salariées concernées sont loin d'être clairs !

Pour les salariées Total SA, une note d'administration de 2002 précise clairement les dispositions applicables en matière de congés maternité (durée du congé, congés supplémentaires et leur doublement, congés allaitement). Cette note indique que les salariées expatriées font l'objet de règles spécifiques. Le problème, c'est que lorsque la direction est interrogée sur ces fameuses « règles spécifiques », on obtient pour seule réponse : la « formalisation des dispositions applicables est en cours d'étude ». Et ceci dure depuis novembre 2009 !

Mais, pendant ce temps, la direction se permet de répondre aux salariées concernées que seules les 16 semaines « légales » sont octroyées, sans aucun supplément possible !!!

Tout ceci est inacceptable ! Les salariées, qu'elles soient expatriées ou non, ont le même contrat de travail et doivent bénéficier des mêmes dispositions en matière de congés maternité !

➤ **Voyages de pré-affectation :**

Alors que, depuis 2007, le SICTAME-UNSA, relayé ensuite par les représentants du personnel unanimes, demandait l'extension aux célibataires de la possibilité d'un voyage de pré-affectation, accordée en 2002 aux seuls salariés en couple, la direction, prenant prétexte de « *contraintes budgétaires actuelles* », a non seulement ignoré cette demande, mais est allée en deçà en supprimant cette possibilité pour les couples « résidents » sans enfant scolarisé sur place.

Cette décision marque un nouveau recul inacceptable en matière d'acquis social et un mépris des demandes des salariés et de leurs représentants. Nous en demandons l'abrogation et maintenons la demande d'extension de ce voyage de pré-affectation aux célibataires.

➤ **Indemnité Coût de la Vie (ICV) opaque et injuste :**

Cette indemnité, qui doit compenser le différentiel de coût de la vie entre le pays d'affectation et la France, évolue en fonction d'un « indice k » avec un effet de levier colossal (des **baisses de l'indice k de 5%, de 10 % provoquent des baisses d'ICV de ... 20 %, de 40 % !!**). Le problème ? **La direction ne veut rien dire du calcul de cet indice k qu'elle a confié à une société extérieure au Groupe et qu'elle garde, de façon suspecte, totalement opaque !**

➤ **Voyages des rotationnels :**

Et pour finir, la dernière en date ! Suite à une probable bévue « administrative » de la filiale russe, des rotationnels ont été « déclassés » de la classe « affaires » à la classe « éco » pour leur voyage Moscou/Khariaga. Soulignons que cette décision ne respectait pas les RAPMI qui prévoient expressément, pour les rotationnels, de voyager en classe affaires. Le bon sens commande, en effet, pour des raisons évidentes de sécurité, qu'un rotationnel rejoigne son poste de travail dans le meilleur état de forme physique possible.

La direction, informée de la situation, au lieu de « corriger » le tir, n'a pas trouvé mieux que de répondre en annonçant la modification des RAPMI, de telle sorte que chaque directeur de filiale décide lui-même de la classe de voyages domicile/lieu d'affectation des rotationnels, et ceci pour tous les pays !

Une nouvelle provocation inacceptable, au détriment de la population la plus facile à contraindre : les expatriés !!!

Comment la direction envisage-t-elle de motiver la mobilité internationale à laquelle elle tient tant, si les conditions d'expatriation proposées ne cessent de se dégrader de la sorte?

LES SALARIES EN MISSION ET LES EXPATRIÉS EN ONT RAS-LE-BOL !!!

✂

Le Syndicat, c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez ce bulletin au SICTAME-UNSA-TOTAL

Bureau 4E41 Tour Coupole à Paris (Tél. : 01.47.44.61.71) - Bureau F16 CSTJF à Pau (Tél. : 05.59.83.57.89)

NOM.....Prénom..... Lieu de travail :

Tél. :

Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME-UNSA

(ou/et)

Souhaite adhérer au SICTAME-UNSA-TOTAL