

SPECIAL EXPATRIATION n°2

Expatriés ou futurs expatriés, ...le saviez-vous ?

...ou tout ce que vous avez toujours voulu comprendre sur les Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale et les Instructions d'Application des filiales ... sans jamais oser le demander !

Accord Egalité Professionnelle FEMMES HOMMES (Mai 2010) :

Quelques chiffres « Hommes/Femmes » en Mobilité Internationale (hors Total Gestion Internationale chiffres tenus « secret ») : Au total **194 femmes pour 2125 expatriés, soit 9,13 % de l'effectif** (à l'E&P 188 femmes pour 2064 expat. & 6 f.. autres branches).

Pourquoi alors, l'accord « Egalité professionnelle Femmes Hommes » écarte-t-il les salariés expatriés du bénéfice des titres n°2 « Recrutement », n°3 « Equilibre vie professionnelle/vie personnelle » et n°4 « Parentalité, maternité et paternité » ?

Le SICTAME a approuvé globalement cet accord en le signant (*on ne peut pas signer telle ou telle partie d'un accord*) et reconnaît qu'il peut être normal d'écarter les salariés expatriés du Titre n°2 « Recrutement » puisque celui-ci est déjà effectif. En revanche, le SICTAME se demande et interroge la Direction (*Question DP SICTAME Pau juin 2010*) :

- Pourquoi les salariés en Mobilité Internationale ont-ils été volontairement écartés des Titres, naturels et fondamentaux, n°3 « Equilibre vie professionnelle/vie personnelle » et n°4 « Parentalité, maternité et paternité » ?
- Est-il bien normal, au regard du droit du travail, qu'un même contrat de travail prévoit des dispositions différentes suivant son lieu d'affectation (*France ou expatriation*) et son sexe (*maternité et paternité*) ?



Paradoxalement, cet accord d'Egalité n'induit-il pas une différence (ou discrimination), réfutable dès sa rédaction ?

Le SICTAME demande que les titres « *Equilibre vie professionnelle/vie personnelle* » et « *Parentalité, maternité et paternité* » de l'accord « *Egalité professionnelle Femmes Hommes* » soient également applicables aux expatriés.

Astreintes en Expatriation, OUI ! mais ... compensations et indemnisations de ces astreintes, NON !



En France, l'« *Accord relatif au traitement et à l'indemnisation des astreintes* » du 15/11/2005 définit le recours aux astreintes et les **compensations et indemnisations** auxquelles ces astreintes ouvrent droit.

Pour les expatriés, catégorie parmi les plus opérationnelles et souvent soumise aux astreintes, les RAPMI ne prévoient ni ne fixent rien !... surtout pas des compensations et des indemnisations.

Chaque filiale fixe ses propres règles d'astreintes qui, quand elles existent, sont très éloignées des dispositions de l'accord du 15/11/2005 pour les salariés de contrat France voire, le plus souvent, absence totale de disposition à l'indemnisation et compensation en RC... alors même que certains Métiers ou spécialités (*Forage, Informatique, Télécom, Subsurface, etc.*) pratiquent les astreintes très fréquemment.

Ainsi dans les filiales, c'est **astreintes en expatriation : OUI, mais compensations et indemnisations : NON !**

Le SICTAME demande que l'« *accord relatif au traitement et à l'indemnisation des astreintes* » du 15/11/2005 soit étendu par équité, aux expatriés résidents afin que les astreintes qu'ils effectuent soient compensées et indemnisées.

Et vous, qu'en pensez-vous ?

... Aujourd'hui, la Direction du Siège ne veut surtout pas en entendre parler !... Mais, pourquoi donc ? Serait-ce pour encourager la mobilité ou par souci d'économie faite sur le dos des expatriés ? Jugés déjà bien rémunérés ?

Congé enfant malade ou accompagnement d'enfant hospitalisé en France, c'est... NON (évidemment)

Expatriés, cette fois, pas de différence avec vos collègues restés en France : **vous n'avez pas droit à des jours de congés** lorsque votre enfant a une maladie infantile ou même **lors d'une intervention chirurgicale** (*appendicite par exemple*) **nécessitant un rapatriement en France !**

Le SICTAME trouve que c'est inacceptable ! Les expatriés ne sont pas dans les mêmes conditions que les salariés restés en France ; ils sont « délocalisés », souvent très loin de la France, et devraient pouvoir bénéficier, sans bourse délier (*billets d'avion, jours de CP*), des mêmes facilités que les salariés restés travailler en France. En effet, quand un salarié vit et travaille en France, lorsqu'une hospitalisation d'enfant est décidée, elle se fait à proximité du domicile et, soit la famille soit **le salarié lui-même, peut se rendre au chevet de l'enfant sans avoir forcément à prendre des jours de congés et... certainement pas l'avion entre la filiale et la France...comme l'impose bien souvent à l'expatrié sa « délocalisation » !**

D'ailleurs, à votre avis, est-il toujours possible d'hospitaliser un enfant en toute confiance dans certains pays d'accueil ?

Paradoxalement, dans certains pays (Norvège par exemple), les nationaux ont droit à des congés « enfant malade » sans retenue de salaire alors que les expatriés dans ce même pays n'y ont pas droit. Pas mal, non ?

Et vous, qu'en pensez-vous ?

Le SICTAME demande le (R)établissement d'un nombre de jours d'absence raisonnable pour que le salarié puisse s'occuper de son enfant malade ou hospitalisé. Dans le cas d'une hospitalisation en France ou dans un pays 'sanitairement' plus sûr, **le SICTAME réclame** des jours de congé sans retenue sur salaire et le défraiement des billets avions AR pour le salarié ou son conjoint accompagnant son enfant.

Classe de voyage aérien des rotationnels

Rappel : l'adoption « historique » de la classe « Affaires » pour les Rotationnels a été motivée par le Groupe pour des raisons de sécurité, notamment afin de permettre aux « rotationnels » de débiter leur mois de travail en étant reposés, même après une nuit en avion. Pourtant...

➔ Pour les rotationnels, les emmerd... commencent entre Moscou et Usinsk !

... Les préoccupations de sécurité, la filiale Total E&P Russia s'en moquait en contraignant ses Rotationnels à voyager en classe « économique » sur le parcours Moscou-Usinsk pendant plus de 4 heures aller... Une paille ! (puis 4h d'une route défoncée entre Usinsk et le chantier de Khariaga Cf ci-contre).

... La raison ? « **This decision was made in the spirit of TOTAL Group objective of cost saving, in order to address the request of our partners to reduce operating expenses** » (courriel HR&AD 4 février 2010) . Même si c'est en anglais vous avez bien lu !

... Sécurité, certes NON! Economie sur le dos des expatriés, OUI.... et à la demande des partenaires, ce qui permet de se défaire de ses responsabilités ! Bel exemple de pusillanimité du management, non ?

... Malgré un courrier intersyndical du 4 mars 2010 (**tous les syndicats ? Non... seule la CFE-CGC a refusé de signer !**), la Direction du Siège confirme la disposition prise en Russie et.... la grave ensuite dans le marbre des RAPMI en modifiant dans ce sens l'article n°11.3 « Voyages, frais d'approche et de repas » destiné aux seuls Rotationnels !

Un grand « Merci » à la Direction (**et à la CFE-CGC... !**) pour cette dégradation des conditions de voyage des rotationnels. Et même pas la peine d'être conforme à la « Politique Voyage » du Groupe : La Direction en a écarté les expatriés (01/2011) pour dégrader sans contrainte les voyages des expatriés...

Et vous, qu'en pensez-vous ?

➔ Des rotationnels Total détachés chez des contracteurs sur un site... Total : c'est nouveau et... pathétique !

... Sous prétexte de détachement de salariés Total SA chez des contracteurs sur un chantier opéré par... Total, des Rotationnels jeunes, ETAM et sans expérience de l'expatriation rotationnelle, se sont vu imposer par leur hiérarchie et les RH de voyager en « éco » pendant des mois et des mois !... Ceci en violation de l'art n°11.3 des RAPMI et des Directives sécurité Groupe (Cf **Rappel**)

Il suffit donc au management de faire gober aux « petits nouveaux » ETAM rotationnels que « **c'est la clause de logistique du contracté qui s'applique** » pour dégrader leurs conditions de voyages et... **s'affranchir de la DirSec15 du guide HSE-SRD-017 du Groupe qui veut que Total impose à ses sous-traitants de respecter les mêmes règles que les siennes en matière de sécurité, c'est-à-dire faire voyager en « Affaires » leurs rotationnels travaillant pour le compte du Groupe !**

Depuis septembre, malgré plusieurs engagements de la Direction ces 4 rotationnels (sur un FPSO situé en Angola) continuent à voyager en classe « éco » contrairement à leurs 600 collègues rotationnels dont pas loin de 10 % d'entre eux sont en Angola !

Au fait, le management de ces rotationnels ou le DRH EP (qui n'aurait semble-t-il jamais fait la moindre d'expatriation !) se sont-ils imposés à eux-mêmes pendant des années cette curieuse règle « autoproclamée » ?

Le SICTAME demande le retour au strict respect de la DirSec15, en matière de Sécurité des voyages A/R des rotationnels du Groupe à savoir, sur l'ensemble du trajet, le voyage en classe « Affaires » pour tous les rotationnels.

Célibataires Expatriés ... le saviez-vous ?

Parmi les expatriés « résidents », les RAPMI distinguent deux populations : les expatriés « en famille » et les expatriés « célibataires », ces derniers étant subdivisés en célibataires « civils » (...ou vrais) et célibataires « géographiques » (séparés de leur famille restée en France). Une catégorie est souvent oubliée, celle des célibataires « divorcés » (séparés de leurs enfants restés en France à la garde de l'autre parent). Saviez-vous que...

Quelques chiffres au 30 juin 2012 (hors Total Gestion Internationale... Chut, TGI doit rester secret ! Pourquoi ?...):

- 296 CC pour 2125 expatriés, soit 13,93 % de l'effectif ... 277 CC pour 2064 expatriés à l'E&P (19 CC autres branches).
- 293 CG pour 2125 expatriés, soit 13,78 % de l'effectif.... Tous à l'E&P (aucun CG autres branches).

... « Il n'y a pas énormément de célibataires civils,... » (E.L. de la DRH. PV CCE UES Amont 30 juin 2011).

Contrairement à ce qu'affirme la Direction, il y a autant de célibataires « civils » que de célibataires « géographiques ».

Enfin saviez-vous aussi que, selon un vieux dicton « expatrié » Total....

« Pour être un expatrié Célibataire, mieux vaut être un Célibataire...ENDURCI ! »



→ Célibataires Expatriés : année après année, leur contrat social est dégradé méthodiquement...

Célibataires « civils » et « géographiques » partagent un sort commun, la plupart du temps très en retrait par rapport au sort réservé aux autres expatriés « résidents ». **Qu'en pensez-vous ?**

- Privés du voyage de pré-affectation depuis sa mise en place (note DGEP/RHCI n°02-085 du 22/07/2002).
- Délai de route pour effectuer les voyages de congé annuel (RAPMI article n°5.1.3) pris sur le temps de congés payés :
⇒ Célibataire Civil : 2 voyages AR au titre des congés annuels.... **dont 1 AR pris sur son temps de congés payés !!!**
⇒ Célibataire Géographique : 5 voyages AR au titre des congés annuels... **dont 4 AR pris sur son temps de congés payés !!!**
- Privés de voyage récréatif des filiales lointaines (ex : Argentine) ou à climat rigoureux (ex : Russie).
- Privés de l'Indemnité de Changement d'Affectation (ICA) dans un même pays à compter des RAPMI 01/07/2008 (ex : Port Harcourt > Lagos, Caracas > Puerto La Cruz. N'est-ce pas une économie mesquine réalisée sur le dos des seuls célibataires ?).
- (*) Ecartés des dispositions de l'« accord relatif au traitement et à l'indemnisation des astreintes » (15/11/2005) pour les salariés métropolitains, (Cf. Supra).
- (*) Ecartés de l'Accord Egalité Professionnelle Femmes-Hommes (Cf Supra).
- (*) Ecartés de la « Politique Voyage Groupe » (1^{er} janvier 2011).
(*) Quand Total veut avoir les mains libres pour dégrader les conditions faites aux expatriés et faire des économies sur leur dos, Total les écarte des dispositions accordées aux salariés qui vivent et travaillent en France.
Total impose l'expatriation de ses salariés et paradoxalement la complique et la... sanctionne par ses mesquineries.
- Systématiquement non prioritaires pour les périodes de congés.
- Privés d'un des voyages lors de la dernière année d'affectation (RAPMI 10/01/2012) : rappel « Spécial Expatriation n°1 ».

→ Célibataire « Civil » : La mesquinerie ajoutée à la mesquinerie...

A cet ensemble de dégradations répétées des conditions des célibataires, s'ajoute **pour les seuls Célibataires « civils »** :

- **Suppression du voyage de congé supplémentaire accordé aux résidents de filiales difficiles** à compter du 1/07/2008.
... RAPMI 01/07/2008 : un grand « cru » de mesquineries pour les Célibataires Civils (Cf. ci-dessus « Privés de l'Indemnité de Changement d'Affectation (ICA) dans un même pays »).
Qui a dit : « nous avons désormais tranché qu'un célibataire civil dans un pays à quota doublé n'a pas plus de droits qu'un célibataire civil dans un pays sans quota doublé. **Il n'y a pas énormément de célibataires civils, nous lui paierons deux voyages, même s'il est en Angola, au Nigeria ou au Yémen...** » → E.L. de la DRH. PV CCE UES Amont 30 juin 2011).

→ Célibataire « Civil » divorcé : La rencontre avec ses enfants volontairement compliquée...

Parmi les Célibataires « civils » qui ont à supporter des dégradations répétées de leurs conditions d'expatriation (Cf. supra), les expatriés divorcés dont les enfants sont à la garde de l'autre parent, voient les RAPMI entraver la possibilité de rencontrer leurs propres enfants. Ainsi, ils sont...

- Ecartés de la substitution du droit au voyage de leurs enfants restés à la charge du conjoint divorcé (RAPMI Article n°6.1.4 et annexe 2.1)... **contrairement aux célibataires divorcés ayant leurs enfants à charge restés en France !!!**
... Ainsi, pour voir leurs propres enfants, les célibataires « divorcés » sont obligés de les recevoir sur le lieu d'expatriation (sympa la réception dans certains pays à camp retranché !) sans possibilité de substitution de billets d'avion ... et pour les recevoir convenablement les célibataires « divorcés » doivent prendre des congés sur place. Pourquoi donc ? Mystère injuste pour des expatriés à la vie familiale brisée et, dès lors, compliquée par d'absurdes mesures imposées par la DRH.

→ Célibataire « Géographique » : par rapport aux autres « résidents », c'est de la discrimination !

Discrimination : « Fait de séparer et de traiter un groupe de personnes différemment des autres, souvent de façon moins bonne ». C'est exactement ce qui se passe avec la population des Célibataires Géographiques dès la « naissance » des RAPMI, en juillet 2001, puisque seuls résidents à être...

- **privés du voyage de congé supplémentaire accordé aux résidents de filiales difficiles, dès les RAPMI du 1/07/2001**
Rappel Article n°9.3.1 : « Droit au voyage » RAPMI 26 juin 2001 « **les mariés et les célibataires civils (à l'exclusion des célibataires géographiques) affectés dans un pays réputé difficile ont droit à un voyage annuel supplémentaire.** » ... un chef d'œuvre de rédaction discriminatoire, non ?
... 7 ans plus tard, les C.G. sont rejoints par les Célibataires Civils à partir du 1^{er} juillet 2008 ! (Cf. supra Célibataires Civils).

- **visés par la substitution d'un voyage de mission par un voyage de congé, en cas d'accolement mission-congés**
Dès la mise en place des RAPMI le 1/07/2001.
Rappel Article n°9.3.1 : « Droit au voyage » RAPMI 26 juin 2001 « **Pour les célibataires géographiques amenés à effectuer de fréquentes missions dans le pays d'origine, les voyages de mission peuvent, à la demande de la direction de la filiale, se substituer à un ou plusieurs voyages ci-dessus définis.** »
... Certaines filiales l'appliquent à tous les résidents ! Dans ce cas, l'« équité » est recherchée parce qu'elle permet... de faire des économies sur le dos de tous les résidents !

...Abracadabra, la discrimination disparaît quand elle permet à la Direction de faire des économies sur le dos de tous !

- **privés de l'Allocation Trimestrielle de Scolarité (ATS)**
alors qu'ils sont eux-aussi résidents et que leurs enfants font eux-aussi leurs études hors du lieu d'expatriation.
Prenons 2 expatriés « résidents » à Pétaouchnoc (PHC), salariés Total S.A., ayant tous les deux, 2 enfants poursuivant leurs études, l'un à Toulouse, l'autre à Rennes :
1. Le 1^{er} est résident « en famille » :
 - Il perçoit une Indemnité de Conservation de Logement en France (dans lequel son conjoint et lui-même lors de leurs retours en France et ses enfants le week-end ou durant leurs vacances, peuvent loger).

- Il reçoit 3 trimestres sur 4, une Allocation Trimestrielle de Scolarité de 1 855 € pour chaque enfant, soit annuellement 11 130 €.

2. Le 2^{ème} est résident « célibataire géographique » :

- Il a un logement en France dans lequel vit sa famille (*hors les 2 enfants étudiants à Toulouse et à Rennes qui peuvent y loger le week-end ou lors de leurs vacances*).
- Il reçoit annuellement une bourse d'étude de 595 € pour chaque enfant, soit annuellement 1 190 €.

1 190 € versus 11 130 € ; soit un rapport de 1 à 10 !

Les célibataires géographiques sont, seuls, privés de l'Allocation Trimestrielle de Scolarité (ATS) alors qu'ils sont eux-aussi résidents et que leurs enfants font eux-aussi leurs études hors du lieu d'expatriation (*l'« indemnité de séparation » versée aux Célibataires Géographiques, compense une séparation familiale et non pas le coût des études de ses enfants*).

Le SICTAME pense que c'est l'Allocation Trimestrielle de Scolarité qui devrait s'appliquer aux Célibataires Géographiques et non une « bourse d'étude »...

Que se passe-t-il à partir de 2001 ?

La tendance dans les filiales est à la séparation de traitement des célibataires géographiques du reste des expatriés résidents (*en famille et célibataire civil*) par la dégradation ou la suppression des dispositions pourtant accordées par les RAPMI à tous les expatriés résidents sans distinction. Sous le faux prétexte d'adaptation des RAPMI aux lois et règles locales, les « Instructions d'Application » de ces filiales s'engagent en réalité dans une discrimination qui ne dit pas son nom :

1. Les RAPMI prévoient 1 voyage pour le résident en famille, 2 pour le célibataire civil et 5 voyages par an pour le célibataire géographique sans faire de distinction.

En revanche, certaines filiales font une distinction parmi les voyages accordés aux seuls célibataires géographiques.

En traitant différemment une population de résidents expatriés du seul fait de sa situation de famille, ces filiales pratiquent une discrimination directe (*Total E&P Ouganda, Qatar, Nigeria, Russie, etc*).

2. En n'accordant plus d'allocation voyage aux seuls célibataires géographiques,

- En imposant 2 tarifs (*full cost pour 2 voyages et low cost pour 3 voyages*), *Ouganda, Qatar,...*

- En supprimant le versement de MCO, *Nigeria,...*

- En imposant une allocation versée seulement à certaines dates, *Russie,...*

- En imposant un remboursement au coût réel, *Ouganda, Russie,...*

- En ignorant la phrase de l'article n°6.1.3 «*Si le salarié prend lui-même des dispositions pour acquérir ses titres de voyage, il est indemnisé sur la base du tarif économique précédemment défini selon les modalités de la filiale d'affectation* » (*pas de choix d'acheter soi-même ses billets*), *Nigeria,...*

- En imposant de travailler 6 jours sur 7, *Régime CG Nigeria,*

- En fixant les périodes de congé et celles de travail, *Régime CG Nigeria.*

- En empêchant par ces multiples dispositions, les délais de route pris sur le temps de congé, etc. le plein exercice du Compte Epargne Temps et du remboursement en cash des Congés RAPMI,

- En imposant des dispositions contraires à celles prévues par les RAPMI pour tous les expatriés sans distinction,

... uniquement aux seuls célibataires géographiques alors que ce n'est pas le cas pour les autres populations de résidents (« en famille » et célibataire civil), ces filiales pratiquent une discrimination indirecte.

3. Le fait de faire peser une série de mesures discriminatoires sur les seuls célibataires géographiques pourrait être qualifié de harcèlement discriminatoire.

Est-il normal que de telles mesures soient approuvées par le Siège (*responsable de zone, ressources Humaines*) sans rien trouver à y redire ? **Comment le Comité d'Ethique, garant du Code de Conduite du Groupe qui s'engage vis-à-vis des collaborateurs à s'opposer à toute discrimination, peut-il laisser passer de telles mesures visant uniquement les Célibataires Géographiques ? Comment la Direction du Siège peut-elle laisser dévoyer ainsi les RAPMI ?**

Alors que cette catégorie d'expatriés « résidents », **les célibataires « géographiques »**, est la **plus disponible** sur place en terme d'horaires et de jours travaillés par l'absence de toute contrainte familiale, donc parmi les **plus productives et les plus opérationnelles**, **les filiales** qui les accueillent **s'ingénient à leur compliquer la vie** à travers des « **Instructions d'Application** » qui ne font, en ce qui les concerne, que **dégrader l'esprit et la lettre des RAPMI...** avec **l'approbation bienveillante du Siège** qui laisse faire.

Résolution du CCE Amont TOTAL (26 septembre 2012) : « Application des RAPMI dans les filiales »

« Nous constatons que de nombreuses « Instructions d'Application » émises localement par les filiales à l'étranger dévoient les RAPMI (Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale).

Il est inacceptable que les filiales, par le biais de ces « Instructions d'Application » qu'elles définissent unilatéralement, puissent modifier à la baisse les RAPMI.

Ces RAPMI sont édictées par TOTAL S.A., et non par les filiales étrangères accueillant du personnel expatrié, et doivent faire l'objet d'une information et consultation préalable du CCE en cas de projet de modification.

Il importe donc que les RAPMI s'appliquent de la même façon à tout le personnel quelle que soit sa filiale d'affectation.

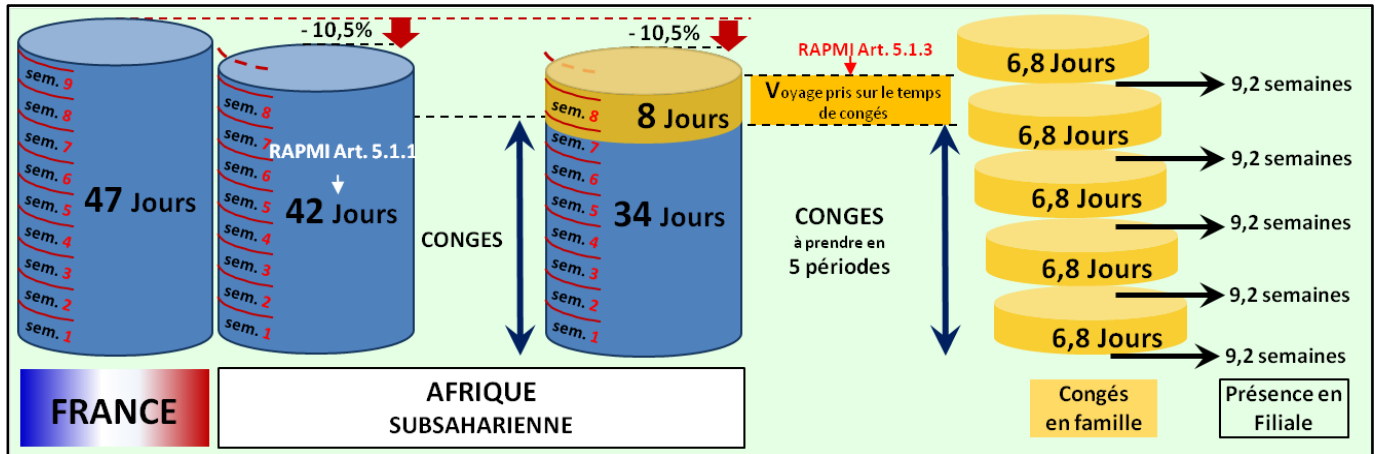
Le CCE demande donc à Total d'intervenir auprès de ses filiales pour que cesse tout dévoiement des RAPMI, faute de quoi l'entrave au fonctionnement du CCE pourrait être constatée ».

Résolution adoptée : Votants : 13 ; Pour : 11 voix (SICTAME, CGT) ; Contre : 2 (CFDT) ; Abstentions : 0

La CFDT est la seule Organisation Syndicale à voter contre cette résolution. La CFE-CGC annonce ne pas soutenir cette résolution mais, faute d'élus présents, ce sont des élus suppléants présents d'autres OS, qui votent sur cette résolution.

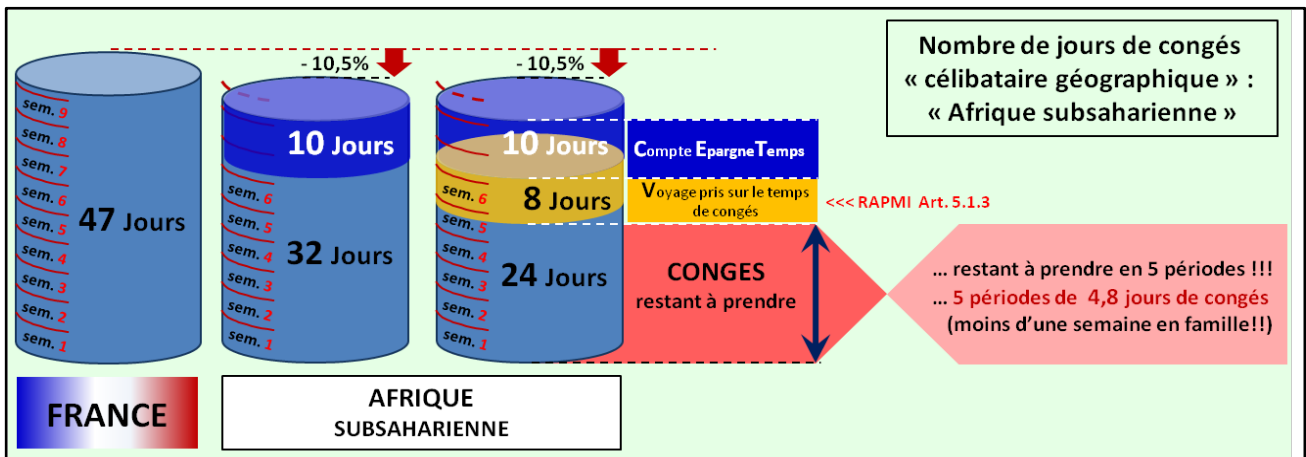
Parlons congés des Célibataires Géographiques :

En prenant l'exemple de l'Afrique Subsaharienne, il est clair que les célibataires « géographiques » ne travaillant pas samedi et/ou dimanche (*en accord avec leur hiérarchie*) n'ont qu'un nombre ridicule de jours à passer avec leurs familles (*voir aussi « Spécial Expatriation » n°1*).



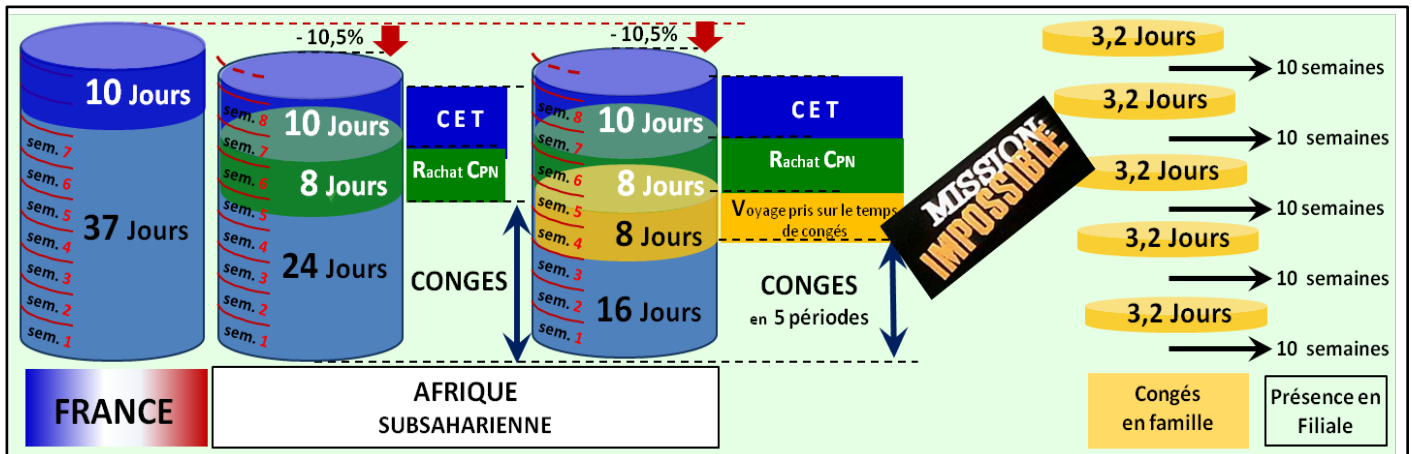
Parlons « Compte Epargne Temps » des Célibataires Géographiques :

Il est clair également que les célibataires « géographiques » ne peuvent pas bénéficier du « Compte Epargne Temps » s'ils veulent disposer de leurs peu de jours de congés (*à moins sans doute de fragiliser les liens familiaux*).



Parlons « Rachat de jours de congés RAPMI » des Célibataires Géographiques :

Enfin, est-il utile de schématiser l'impossibilité de bénéficier du « rachat de jours de congés RAPMI » dans la mesure où il faut disposer de 25 jours de congés «restant à prendre» pour se faire racheter au maximum 8 jours en cash ? (*Cf. Note d'Administration DGEP n°09-01*).

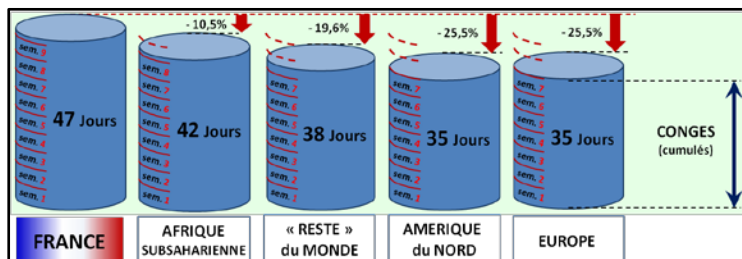


Et cela peut être pire ailleurs pour les Célibataires Géographiques :

... En effet, le « Reste du Monde », c'est à la fois l'Algérie et la Corée du Sud, la Norvège et l'Australie, la Lybie et la Chine !... Même nombre de jours de congés mais des distances à parcourir totalement différentes... **Le temps mis à les parcourir est pris pour 4 voyages sur 5 sur le temps de congés** (chapitre n° 5.1.3 "Délai de route" RAPMI).

Le « pire du pire » étant sans conteste, un CG λ en Corée du Sud (« Reste du Monde ») disposant de 38 jours de congés, ne travaillant ni samedi ni dimanche, n'effectuant aucune mission ni séminaire en France, dont la famille serait en France à proximité de l'Etablissement de Pau : 24 heures de voyage en éco pour rentrer en France, 6 jours de congés à passer auprès de sa famille et s'affranchir de 7 heures de décalage horaire, 36 heures de voyage en éco pour retourner travailler en Corée... 2,5 jours de voyage AR : 1 seul pris en compte au titre du délai de route et 4 AR par an, soit 10 jours, pris sur le temps de congés (chapitre n° 5.1.3 "Délai de route" RAPMI).

Rappel du « Spécial Expatriation n°1 » :



Bon nombre de Célibataires Géographiques pensent que, leur effectif croissant régulièrement, la Direction chercherait systématiquement à tailler dans leurs voyages/CP/conditions pour réaliser de nouvelles économies.

Célibataire « ROTATIONNEL » : la solution du SICTAME !

Il existe des expatriés rotationnels sur les chantiers offshore, rigs, yards ou à terre travaillant dans le monde entier au rythme de 1 mois de travail (à raison de 12 heures par jour, 7 jours sur 7 et « on call » la nuit) pour 1 mois de repos.

Chaque mois, l'expatrié rotationnel croise son « back to back » pour transmettre ou recevoir les consignes et ainsi, démarrer ou finir une période de rotation.

Certains « rotationnels » travaillent sur base : c'est une « rotation ville ». Pour cela ils perçoivent, outre leur salaire de référence, un Supplément de Traitement Rotation Ville (STR ville).

➔ ... et pourquoi pas une « rotation ville » pour les célibataires ?

Le SICTAME propose, afin de résoudre le problème aigu des Célibataires Géographiques, que soit mis en place, sur la base du volontariat de l'expatrié, un régime célibataire « rotationnel » qui :

- remplacerait l'actuel régime célibataire « géographique »... qui continuerait à être proposé au choix de l'expatrié,
- serait le même que le régime « rotationnel » travail hors chantier (« rotation ville »).

... A n'en pas douter, les Célibataires Géographiques et les Célibataires Civils n'attendent que cela !

Dans l'immédiat, le SICTAME demande :

- que cesse l'acharnement à compliquer la vie des célibataires « géographiques », que cesse la discrimination dont ils sont l'objet dans la plupart des filiales, que soit remis à plat leur « régime » (temps de travail, congés, voyages,...) en concertation avec eux et les Instances Représentatives du Personnel (qu'ils élisent d'ailleurs).

- que les Célibataires « géographiques », comme les Célibataires « civils », bénéficient enfin :

- ➔ de tous les délais de route pris sur le temps de travail et non sur le temps de congés,
- ➔ du voyage de pré affectation,
- ➔ de l'Allocation Trimestrielle de Scolarité (Célibataires géographiques),
- ➔ du voyage supplémentaire en pays difficile (de nouveau pour les Célibataires Civils),
- ➔ de de nouveau de l'Indemnité de Changement Affectation dans un même pays.

... **A votre avis**, toutes les Organisations Syndicales soutiennent-elles et défendent-elles de la même façon les expatriés qui représentent pourtant 25 à 30 % de l'effectif E&P ? Sont-elles toutes réellement sensibles à leurs problèmes et leurs conditions d'expatriation ? A vous de juger !

Retrouvez toutes les publications du SICTAME sur notre site : <http://sictame-unesa-total.org/fr> et notamment les « Spécial Expatriation » à la page suivante : <http://www.sictame-unesa-total.org/fr/expatries>.

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 :
Filiale /Site : Tél :

**Les membres SICTAME-UNSA de la Commission Expatriation du CCE UES Amont, présents, actifs et...
... toujours à votre ECOUTE :**

Président : J-M Prigent, géophysicien, 2 expat famille dont 1 pays difficile
Membres :
Pau : V. Corpel, ingénieur Réservoir, 4 expat famille dont 1 pays difficile
Paris : E. Vaubourdolle, géologue, 4 expat famille dont 2 pays difficiles