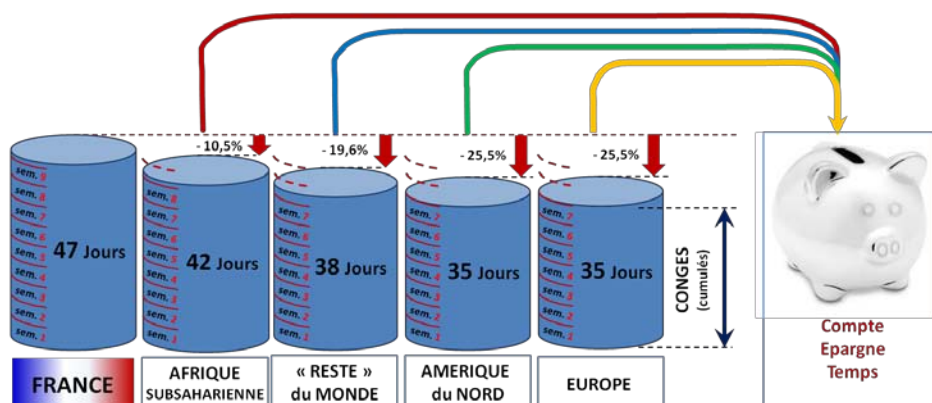


SPECIAL EXPATRIATION n°3

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 !

2 numéros de « Spécial Expatriation » et déjà « le courriel des lecteurs » : **Congés en Expatriation**



Le SICTAME demande que le nombre de jours de congés octroyés aux expatriés soit au moins égal au nombre de jours de congés des salariés du Siège (Cf. Spécial Expatriation n°1)

Un de nos lecteurs propose que la différence entre les congés France et congés expatriés soit versée chaque année sans abondement sur le Compte Epargne Temps.

Et vous, qu'en pensez-vous ?

Ainsi partir en expatriation ne signifierait plus perte de congés par rapport aux salariés restés vivre et travailler en France.

Les sujets en suspens....

➔ **Quoi de neuf avec les rotationnels Total détachés chez des sous-traitants sur un site...Total ? rien évidemment**

Cela va faire bientôt un an que quatre (4 !) rotationnels Total détachés auprès de Cégelec et SPIE sur des installations opérées par Total (!) voyagent en classe « éco » en violation de l'art 11.3 des RAPMI et des Directives Sécurité Groupe (Cf. Spécial Expatriation n°2).

La Direction s'est engagée par 3 fois depuis octobre 2012 devant les élus du CCE UES Amont et CE de Pau, à les rétablir dans leur droit, c'est-à-dire la classe « Affaires ».

Alors, que se passe-t-il ?

1. La Direction ne tient pas ses engagements !
2. Les Directions RH, RS et opérationnelles s'opposent entre elles sur ce sujet !

Résultat : ces rotationnels Total détachés voyagent en classe « éco » pour leur 10^{ème} A/R, contrairement à leurs quelques 600 collègues rotationnels Total.



Soyons honnêtes : lors du CCE du 6/12/12, la Direction a eu des propos dignes, respectueux et tout à fait à la hauteur en proposant un très « positif » : « Pourquoi pas en 'Première' tant qu'on y est ? » ... Chiche dit le SICTAME !

➔ **Instructions d'Application :Méfiez-vous de ces contrefaçons des RAPMI !**

Sous prétexte d'application des RAPMI, les filiales Total E&P Qatar, Gabon, Uganda, Nigeria, dernièrement Russie imposent aux seuls célibataires géographiques des règles de voyage de congé à la baisse et discriminatoires... parce que différentes de celles prévues par les RAPMI pour l'ensemble des expatriés « résidents ». (Cf. Spécial Expatriation n°2).

Une majorité s'est dégagée au sein du CCE pour dire STOP à ces pratiques des filiales visant à dévoyer les RAPMI et ce, au détriment des expatriés ou d'une partie d'entre eux, en adoptant la résolution ci-après :



Résolution du CCE Amont TOTAL (6 décembre 2012) : « Instructions d'Application des RAPMI »

« Le CCE décide d'engager toute action et procédure visant à interdire à la société de mettre en œuvre ou de modifier des Instructions d'Application des Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale (RAPMI), instructions qu'elle approuve, sans respect des dispositions légales et réglementaires et en violation des engagements souscrits.

A cet effet, notamment, le CCE mandate son Secrétaire pour agir en justice aux fins de faire défense à la société de mettre en application toute Instructions d'Application des Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale (RAPMI) n'ayant pas fait l'objet d'une information consultation du CCE, sous astreinte.

Dans ce cadre, le CCE mandate son Secrétaire pour se faire assister par tout conseil de son choix. »

Résolution adoptée : **Votants : 12 Pour : 9 voix (SICTAME et CGT) Contre : 1 (CFE-CGC) Refuse de voter : 2 (CFDT)**

La CFE-CGC est la seule Organisation Syndicale à voter contre cette résolution. La CFDT annonce qu'elle ne participe pas au vote !

→ Suppression du voyage de congé lors de la dernière année d'affectation : Quelles conséquences ?

1. Tous les congés acquis par l'expatrié au 1^{er} juin précédent sa dernière année d'expatriation devraient être pris en une seule fois durant l'été précédant la dernière année d'expatriation, période d'exercice des congés que les RAPMI...

... considèrent être pris en été (*article 6.1.3 « avant ou pendant la période d'exercice des congés d'été, »*), en effet, les règles en matière de congés prévoient, sauf très rares exceptions et dérogations, qu'il ne peut y avoir de report de reliquat de congés annuels au-delà du 30 mai (*dans ce cas, le 30 mai précédant le retour définitif*),

2. Imposer aux expatriés de placer le reliquat de congés de dernière année d'affectation sur le Compte Epargne Temps est inacceptable :

- Le CET restant un dispositif facultatif, les salariés ne sont pas obligés d'en ouvrir un !
- Placer des jours de congés dans le CET doit rester une démarche volontaire et libre pour tout salarié, même expatrié !
- **Le placement de jours de congés sur le CET ne doit pas permettre à la Direction de se défaire d'un problème qu'elle a elle-même créé en supprimant le voyage de dernière année d'expatriation !**

3. Sauf inconcevable et préjudiciable « désertification » des filiales qui serait due à la prise de congés en une seule fois durant l'été, aucune filiale ne prévoit de prise de congés en une seule fois durant l'été.

Pour d'évidentes questions d'organisation et de rationalisation du travail des équipes et des expatriés eux-mêmes, **les filiales imposent des congés pris au minimum en 2 périodes par an même lors de la dernière année d'affectation des expatriés.** Ceci est encore plus vrai dans les filiales de taille modeste où les équipes ont un effectif réduit.

4. Si l'article 6.1.3 supprime le voyage de dernière année d'affectation pour l'expatrié lui-même, il le supprime également pour sa famille. Sauf à faire porter sur les seuls expatriés la dépense des voyages de congés intermédiaires (*Noël ou ...*

... ou février ou Pâques,...) de toute la famille lors de la dernière année d'affectation, la nouvelle rédaction de cet article 6.1.3 oblige les familles à rester sur place durant une année entière, parfois dans des pays pas toujours agréables voire même difficiles,

5. Les salariés restés vivre et travailler en France peuvent prendre leurs congés quand ils le veulent (en accord avec la hiérarchie) et où ils le veulent. La nouvelle rédaction de l'article 6.1.3 supprimant tout voyage de congé lors de la dernière année d'expatriation en empêche les salariés expatriés ; ainsi, l'article 6.1.3 pénalise les salariés (*et leur famille !*)...

... du seul fait qu'ils sont expatriés pour le compte du Groupe.

Encouragés à le faire par leur Direction, les Délégués Expatriés d'une filiale « historique » du Golfe de Guinée ont transmis au président de la Commission Expatriation, Jean-Michel Prigent, leur souhait de rouvrir des négociations avec la Direction du Siège à propos du voyage de congé lors de la dernière année d'affectation et ses conséquences.

Cette demande est transmise : **La balle est à présent dans le camp de la Direction !**

Et vous, qu'en pensez-vous ? Joindrez-vous votre même demande à celle des expatriés de cette filiale francophone ?

Congé de maternité en expatriation :

Quelques chiffres en France (INSEE 2009) :

- 821 000 naissances
- 1,99 enfants par femme (*1,5 en moyenne en Europe*)
- 30 ans, l'âge moyen des jeunes mamans (*26 en 1977*)
- 28 ans, âge moyen du 1^{er} enfant (*24 ans en 1977*)

Les tendances sociétales autour de la maternité :

- ralentissement professionnel des femmes avec enfant (*CEREQ 2007*)
- accroissement des tâches ménagères des femmes
- pression en hausse de l'OMS et du corps médical pour l'allaitement maternel

Quelques chiffres « Hommes/Femmes » en Mobilité Internationale :

(hors Total Gestion Internationale à propos duquel la Direction ne veut donner aucun chiffre... Pourquoi ?)

- au total 194 femmes pour 2 125 expatriés, soit 9,13 % de l'effectif expatrié Amont
- 188 femmes pour 2 064 expatriés à l'E&P, soit 9,1 % (*6 Femmes sur 61 « autres branches »*)
- 61 Directeurs et Représentants du Groupe et seulement 5 femmes (8,2 %)

NDLR : Nous ne disposons pas du nombre de maternités de salariées de Total en Mobilité Internationale, cependant au regard des chiffres ci-dessus, on peut aisément imaginer que :

- l'effectif total (*EP et autres branches*) des expatriées étant de 194,
- l'âge moyen des expatriés (*toutes branches*) étant de 43 ans

le nombre de maternités de salariées expatriées Total par année est faible.... En lisant les éléments ci-dessus, on mesurera mieux alors l'extrême mesquinerie de la Société en matière de congé de maternité lors d'une expatriation et les étonnantes discriminations introduites dans les RAPMI (*mai 2010*) par l'article 5.1.3 Congé de maternité.



1. Vous êtes ou allez être maman alors que vous êtes salariée de Total en France :

La note d'administration n°03/2002 "Congés pour événements familiaux" (màj n°2 du 26 juin 2007) prévoit des dispositions relatives à ces congés... En particulier, est prévu le "congé de maternité" d'une durée variant de 20 à 50 semaines selon la situation de famille et le nombre de naissances conformément à la loi, aux règles CCNIP et à la réglementation interne.

La note précise qu'au-delà des 16 semaines légales, les salariées bénéficient de :

.... 4 semaines supplémentaires de congé de maternité (3 étant dues au titre de la CCNIP et 1 au titre de la réglementation interne)

.... possibilité de doublement de ces 4 semaines supplémentaires sur simple demande écrite...

.... 4 autres semaines supplémentaires en sus de celles dues au titre légal, CCNIP et interne, pour congé d'allaitement.

Vous êtes sur le point d'accoucher ! Le Papa vous accompagne en voiture à la clinique que vous avez choisie.

Ca y est, bébé est né ! Papa, les frères et sœurs sautent dans la voiture, direction la clinique toute proche, pour voir maman et le bébé... Pas plus difficile que ça de partager ce moment de grande joie familiale.



2. Vous êtes ou allez être maman alors que vous êtes salariée de Total en Expatriation :

Il a fallu attendre plusieurs questions des Délégués du Personnel du SICTAME-UNSA en 2009/2010 et plusieurs interventions et courriels du président de la Commission Expatriation (J-M Prigent) pour obtenir que les RAPMI (version 1^{er} mai 2010) disposent enfin d'un chapitre... congé de maternité (article 5.1.3) !

En effet, les RAPMI de Total ne prévoyaient jusque là que les congés annuels, les congés maladie, les congés événements familiaux (décès), les récupérations mais... rien jusqu'au début 2010 à propos du congé, naturel et fondamental, de maternité !

Rappel sur l'« Accord Egalité Professionnelle Femmes Hommes » (Cf. « Spécial Expatriation n°2 ») :

Exactement au même moment (mai 2010), l'accord Egalité Professionnelle Femmes Hommes écarte les salariés expatriés du bénéfice des titres n°2 « Recrutement », n°3 « Equilibre vie professionnelle / vie personnelle » et n°4 « Parentalité, maternité et paternité ». Pourquoi donc écarter les salariées expatriées du titre 4 « Parentalité, maternité et paternité » ? ... Sans doute pour appliquer à cette seule population de futures mamans expatriées, un traitement très différent et très en deçà de celui prévu pour l'ensemble des futures mamans de métropole, salariées comme elles de même contrat de travail.

En mai 2010, est-ce enfin un grand pas en avant pour les futures mamans expatriées de Total ? Sont-elles traitées de la même façon que si elles étaient restées travailler en France ?

- Le congé maternité de 16 semaines octroyé sans conditions par le Groupe aux futures jeunes mamans expatriées est le... minimum imposé par la loi en France. Bel effort !
- Déterminé par l'expatriée elle-même en cas de maternité, le choix entre le maintien en expatriation ou une réaffectation en France n'est pas acceptable en l'état, la réaffectation en France étant souvent perçu comme une quasi sanction à la maternité, d'autant plus paradoxale que Total impose l'expatriation sans condition à tout salarié (Cf. Clause de mobilité).
- « Pour les cas où la durée légale en France est plus importante (exemple : naissances multiples), le dispositif « mobilité internationale » est maintenu pendant ces semaines hors majoration géographique et indemnité coût de vie », ...pourtant, par définition, les RAPMI prévoient que, lorsqu'un salarié est en Mobilité Internationale, même pendant ses congés, il perçoit un salaire majoré par une Majoration Géographique (suivant le pays) et qu'il lui est octroyé une Indemnité du Coût de Vie (fonction du salaire, du nombre de personnes au foyer, du coût de la vie et d'un indice k).

La disposition de l'article 5.1.3 prévoyant un maintien du dispositif Mobilité Internationale hors majoration géographique et indemnité coût de vie est donc clairement en contradiction avec la définition même et les dispositions de la Mobilité Internationale ; En effet, quels sont les éléments du dispositif « Mobilité Internationale » qui subsistent lorsque sont supprimés la Majoration Géographique et l'Indemnité du Coût de la Vie ? Au demeurant, on peut se demander ce que prévoit Total pour les membres de la famille restés dans le pays d'affectation pendant les semaines supplémentaires acceptées au titre de naissances multiples ? (d'après question Délégués du Personnel SICTAME du 19/11/2009)

Vous êtes sur le point d'accoucher ! C'est beaucoup moins facile que si vous étiez restée vivre et travailler en France ! Suivant la période de l'année, ca sera à vos frais ou pris sur vos droits à voyage de congés. En effet, l'art 5.1.5 des RAPMI prévoit :

« Dans l'hypothèse où l'accouchement a lieu en France :

- voyage pour accouchement : la salariée utilise ses droits à voyage de congés pour se rendre en France et revenir »...

NDLR 1 : Est-ce que les accouchements d'expatriées se déroulent souvent ou la plupart du temps sur place, dans le pays d'affectation ? Pourquoi alors faire d'un accouchement en France, une hypothèse ?

NDLR 2 : Si vous accouchez pendant la période d'exercice des congés d'été, c'est un peu moins gênant ! En revanche, pendant tout le reste de l'année, ce sera un voyage d'accouchement à vos frais ! Il vaut mieux alors pour vos deniers que vous soyez expatriée en Europe et pas en Asie ou en Australie !

Ca y est, bébé est né ! Papa, les frères et sœurs sautent dans... un avion, direction la clinique en France, pour voir maman et le bébé... Pas plus difficile que ça de partager ce moment de joie familiale... **mais bien plus onéreux que si maman était restée vivre et travailler en France !** En effet, grandes et généreuses comme à l'habitude, les RAPMI prévoient (art 5.1.5) :

« Si le conjoint et les enfants accompagnent la salariée, ils ne bénéficient pas de droits supplémentaires à voyage par rapport à leur droit annuel. »... !



N'est-ce pas incroyable de constater que l'article 6.3 « Voyages pour événements familiaux » prévoit la prise en charge d'un voyage A/R par avion en « éco » pour un... décès et que l'article 5.1.5 en prive l'expatriée et sa famille pour une... naissance ! !

REGLES D'ADMINISTRATION
DU PERSONNEL EN MOBILITE INTERNATIONALE



2. SITUATION DE FAMILLE

2.1. Principe

Le Groupe privilégie l'expatriation en famille.

... et la naissance hors la famille !

Et vous, mamans ou futures mamans expatriées, qu'en pensez-vous ? continuez à nous apporter vos constats et réflexions ...

Le SICTAME constate que l'article Congé de Maternité (5.1.5 des RAPMI 2012) introduit une double discrimination :

1. **d'une part, entre salariée en France et salariée en expatriation en ce qui concerne le nombre de semaines de congé maternité octroyé** (dans le même cas de maternité : de 20 à 28 semaines en France contre 16 semaines en expatriation),
2. **d'autre part, parmi les salariées expatriées, celles qui prennent un congé maternité "normal" et celles qui, par nécessité** (grossesse multiple), prennent des congés supplémentaires.

En outre, l'article 5.1.5 provoque une situation injuste en ce qui concerne le voyage d'accouchement de la maman et le voyage d'accompagnement à la naissance de la famille.

Le SICTAME, conscient des difficultés d'organisation et de continuité d'activité posées à l'entreprise par une absence trop longue due au congé de maternité en expatriation, **demande néanmoins que le dispositif de congé de maternité prévu par l'article 5.1.5 des RAPMI soit remis à plat en véritable concertation avec la représentation du personnel, la Commission Expatriation et surtout avec les salariées, mères de famille ou futures mamans, du Siège ou expatriées, qui peuvent amener des réflexions et des remarques sensées, réfléchies et constructives.**

Rotationnels : vous êtes souvent très loin, éparpillés,... Que pensez-vous de votre propre sort ?

Rotationnels, comme le SICTAME, vous constatez un peu partout sur vos lieux de travail ou à propos de vos conditions de vie :

- des « switch » jour/nuit toujours plus courts (ex : effectués en 6 heures au lieu de 24 heures, Dalia),
- des dégradations des conditions de voyage (ex : Moscou-Usinsk février 2010, 4h de vol « éco » Cf « Spécial Expatriation n°2),
- prime de « Tow » à chaque fois à la baisse (savez-vous quelle sera celle de « CLOV » ?),
- une Incitation Complémentaire (IC Art.1.3.1 des RAPMI) versée à partir du 25^{ème} mois d'affectation aux seuls expatriés « résidents » des pays difficiles à l'exclusion des « rotationnels ».... Serait-ce moins difficile pour vous ?
- des nouvelles promotions de « cadets » traitées chaque fois à la baisse par rapport à la précédente (disparue l'augmentation « coup de chapeau » à la date anniversaire de la 1^{ère} rotation, etc.),
- des Responsables Carrière qui pratiquent le « loin des yeux, loin du cœur » : quelques vagues promesses d'augmentation faites lors d'un rare passage au Siège, de « coup de pouce » pour rattraper un CCNIP vraiment très bas, de remise à niveau d'une situation anormale... ça ne mange pas de pain ! ensuite, les promesses n'engageant que les rotationnels qui les entendent, il est « facile » de reporter a(ux) année(s) suivante(s) l'application de promesses, en invoquant un « je ne sais pas ce qui s'est passé dans ton cas ! J'avais pourtant fait le nécessaire... y'a un truc qui n'a pas marché... mais l'année prochaine, c'est sûr... »
- sur un même lieu opéré par Total, prime « first oil » versée à tous les rotationnels « nationaux »... et à l'exclusion des rotationnels « expatriés » (ex Usan), etc.

Et vous, rotationnels, qu'en pensez-vous ? Qu'observez-vous sur place ?

Augmentation de Capital 2013 réservée aux salariés

Historique au 31/12/2012

| | TOTAL | CAC 40 |
|--------|---------|---------|
| 1 Janv | - 0,77% | +14,57% |
| 3 ans | -13,69% | - 8,28% |
| 5 ans | -31,01% | -35,65% |

Du 2 au 16 janvier 2013, vous avez la possibilité de souscrire à l'augmentation de capital réservée aux salariés. L'opération est rendue un peu plus complexe, cette année, par l'introduction de la formule à effet de levier « Capital + ».

Si vous souhaitez en savoir plus, vous pouvez consulter l'article publié dans le n°63 de l'AVASCOPE, par Alain Cabrera, Secrétaire Général Adjoint de l'AVAS (Association Volontaire des Actionnaires Salariés et Anciens Salariés du Groupe Total), accessible à l'adresse internet suivante : <http://www.esop-avas.org/communication/avascope/avascope63.pdf> ou la communication spécifique du SICTAME, accessible à l'adresse : [http://www.sictame-unsatotal.org/upload/tracts/2013-01-08_SICTAME_vous_informe_\(Augmentation_de_capital\)_BAT.pdf](http://www.sictame-unsatotal.org/upload/tracts/2013-01-08_SICTAME_vous_informe_(Augmentation_de_capital)_BAT.pdf)

Rappelons qu'AVAS et SICTAME travaillent en partenariat sur les questions d'actionariat et d'épargne salariale.

Enfin n'oublions pas que la fiscalité est parfois compliquée selon les pays d'accueil (pensez par exemple à la fiscalisation des actions gratuites subie en GB ou des FCP Total en Amérique du Nord, Italie, etc...- Cf. « spécial expatriation » n°1).

En tout cas, le SICTAME demande la mise en place d'un mécanisme de compensation fiscale pour toute taxe due par l'expatrié dans le pays d'accueil alors qu'elle ne l'est pas en France. (Cf. « Spécial Expatriation » n°1).

Retrouvez toutes les publications du SICTAME sur notre site : <http://sictame-unsatotal.org/fr>

et notamment les « Spécial Expatriation » à la page suivante : <http://www.sictame-unsatotal.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