



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



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 !

« SPECIAL EXPATRIATION » SICTAME : Vous ne serez pas bâillonnés chez nous par hasard !

Vous informer m'a tuer...

Dès le n°1 de « Spécial Expatriation », la Direction menace le SICTAME de lui supprimer tout moyen de diffusion du « Spécial expatriation » auprès des expatriés. Ca y est ! Après seulement 3 N°, elle renouvelle sa menace de censurer le SICTAME en fermant la boîte email qui sert à vous donner de l'information !... **Curieux dans notre Groupe où l'information est toujours ajustée au millimètre...** Après tout, c'est peut-être l'information précise, très détaillée et les propositions argumentées du SICTAME qui dérangent ?
Si ce n'est déjà fait, n'oubliez pas de confirmer que vous souhaitez continuer à recevoir nos « Spécial Expatriation », avant la possible « fermeture pour censure » de la boîte email du SICTAME !
Ce sera peut-être bientôt trop tard... Si bien sûr, la Direction censure en vous privant de diffusion.

Réunion Dir. Relations Sociales EP avec les OS (18/01/13)

Censure : ... est-ce si inimaginable que cela chez Total ?

Bizarre, bizarre...

Au lieu de nous emboîter le pas et de vous informer à leur tour, **deux Organisations Syndicales** ont abondé dans le sens de la Direction et... **ont exigé l'arrêt de la diffusion par les autres Organisations Syndicales, d'information à destination des expatriés !**

Eh ! Oh ! Les OS... Il n'y a pas que les grandes déclarations de principe et les défilés !... Faites votre « boulot » d'information ! Faites comme le SICTAME : Partagez tout ce que vous savez avec les expatriés !

Deux poids, deux mesures...

La Direction a laissé la CFE-CGC publier ... 22 Newsletters sans rien faire ; Elle menace de censurer le SICTAME dès son 1^{er} numéro publié !
... Parlons-nous de l'information en France ou dans un pays autocrate ?

Ecoute, Solidarité, Transversalité, Audace, A nous de faire la différence ! ●●● Totalattitude

« La bougie ne perd rien de sa lumière en la communiquant à une autre bougie » proverbe japonais

Les sujets en cours.... auxquels la Direction « tarde » sacrément à répondre !

➔ **Suppression du voyage de congé lors de la dernière année d'affectation... un dogme de la Direction intenable**

Rien de neuf sur ce sujet qui instaure des situations qui seront de plus en plus ingérables par les filiales ! **Le mécontentement des expatriés**, tous régimes confondus, **grandit et la situation ne peut pas rester en l'état.** (Cf. « **Spécial Expatriation.** » n 3 et « **Spécial Expatriation** » n°1). **Qu'attend donc la Direction pour éviter la désorganisation des filiales à l'approche des congés d'été ?**

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

Cela fait plus d'un an que quatre (4) rotationnels Total détachés auprès de Cégelec et SPIE sur les installations Girassol et Dalia opérées par Total en Angola (!) voyagent en « éco » en violation de l'art 11.3 des RAPMI et des Directives Sécurité Groupe (Cf. **Spécial Expatriation 2 et 3**).

Qu'en dit le Directeur Général Upstream, Yves-Louis DARRICARRERE ?

« **Quant au problème des rotationnels et des classes Affaires des rotationnels, la Commission Expatriation est là pour cela. Je veux bien que l'on fasse un lien avec la sécurité, mais pourquoi à ce moment-là, pour des raisons de sécurité, ne pas mettre aussi tout le monde en première classe ?** »
 (Cf. PV du CCE UES Amont du 6 décembre 2012)

La Commission Expatriation fait sienne cette proposition de M. Y-L Darricarrère de faire voyager en Première tous les rotationnels de Total ! **Restons sérieux ! Ce sujet est grave car il touche à la sécurité des personnes et des installations. La demande qui est faite est de rétablir ces 4 rotationnels dans leur droit fixé par l'art 11.3 des RAPMI : classe Affaires, comme leurs 600 collègues rotationnels du Groupe.**

Règle d'arrondi des indemnités (RAPMI Annexe 1)... ou pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ?

3 périodes pour les diverses indemnités prévues par les RAPMI :

> **de 2001 à 2008 :** Le SICTAME démontre dans un courriel du 25 janvier 2008 adressé à la Commission Expatriation et à la Direction que quasiment aucune indemnité n'a été revalorisée (**l'Incitation à la Mobilité Internationale -IMI- en particulier n'a jamais été revalorisée en ... 7 ans ! Si, si !**).

> **1^{er} juillet 2008 :** Revalorisation des indemnités et introduction d'une clause de revalorisation dans les RAPMI : **« Les montants... sont révisables en début d'année (janvier) en fonction de l'indice INSEE - ensemble des ménages, série hors tabac - si l'indice de décembre de l'année précédente a évolué de 3 % et plus par rapport au dernier indice pris en compte. »**

Avantage Employeur

Avantage Employeur

Avantage Employeur



> 1^{er} janvier 2012 : Après 4 années sans augmentation à cause d'un seuil de 3 % fixé unilatéralement par les RAPMI 2008, les Indemnités dues aux expatriés étaient augmentées (enfin !) de 4,79 %. Toutes ?... Non, car la Direction Mobilité Internationale avait choisi d'utiliser une règle d'arrondi pour le moins inhabituelle : « **arrondis à la hausse si l'on est au dessus de la moitié de la base prise (100, 10, 5, 1, et 0.50 euros), à la baisse si l'on est en dessous de cette moitié** » !!!

Après un courriel du président de la Commission Expatriation (J-M Prigent) à la Direction le 21 fév. 2012, la règle d'arrondi adoptée a été celle prévue par l'article [L 130-1](#) du Code de la sécurité sociale : **arrondi à l'euro le plus proche**... Arrondi qui semblait, cette fois, moins « sorti du chapeau » ! (courriel « savoureux » du 21 fév. 2012 disponible sur demande)

Avantage Employeur

Le SICTAME demande que les indemnités soient révisées en fonction de l'indice INSEE - ensemble des ménages, série hors tabac - **sans application de l'inexplicable seuil de 3 %** fixé pour la 1^{ère} fois par les RAPMI du 01/07/08.

... Mieux, Le SICTAME réclame que ces indemnités soient revalorisées suivant les augmentations de salaires comme c'est le cas annuellement depuis 2006 pour les primes de chantier "rotationnel"

Rappel : **les primes de chantier, quant à elles, n'ont jamais été revalorisées de 2001 à 2006 !...**

Avantage Expatriés

Congé de Paternité : C'est nouveau, ça vient de sortir !... pour la Direction en tout cas.

Ce n'est certes pas le Congé de Paternité qui est nouveau ! En effet, le Code du Travail (article [L. 1225-35](#)) accorde ce congé de paternité au père salarié ou au conjoint salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle (salarié en CDD, CDI, à temps partiel ou complet et sans condition d'ancienneté), pour la naissance de leur enfant. Le congé de paternité est prévu d'une durée de **11 jours calendaires consécutifs et de 18 jours calendaires en cas de naissances multiples**. A noter qu'il est différent des **3 jours rémunérés** par l'employeur octroyés pour la naissance d'un enfant (article [L. 3142-1](#) du Code du Travail).



Mais non, ce qui est nouveau, c'est que le président de la Commission Expatriation (JM Prigent) a signalé à la Direction que **les RAPMI ne possédaient pas de règle à propos du « congé de paternité » et donc... que les RAPMI ne respectaient pas la loi française !** Comment ? Total ne respecterait pas le Code du Travail ? Vite, vite, une mesure sortie du chapeau : « **...le personnel en mobilité internationale peut demander à bénéficier des congés d'adoption et de paternité** » (courriel Dir. Relations Sociales E&P 14/01/13)...

... Rappel « pathétique » : **L'Accord Groupe « Egalité Professionnelle Femmes Hommes » de mai 2010 écarte les seuls expatriés des titres 2 (Recrutement), 3 (Equilibre vie professionnelle / vie personnelle) et 4 (Parentalité, maternité et paternité) sans pour autant leur fournir des dispositions équivalentes dans les RAPMI ! Paradoxical, isn't it ? (Cf. « Spécial Expatriation » n°2)**

Département Mobilité Internationale E&P : Adaptative Rules (traduction : Règles sorties du chapeau !)

Incitation Mobilité Internationale (RAPMI Art 1.3.1)

« **Quels que soient le lieu et la durée de l'affectation, tout salarié en Mobilité Internationale perçoit... une Incitation à la Mobilité Internationale...** » & « **toutefois, tout retour ayant lieu à la demande du salarié au cours de l'année suivant le versement de l'IMI entraîne le remboursement de 75 % de son montant** ».

« **Retour d'expérience** » : été 2011, 6 salariés sont expatriés en Russie sur Yamal ; ils reçoivent une IMI à leur départ.

Pour 2 d'entre eux, Yamal ne signe pas leur contrat de travail de sorte que fin décembre :

- l'un est affecté au Kazakhstan
- l'autre est réaffecté en France

La « **recette du Chef** » Mobilité Internationale :

- un est affecté au Kazakhstan **...et ne reçoit pas d'IMI !**
- un autre est réaffecté en France... **et doit rembourser l'IMI ! !**

Mais quel est donc le « **secret du Chef** » Mobilité Internationale ?

« **L'affectation sur Yamal a duré moins de 6 mois...** »



Avantage Employeur

Classe de Voyage des Rotationnels (RAPMI Art 11.3)

« **Les voyages aériens effectués pour rejoindre ou quitter le lieu d'affectation s'effectuent normalement en classe «affaires» ou en classe «économique» pour des vols intérieurs ou intra zones selon les règles fixées par la filiale d'accueil.** »

« **Retour d'expérience** » : janvier 2012, 4 salariés Total S.A. sont expatriés en Angola, détachés auprès de SPIE et Cégelec Oil & Gas sur deux sites, Girassol et Dalia, opérés par Total (**du personnel statutaire détaché chez un sous-traitant sur un site de Total !...c'est monté à l'envers !**) Depuis un an, ils font un AR par mois pour « rejoindre ou quitter le(ur) lieu d'affectation » (Cf. Spécial Expatriation [n°2](#) & [n°3](#))

La « **recette du Chef** » Mobilité Internationale

Depuis un an, ils font un AR par mois...

... et voyagent en classe «Economique» !!!



Mais quel est donc le « **secret du Chef** » Mobilité Internationale ?

« **... dans le cadre du détachement chez les contracteurs de maintenance (CEGELEC, SPIE) c'est la clause de logistique du contracté qui s'applique.** »

Mais quel est donc le « **petit plus du Chef** » Mobilité Internationale ? **La Direction s'engage à faire voyager lesdits rotationnels en classe « Affaire » et... ne tient pas ses engagements ! Ouaoua... Trop facile cette recette. Une recette de première (classe) !**

Avantage Employeur

La Commission Expatriation du CCE UES Amont Holding Total

Présidée par Jean-Michel Prigent, élu SICTAME-UNSA du Comité d'Etablissement (CE) de Pau et du Comité Central d'Entreprise (CCE), cette commission est une émanation du CCE. Par ses travaux, auxquels participe la Direction, elle éclaire et renseigne le CCE sur tous les sujets ayant trait à l'expatriation et aux expatriés.

Réunie deux fois par an, elle examine toute sorte de sujets apportés par elle-même ou par des salariés, propose des évolutions de tous les aspects de la vie en expatriation, notamment des Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale (RAPMI) dont elle veille

au respect et à leur bonne application... par la Direction et par les filiales (c'est pas gagné !). A la suite de ces réunions, le Président fait un compte-rendu (*) aux membres du CCE, généralement lors des CCE « majeurs » présidés par le Directeur Général de l'Exploration & Production en juin et décembre (malheureusement le DG quitte la séance dès sa communication terminée de sorte que, entre autres, il ne sait rien et n'échange pas, à propos des problèmes du moment d'expatriation et d'expatriés (**))

(*) CR de la Com Expatriation Amont disponible sur le site du CCE.

(**) Courrier du Coordinateur SICTAME à M. Y-L Darricarrère du 16/01/2012 disponible sur simple demande.

Lors de circonstances exceptionnelles (guerre civile, émeutes, situation d'insécurité, rapatriement, etc.), la Commission peut demander à se réunir avec la Direction pour une séance extraordinaire, seule ou conjointement avec la Commission Sécurité Environnement et Santé au Travail suivant le sujet à traiter ; y sont abordées par exemple :

- les conditions de rapatriement des expatriés et/ou de leurs familles (Nigeria, Gabon, Libye, etc.),
- les conditions de sécurité des biens et des personnels nationaux et expatriés restés sur place,
- les conditions de réinstallation immédiate en France (professionnelle et personnelle),
- les mesures d'accompagnement au rapatriement prévues par la filiale et le Siège pour les salariés et leurs familles.

		Tableau de présence à la Commission Expatriation (2010-2013)						
		8 nov 2010	10 mai 2011	23 nov 2011	31 janv 2012	30 mai 2012	23 oct 2012	19 mars 2013
SICTAME	Président	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent
	Membre 1	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent
	Membre 2	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent
CFE/CGC	Membre 1	Absent	Absent	Absent	Absent	Absent	Absent	Absent
	Membre 2	Absent	Absent	Absent	Absent	Absent	Absent	Absent
CFDT	Membre 1	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent
	Membre 2	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent
CGT	Membre 1	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent
	Membre 2	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent
CFTC	Membre 1	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent
FO	Membre 1	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent

Nouveau

Une 3^{ème} réunion annuelle de la Commission Expatriation du CCE !

La Direction des Relations Sociales EP étant interpellée par le président de la Commission Expatriation au rythme moyen d'un courriel par semaine (demandes diverses, rappel au respect des RAPMI, etc.) a proposé la tenue d'une 3^{ème} réunion annuelle pour traiter tous les sujets expatriation. ...Lors des précédentes mandatures (>2010), c'était 2 réunions d'1/2 journée par an. Nous en sommes à 3 réunions d'une journée par an pour relayer vos interrogations et examiner vos problèmes.

En l'absence de Représentants des Expatriés en filiale, le président de la Commission se fait l'intermédiaire entre les expatriés et les Directions du Siège (Direction générale de l'EP, des Ressources Humaines, des Relations Sociales, etc.) en transmettant lettres ou messages de remarques ou de doléances (exemple : email de J-M Prigent au Directeur Général Upstream à propos des rapatriés de Libye en 2012 qui a conduit à la tenue d'une réunion extraordinaire de la Commission et une issue positive pour les ex-expatriés).

Enfin, le président intervient autant de fois que nécessaire auprès de la Direction des Relations Sociales afin de trouver une solution aux problèmes individuels ou de groupes de salariés rencontrés par les expatriés (Cf. encadré ci-contre).

Augmentation Générale de salaire 2013: trompe l'œil ou attrape-nigaud ? ou les deux... !

Le SICTAME-UNSA vous informe www.sictame-uns-total.org

« La confiance en l'avenir » ... diffère selon que l'on s'adresse aux salariés ou aux actionnaires !

SALAIRE +3%... si vous avez de la chance !

DIVIDENDE +3,5%... quoiqu'il arrive !

« Avec l'augmentation de 3,5% de l'acompte sur dividende, Total a voulu témoigner de sa confiance en l'avenir. »

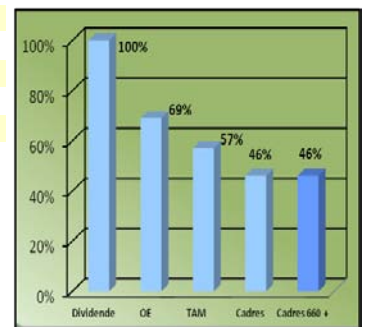
En réalité, si vous ne bénéficiez pas d'augmentation individuelle en 2013, votre augmentation « générale » de :

- 2,4 % des Ouvriers/Employés, ... c'est 69 % de l'augmentation de 3,5 % du dividende
 - 2 % des Techniciens/Agents de Maîtrise, ... c'est 57 % de l'augmentation du dividende
 - 1,6 % des Cadres/Ingénieurs, ... c'est 46% de l'augmentation du dividende
- Le mini de 1,6 % applicable aux individualisés, ... c'est 46 % de l'augmentation du dividende

Rappel : Une augmentation individuelle et un bonus (une prime) ne provoquent pas le même effet pérenne sur votre salaire annuel...

Retrouvez le tract complet « La confiance en l'avenir... » sur le site SICTAME-UNSA Total : <http://sictame-uns-total.org/fr>

Avantage Employeur



Congé de maternité en expatriation : des dispositions légales **Totalement** ignorées par les RAPMI

Report du congé prénatal : 1^{er} vide absolu des RAPMI

L'article L. 1225-17 réformant la protection de l'enfance, donne la possibilité à la salariée de reporter après l'accouchement une partie de son congé prénatal.

Concernant le report du congé prénatal après l'accouchement, les RAPMI ne prévoient ni ne fixent rien

...et ne respectent pas la loi française !

Capital Temps Maternité : 2^{ème} vide absolu des RAPMI

L'accord « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » du 4 mai 2010 décrit une disposition « congé de maternité et d'adoption » (article 4.1.) : Le « Capital temps maternité » qui octroie à la femme enceinte 8 jours de congés rémunérés par grossesse, exerçables groupés ou isolément, du 1^{er} jour de déclaration de grossesse à la Société et ce, pendant 3 années civiles suivant cette date. ... Mais l'Accord écarte aussi la seule population des expatriés de son champ d'application (discriminatoire, non ?).

Concernant le report du capital Temps Maternité les RAPMI ne prévoient ni ne fixent rien... et n'offrent pas aux expatriées les mêmes dispositions qu'aux salariées du Siège !

Le SICTAME demande que l'article 5.1.5 des RAPMI soit remis à plat en véritable concertation et propose :

- application du « Capital Temps Maternité » comme au Siège,
- même nombre de semaines que pour les futures mères salariées du Siège avec : soit une réaffectation en France à la demande de l'expatriée (seule disposition prévue par l'Art 5.1.5), soit le différentiel de semaines de congé de maternité versé dans le « Capital Temps Maternité ».
- attribution à la future mère d'un voyage AR en France spécifique « accouchement »,
- un voyage AR en France de la famille (conjoint, frères et sœurs) spécifique à l'accompagnement à la naissance



Le SICTAME propose...

Classe de voyage des expatriés détachés chez des sous-traitants

Sur les voyages des personnels détachés chez des sous-traitants et dans des OPCOs où Total n'est pas majoritaire (*peut-être ne faite vous pas référence à ce cas quand vous indiquez site « Total », mais on est rarement majoritaire seul sur un site*), il est très difficile de faire appliquer l'ensemble des RAPMI car le sous-traitant ou les partenaires de l'Opco s'y opposent absolument car cela déroge avec leur règles internes et créerait des problèmes de différence de traitement entre personnes de poste équivalents. Ça s'est déjà vu en Russie (*pas que sur les conditions de voyages d'ailleurs mais on n'a pu gérer le reste qui est moins « visible »*) et l'impact c'est le simple refus de recevoir du personnel de Total. Et c'est très pénalisant pour Total quand on a obtenu notre part dans le projet pour apporter de la technologie et assurer la faisabilité du Projet (*ou à l'inverse quand on veut apprendre ou superviser ce que fait un sous-traitant*). Il est évident qu'on ne peut pas imposer nos règles partout, ce n'est pas si simple. Il faut pouvoir être flexible à l'échelle du Groupe, et trouver des compensations comme celle proposée pour le différentiel de congés peut être la bonne voie.

Russie

Réaction dès le « Spécial Expatriation » n° 1

Merci pour ce message.

Le constat que vous faites sur la fiscalité, les congés et les droits à voyage correspond à la réalité.

Mais vous ne proposez pas un mode d'action pour faire pression sur la direction pour appuyer vos justes revendications. Pétition, grève du zèle, débats à organiser en filiales pendant les réunions des « représentants » des expatriés ...

Les Représentants expatriés sont : ... / ... / ...

Angola

Réponse sur l'absence de proposition d'un mode d'action

Ce n'est pas l'objectif de "Spécial Expatriation"; nous préférons décrire une situation sur tel ou tel point particulier puis avancer des propositions du SICTAME pour chacun des points... Ce qui peut donner à réfléchir aux expatriés qui n'y auraient peut-être pas pensé sans cela. Ils réfléchissent, en parlent entre eux, dans toutes les filiales, se forgent une opinion... A eux de réagir comme ils l'entendent s'ils le pensent nécessaire.

« Spécial Expatriation »

Congé de Maternité

J'ai reçu le dernier « Spécial Expatriation » et je suis ravie de lire (*officiellement*) la section sur la maternité en expatriation. Merci pour vos efforts.

Je vais annoncer à ma hiérarchie mon état de femme enceinte puis contacter les RH. J'attends de voir leur réaction ainsi que les réponses qu'ils pourront m'apporter, sachant que je veux accoucher en France.

XX

Différentiel de congés France/ Expat

Sur le différentiel de congés la proposition que la différence entre les congés France et congés expatriés soit versée chaque année sans abondement sur le Compte Epargne Temps me paraît une bonne solution.

Russie

Suppression du voyage de congé annuel lors de la dernière année d'affectation

Merci pour votre lettre. Un petit exemple de calcul pour le Congo en ce qui concerne les modifications sur l'enveloppe voyage :

Un expat en famille avec 2 enfants avait une enveloppe de 3x20 millions environ sur trois ans jusqu'en 2010. Le même gars qui arrive cette année aura 2x12 millions. Soit une différence de 36 millions, environ 55 k€..

Que cette enveloppe de 60 millions soit justifiée ou pas, c'est un autre débat. Mais ça fait un manque à gagner de 55 k€ sur trois ans, et je ne connais pas grand monde qui en soit content.

Congo

Switch « jour/nuit » des rotationnels

Bonjour. Je souhaitais répondre à votre dernière newsletter notamment la partie concernant les horaires de travail des expatriés rotationnels sur FPSO/plateforme.

Effectivement ici aussi sur USAN le switch jour/nuit se fait en 6h (*on termine le poste de nuit à 6h30 pour reprendre le poste à 12h30*). Cela est particulièrement difficile, surtout après 15 jrs de poste de nuit...

Nigeria

Célibataires Géographiques : discrimination

Bonjour.

Un collègue m'a fait passer votre mail d'information. Je vous donne formellement l'autorisation de m'envoyer vos bulletins « Special Expatriation ». Pouvez-vous m'ajouter à votre liste de diffusion@total.com.

Je suis actuellement expatrié au Nigeria à sous le statut CG et je suis particulièrement choqué par la manière dont les RH ont modifié en douce le statu des CG au cours de l'été 2012 alors que j'avais accepté une expatriation dans ce pays quelques mois plus tôt. Vous êtes sûrement au courant aussi bien que moi des dérives discriminatoires de la politique RH à l'encontre des CG.

Merci pour vos actions, et de me tenir informé de la situation des expat en général et des réponses des RH sur le Nigeria en particulier.

Nigeria

Suppression du voyage de congé annuel lors de la dernière année d'affectation

Vos publications sont toujours aussi intéressantes, merci !

Je prendrais le temps de vous répondre plus longuement sur une liste de détails qui finissent par fâcher les plus conciliants, comme moi. Pour l'instant, sans plus d'argument que ceux que vous citez, je soutiens votre idée de défendre le voyage de congé lors de la dernière année d'affectation. Ici en Uganda selon l'instruction d'application c'est très clair : il y a l'aller et le retour d'affectation et deux voyages de congés pour une période de 3 ans. Un peu dur surtout après la relative générosité de Nigeria. Bien que déjà, on sentait une volonté de faire trainer la signature de la 'request form' ouvrant le droit au voyage retour. Quelques-uns(es) ont sûrement pris leur retour d'affectation sur leur MCO récréatifs.

Ouganda

Les locaux perçoivent une 'shift allowance', les TEPF postés, une prime de poste, les raffineurs et les TSA en poste à Lacq une prime de quart, mais nous qui faisons les postes sur nos FPSO/Plateforme nous n'avons droit à rien... on pourra toujours dire que nous avons une prime chantier sauf qu'elle ne discerne pas le travail en poste puisqu'elle est égale pour tout expatrié quel que soit son rythme de travail.

Nigeria

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