

SPECIAL EXPATRIATION n°5

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 !

Elections Délégués du Personnel (DP) et Comité d'Etablissement (CE) UES Amont-Holding 2013

En 2010, vous avez voté lors des élections CE et DP...

... Pourtant, contrairement aux salariés du Siège qui peuvent rencontrer et échanger facilement avec les élus des Instances Représentatives du Personnel (CE & DP), tout se complique lors de l'expatriation : la distance d'abord, la méconnaissance du nom des élus dont il n'est pas fait état en filiale et les complications à ces échanges directs auxquelles s'ingénie la Direction, entravant de son mieux la communication entre les expatriés et IRP, les expatriés et la Commission Expatriation, menaçant la diffusion de lettres d'information comme « Spécial Expatriation », etc **Mais pourquoi donc ?**

Et vous, qu'en pensez-vous ?

Le SICTAME recrute.... Et si c'était vous ?

Lisez le tract « **Le SICTAME recrute...Et si c'était vous ?** » sur le site SICTAME-UNSA-Total : <http://sictame-unsatotal.org/fr>

NEW

En 2013, tout change pour les expatriés !

Pour la première fois et suite à la demande du seul SICTAME, la condition « **travailler effectivement dans l'établissement** » pour être éligible en DP ou CE, qui était restrictive par rapport au code du travail, a été supprimée du Protocole Electoral.

En d'autres termes, **les expatriés et détachés (ou futurs expatriés et détachés) peuvent, maintenant, être candidats et éventuellement être élus DP ou élus CE au même titre que les salariés du Siège.**

Les expatriés représentant 25 à 30 % de l'effectif de l'UES, le SICTAME souhaite, bien sûr, accueillir des expatriés ou futurs expatriés sur ses listes DP et CE. Si vous souhaitez représenter les salariés, expatriés ou non, au sein des instances représentatives du personnel, si les propositions du SICTAME sont aussi les vôtres tout en respectant votre liberté de penser, votre originalité...

Alors, **rejoignez les listes du SICTAME lors des élections CE & DP 2013 !** Lisez le flash spécial « **Spécial Expatriation** » sur le site SICTAME-UNSA.

Augmentation Générale de salaire 2013 : une prime, une prime...oui mais pas cette année (sur l'air d'une pub de pâtes)

Malgré ses très bons résultats en 2012,

Total n'accorde plus de prime « coup de pouce » à ses salariés...

... Grace à ses très bons résultats en 2012,

Total accorde une augmentation « coup de pouce » au dividende (+3,5 %)

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

Création d'un Secrétariat Général à l'E&P ou ... comment éloigner encore plus la tête et les jambes...

... ou complexifier la transversalité ?

Car enfin, **créer un Secrétariat Général**, c'est ajouter un niveau hiérarchique supplémentaire dans la « pile » managériale déjà fournie. Résultat ? **L'éloignement du management de l'EP de ce qui se passe tout en bas**, par l'adjonction de ce « filtre » entre les salariés « de base » et le top management de l'EP.

Que penser des 4 Directions et d'une Division en lieu et place d'une seule Direction RH & FEI auparavant ?

5 entités créées en 2013 au lieu de 1 créée... en 2011. Est-ce un aveu d'échec ? Est-ce une volonté de compliquer la transversalité - chère à la 'Total attitude' ! - en dressant 5 structures verticales les unes à côté des autres ?

Enfin, les 4 nouveaux Directeurs siègeront-ils au CDEP comme les Directeurs Exploration, Opérations, Géographiques, etc. ou seront-ils des Directeurs de simple « appellation », de « 2^{ème} niveau » ?

« Faites ce que je dis, ne faites pas ce que je fais »...

Au sein de l'E&P Total, dont pas loin de 25 à 30 % de l'effectif est expatrié, **le Secrétaire Général, le Directeur des Ressources Humaines ou le Directeur des Relations Sociales**, 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 ou comme rotationnel ?

Savent-ils ce que représente la suppression d'un voyage de congé annuel dans la vie d'une famille expatriée ? ou de devoir financer soi-même son voyage pour accoucher en France ? ou la suppression du voyage de pré-affectation ? ou la diminution d'une Indemnité du Coût de la Vie ou d'une Majoration Géographique?...

Voyages de congés Célibataires Géographiques & Incitation Complémentaire des pays ≥70% pendant congés

C.G., méfiez-vous des contrefaçons de l'art 6.1.3 !

Vous apprêtez-vous à partir en expatriation en Célibataire Géographique au Qatar, en Ouganda, au Nigeria, en Russie et, peut-être, au Venezuela ?

Méfiez-vous de l'application qui est faite de l'art 6.1.3 des RAPMI dans ces filiales ! Vous y aurez sans doute droit à **5 voyages AR de congé par an** mais... **Certainement pas en classe économique modifiable (éco plein tarif)** comme le prévoit l'art 6.1.3 pour tous les expatriés « résidents » en famille ou célibataires (CG ou CC)...

2 plein tarif et 3 low cost/low season, et/ou pas d'allocation voyage et/ou ou remise de billet sans possibilité au CG de les acquérir, etc. Avant de dire oui, Demandez donc à votre GC de vous assurer du total respect des RAPMI !

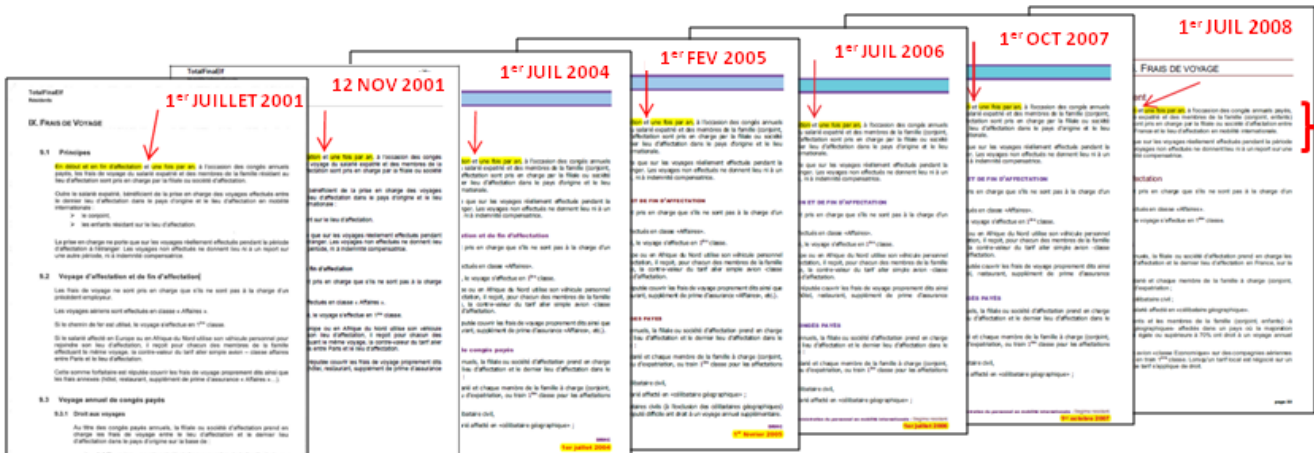
Incitation Complémentaire (art. 1.3.1) même lors de congés

Etes-vous -ou avez-vous été- expatrié plus de 24 mois dans un pays « difficile » (MG≥70 %) ?

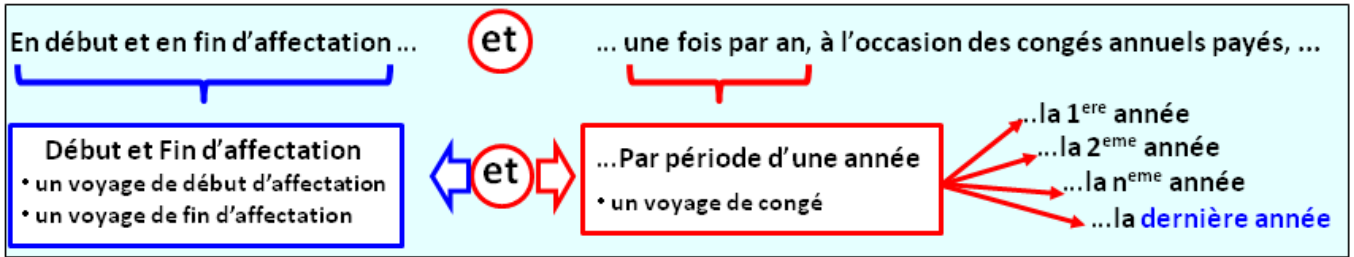
Méfiez-vous de l'application de l'art 1.3.1 des RAPMI « Incitation Complémentaire » (IC) qui en est faite à la fin de votre affectation ! En effet, à partir du 25^{ème} mois de présence et au maximum jusqu'au 48^{ème} mois, vous est versée l'IC... même pendant vos congés et surtout ceux que vous prenez à la fin de votre affectation (avant de commencer votre affectation suivante ou... votre retraite). Vérifiez donc vos fiches de paie comme cet expatrié de Total « canal historique » - aujourd'hui à la retraite - qui vient de saisir les prudhommes afin que la Société lui règle cette IC... pendant ses ultimes congés (fin de son affectation dans pays ≥70 %). **VERIFIEZ DONC VOS FEUILLES DE PAIE !**

Le voyage de congé des expatriés « résidents »... lors de la dernière année d'expatriation : pour tout savoir !

De l'été 2001 jusqu'en janvier 2012, le voyage de congé de dernière année a toujours existé !



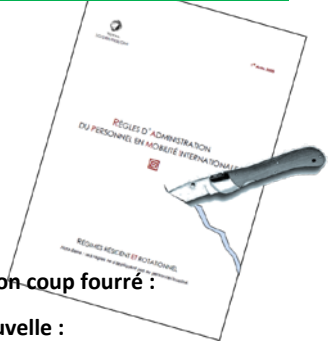
6. FRAIS DE VOYAGE
6.1. Régime résident
 En début et en fin d'affectation et une fois par an, à l'occasion des congés annuels payés, les frais de voyage du salarié expatrié et des membres de la famille (conjoint, enfants) résident au lieu d'affectation sont pris en charge par la filiale ou société d'affectation entre le dernier lieu d'affectation en France et le lieu d'affectation en France et le lieu d'affectation en mobilité internationale.



RAPMI version 1er avril 2009 : 1er coup de canif dans le contrat social de l'expatrié avec l'introduction d'une notion de délai !

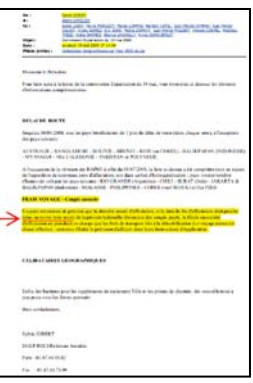


La phrase: « En début et en fin d'affectation **et** une fois par an, à l'occasion des congés »



existe toujours...
 MAIS... La Société met en place méthodiquement et machiavéliquement son coup fourré :
Le rédacteur des RAPMI (version 1er avril 2009) introduit une phrase nouvelle :
 « 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 d'affectation, aux conditions exposées au §6.1.1. »
 Pour la 1ère fois est introduite une notion de délai
 ... qui confirme implicitement que **coexistent bien**, lors de la dernière année d'affectation, **le voyage de congé annuel et le voyage de fin d'affectation...**
 ... puisqu'il prévoit qu'un **décalage les sépare**. CQFD !

Voisine ? Vous avez dit voisine... Mais voisines de combien ces dates de départ en congé et de fin d'affectation ?



Le Directeur des Relations Sociales Amont précise, dans un email du 29 mai 2009 adressé à la Commission Expatriation, que ce **décalage** entre le voyage de congé annuel et le voyage de fin d'affectation, lors de la dernière année d'affectation est de 3 mois...

La Société confirme donc que coexistent bien :
 le voyage de congé annuel **et** le voyage de fin d'affectation lors de la dernière année d'affectation !

FRAIS VOYAGE - Congés annuels
 Il a paru nécessaire de préciser que la dernière année d'affectation, si la date de fin d'affectation était proche (plus ou moins trois mois) de la période habituelle d'exercice des congés payés, la filiale ou société d'affectation ne prendrait en charge que les frais de transport liés à la démobilisation (i.e voyage retour en classe affaires) : certaines filiales le précisent d'ailleurs dans leurs Instructions d'Application.

Que fait la Direction d'une règle des RAPMI qu'elle a elle-même fixée et qui la gêne sacrément ?...Elle la change, bien sûr !

Malgré l'engagement, à faire figurer ce délai de 3 mois dans le texte de l'article 6, pris :

- le 8 novembre 2010 par la Direction Mobilité Internationale devant la Commission Expatriation,
- le 7 décembre devant les élus du CCE UES Amont par la Direction des Relations Sociales,

La Direction ne s'exécute pas ; faire figurer ce délai de 3 mois dans les RAPMI serait graver définitivement dans le marbre, l'existence distincte du voyage de congé lors de la dernière année d'affectation et le voyage de fin d'affectation. Et ça, la Direction n'y tient pas !

Question pour une expatriation :

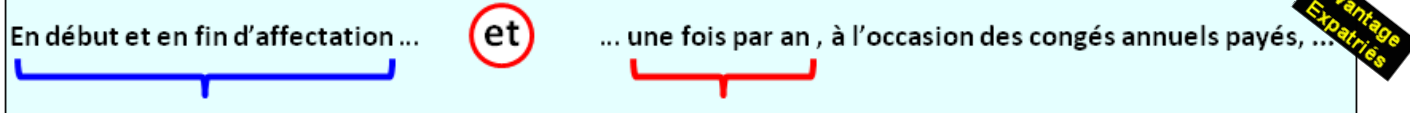
Que peut faire la Direction qui fixe unilatéralement les règles des RAPMI quand une de ces règles l'empêche de faire l'économie du voyage de congé annuel de l'expatrié (et suivant le cas, de sa famille !) qu'elle souhaite faire sur le dos des expatriés ?

.... Ding....ding....ding ! Trop facile ! Elle change unilatéralement la règle bien entendu !

La Société qui change la règle en cours de partie, quand elle fixe elle-même la règle (du jeu)... C'est pas très correct ! Qu'en pensez-vous ?

La Règle des RAPMI de 2001 à 2009...

En début et en fin d'affectation ... **et** ... une fois par an , à l'occasion des congés annuels payés, ...



Avantage Expatriés

... gêne la Direction ?

Qu'à cela ne tienne... La Direction change la règle !

En début et en fin d'affectation ... **et** ... PFIUITT!!! , à l'occasion des congés annuels payés, ...



Avantage Employeur

... Et hop, le (mauvais) tour est joué aux expatriés

Par un consternant « coup de baguette magique », la Direction supprime le groupe de mots « une fois par an » qui fixait jusque là la fréquence annuelle du voyage de congé des expatriés.

... La Direction a enfin les mains libres, non pas pour supprimer le voyage de dernière année d'affectation, mais... pour le confondre avec le voyage de fin d'affectation (...ce qui revient au même mais revêt plus d'hypocrisie dans la mesquinerie !).

La Direction supprime le voyage de congé de dernière année d'expatriation... mais n'en assume pas les conséquences !

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

2. 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.

3. 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.


4. 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 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.

5. 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.

Lors de la Commission Expatriation extraordinaire du 19 mars 2013...

Pathétique



La Direction fait semblant de ne pas comprendre les conséquences de la suppression du voyage de congé annuel de dernière année d'affectation (Cf. Supra) exposées par le Président de la commission Expatriation au nom des expatriés du Gabon...


... Malgré tout et malgré la grogne dans toutes les filiales, la Direction s'entête : elle ne reviendra pas au texte initial de l'article 6 en y faisant figurer le délai de 3 mois !

Pathétique

La Direction s'entête : elle ne reviendra pas au texte initial de l'article 6 en y faisant figurer le délai de 3 mois !

... Et la CFE-CGC est la seule Organisation Syndicale à déclarer

... « Comprendre cette décision de la Direction... » de ne pas revenir sur l'art 6 (... et donc ne pas rétablir le voyage de dernière année d'affectation



N'hésitez pas à dire ce que vous pensez de cette suppression du voyage de dernière année d'affectation, faites-le « remonter » par le canal de vos Représentants des Expatriés ou en nous contactant directement.

Simulation de Salaire

Cela vous rappelle-t-il quelque chose ?



TGI... Très Grande Incertitude sur leur épargne- retraite ? ...

Une bonne partie de l'épargne retraite des impatriés, salariés de TGI S.A, serait composée de dépôts placés auprès de **Swiss Life Holding** ou **Swiss Life AG**.

Notons que le « **credit rating** » de **Swiss Life Holding** est de **BBB** et de **A-** pour **Swiss Life AG** pour leurs dettes à long terme.

Et alors ?

Les « **credit rating** » de **Swiss Life (Holding et AG)** sont inférieurs à ceux exigés par la Direction Financière de Total S.A. pour les contreparties financières à long terme, soit **AAA** et **AA-**.

Le SICTAME souhaite avoir confirmation des éléments ci-dessus auprès de la Direction et, si oui, ce que compte faire la Direction pour (r)assurer que l'épargne des impatriés est bien portée par des institutions financières solides.

Quoi de neuf avec les rotationnels Total détachés chez des sous-traitants sur 2 sites opérés par Total en Angola ?...

Cela fait plus d'un an que **quatre rotationnels Total** –aujourd'hui 6- détachés auprès de Cégelec et SPIE **sur des installations** Girassol et Dalia **opérées par Total** en Angola voyagent en classe « **éco** » en violation de l'art 11.3 des RAPMI et des Directives Sécurité Groupe (Cf. *Spécial Expatriation* 2,3 & 4).

Que dit l'article 11.3 des RAPMI ? « **Les voyages aériens (NDLR : des rotationnels) effectués pour rejoindre ou quitter le lieu d'affectation s'effectuent normalement en classe 'affaires'** ».... Ces rotationnels ont d'ailleurs signé un avenant à leur contrat de travail au début 2012 indiquant notamment qu'ils sont soumis aux RAPMI (**et donc à cet art 11.3**).

Que fait la Direction d'une règle qu'elle a elle-même fixée et qui la gêne sacrément ?...Chez Total... Elle contourne la règle, bien sûr !

Dans le même temps où la Direction s'engageait à plusieurs reprises devant les élus de plusieurs instances à faire voyager ces ETAM rotationnels en « Affaires » conformément aux RAPMI, la Direction des Ressources Humaines et la hiérarchie des jeunes ETAM leur faisaient signer... un nouvel avenant disant le contraire. 2 avenants différents pour un même poste et une même tâche ! Est-ce légal ?

Ça se passe comme cela chez Total !... La règle gêne Total, Total change ou contourne la règle !

La Direction ne respectant pas :

- ses propres règles HSE,
- les RAPMI qu'elle impose unilatéralement,



oblige ces jeunes ETAM rotationnels à voyager en classe « éco » pendant 2 ans, 2 fois par mois, à l'aller et au retour, sous prétexte de s'aligner sur les conditions de voyage du... sous traitant !

Plutôt que de contraindre les sous-traitants à se plier à ses propres règles HSE en faisant voyager ses salariés rotationnels sous contrat avec Total, en classe « Affaires », Total préfère prendre le risque d'un accident dû à une fatigue excessive après un voyage de plusieurs heures en « éco » et un début de service dès la descente de l'avion...

Et quoi ? Qui paye finalement ces billets d'avion, qu'ils soient « éco » ou « affaire » sinon Total ! 6 billets en « éco » plutôt qu'en « Affaires » ! Consternante mesquinerie !

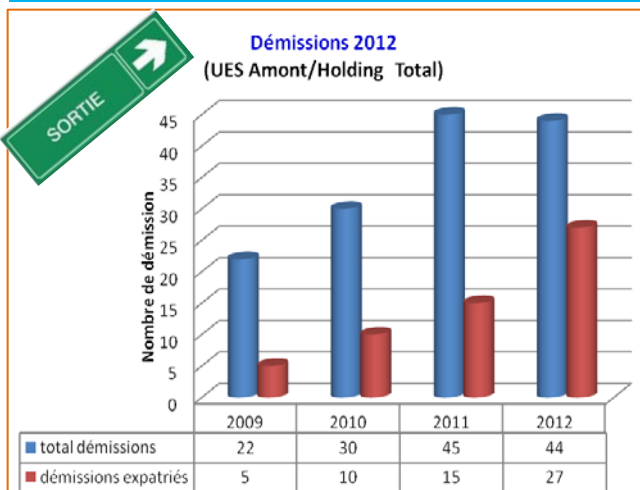
Commission Expatriation du 19 mars 2013

La Direction oblige de jeunes rotationnels à voyager en classe « éco » sous prétexte de s'aligner sur les conditions de voyage du... sous traitant !

... la **CFE-CGC** est la seule Organisation Syndicale à trouver cela tout à fait normal, car c'est partager la même classe que ses copains, salariés rotationnels... du sous-traitant !

... **Le SICTAME, pour sa part, préfère voir voyager opérateur et sous-traitants, « entre copains », en classe « Affaires », la classe HSE des rotationnels de Total !**

Démissions : les chiffres à l'UES Amont-Holding en 2012



Le graphique ci-contre montre une stabilisation du total des démissions à l'UES Amont-Holding de 2011 à 2012.

... **Il montre surtout une augmentation très nette des démissions des expatriés par rapport au total des démissions passant de 23 % en 2009, à 33 % en 2010 et 2011 avant d'atteindre 60 % du total des démissions en 2012 !**

Serait-ce dû à la dégradation répétée des conditions faites aux expatriés par la Société ?

PROCHAINEMENT !

Le 1^{er} sondage Expatriés en ligne...

NEW

Afin de **mieux vous connaître**, de savoir quels sont **vos difficultés** et **vos souhaits**, d'appréhender votre **perception des conditions d'expatriation** et de vous permettre de faire remonter vos **observations** et ainsi, **mieux vous défendre** :

le SICTAME vous proposera le 1^{er} sondage en ligne sur l'expatriation !

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