



# Le SICTAME vous informe

[www.sictame-unsatotal.org](http://www.sictame-unsatotal.org)



## SPECIAL EXPATRIATION n°6

### 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 !

#### Sondage Expatriés en ligne : participez !

Comme annoncé dans le dernier **SPÉCIAL EXPATRIATION n°5** ,...  
... le SICTAME vous propose, depuis quelques jours, de répondre à un **sondage** en ligne, dédié **spécialement aux expatriés** et à l'expatriation chez Total.  
C'est une première ! ... et c'est une possibilité qui vous est offerte de vous exprimer.

#### Un sondage... Pour quoi faire ?

**Certainement pas pour vous ennuyer et/ou vous faire perdre votre temps !**

Seulement, le SICTAME est conscient :

- ⊗ que toutes les filiales de Total ne possèdent pas de Représentants des Expatriés (*loin de là !*), à qui faire remonter tout sujet ou préoccupation,
- ⊗ que rien n'est prévu pour que ces Délégués Expatriés communiquent entre eux ou soient entendus du management du Siège et parfois même, du management de la filiale,
- ⊗ que rien n'est prévu, a fortiori, pour que les expatriés puissent se concerter entre eux et/ou s'exprimer auprès des managements de leur filiale ou du Siège.

#### Le SICTAME n'est certes pas un institut de sondage...

... et n'a pas pour vocation de mesurer des tendances, mais un sondage lui a paru le plus sûr moyen de vous connaître et surtout, d'appréhender vos sujets d'intérêt, vos questionnements, vos préoccupations, vos problèmes ou mécontentements.

#### Le SICTAME souhaite vous défendre à partir des résultats de ce sondage...

... Merci aux plus de 300 premiers expatriés qui ont déjà répondu au sondage !  
Avec une telle participation, la Direction ne pourra plus ignorer vos messages et soutenir que tout va bien pour les expatriés et que leur situation ne s'est pas dégradée : ... **grâce à vos réponses, le SICTAME pourra se faire le relais des expatriés auprès de la Direction et lui exposer de manière globale vos souhaits, aspirations et problèmes**, ignorés jusque là à cause de ... la distance et de «filtres» puissants, rendant inopérantes les relations sociales dans le Groupe.

#### Expatriés des 3 UES, résidents ou rotationnels, participez au sondage !

Si ce n'est déjà fait, pour répondre à ce sondage, cliquer sur le lien ci-dessous :

[1<sup>er</sup> sondage sur l'EXPATRIATION](#)

## SONDAGE

VOTRE AVIS  
NOUS INTÉRESSE



#### Etre à l'écoute ? ( ● ● Totalattitude)

Selon qu'elles proviennent de la base ou du top management, les appréciations portées sur certains sujets, peuvent être très différentes...

#### Y-L Darricarrère, Directeur Général E&P Total...

« Je sais bien que les expatriés ont souvent l'impression que nous sommes en train de rogner leur package...

... Globalement, je pense que, sur trente ans, le statut des expatriés ne s'est pas dégradé... »

(CCE UES Amont Total 14 décembre 2011)

#### Les 300 premiers expatriés « sondés »...

A la dernière question du sondage SICTAME :

« Depuis la mise en place des RAPMI (Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale) en juillet 2001, diriez-vous globalement que les conditions faites aux expatriés au sein du Groupe... ».

se sont considérablement améliorées	0,4 %
se sont améliorées	8,0 %
sont restées inchangées	14,0 %
se sont dégradées	60,1 %
se sont considérablement dégradées	17,5 %

### GMCI : la meilleure « affaire » est-elle pour l'assuré expatrié ou pour... l'employeur Total ?

#### Question :

Pourquoi un système d'assurance santé partagé, en France,

entre l'employeur et les salariés autour de **90%/10%** ...

... passe à **66,6%/33,3%** quand les salariés sont **expatriés** ?

Retrouvez toute l'info dans le mémo : [GMCI versus Sécu+MIP](#).

SALAIRE	GMCI		SS + MIP FAM		SS + MIP ISOLE	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
30 000 €	3 521 €	1 760 €	4 996 €	879 €	4 463 €	552 €
40 000 €	3 521 €	1 760 €	6 331 €	967 €	5 786 €	634 €
50 000 €	3 521 €	1 760 €	7 725 €	1 087 €	7 137 €	731 €
60 000 €	3 521 €	1 760 €	9 118 €	1 207 €	8 489 €	828 €
70 000 €	3 521 €	1 760 €	10 511 €	1 326 €	9 840 €	926 €
80 000 €	3 521 €	1 760 €	11 904 €	1 446 €	11 192 €	1 023 €
90 000 €	3 521 €	1 760 €	13 297 €	1 566 €	12 544 €	1 121 €
100 000 €	3 521 €	1 760 €	14 691 €	1 686 €	13 895 €	1 218 €
110 000 €	3 521 €	1 760 €	16 084 €	1 806 €	15 247 €	1 315 €

### Mauvaise histoire belge à Total Raffinage Chimie : des RAPMI « Belgique » mises en place en catimini...



Sans doute pour s'affranchir à bon compte des contraintes imposées aux salariés (*mais aussi au management !*) des 3 UES de Total par les « Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale », la **Direction Générale de Total Raffinage Chimie** a édicté toute seule dans son coin, **des RAPMI au rabais pour les expatriés de l'UES Raffinage Pétrochimie de contrat France, expatriés en... Belgique** ! A la clef : **suppression** de la Majoration Géographique, de l'Indemnité du Coût de la Vie, de l'Indemnité de Conservation de Logement, de l'Indemnité de Séparation Familiale (*pour les célibataires géographiques*), etc.

Comment la direction de l'UES RP peut-elle justifier cela ? En disant que les expatriés ne sont pas dépaysés en Belgique, comme si Bruxelles était la grande banlieue de Paris ... Mais le SICTAME n'a pas oublié que si certaines activités se font encore en Belgique et pas à La Défense, c'est pour faire plaisir à un grand actionnaire belge de Total et pas par un souci particulier d'efficacité... Si le SICTAME ne remet pas en cause le choix de garder des emplois en Belgique, il n'est pas acceptable de faire supporter aux expatriés français, les conséquences éventuelles de ce choix.

## CR de la Commission Expatriation du CCE UES Amont Holding (réunion extraordinaire du 19 mars 2013)

Tableau de présence à la Commission Expatriation (2010-2013) ou....Le Palmarès de l'assiduité à vous défendre!

		8 nov 2010	10 mai 2011	23 nov 2011	31 janv 2012	30 mai 2012	23 oct 2012	19 mars 2013	7 juin 2013	Taux de participation aux 7 réunions
SICTAME	Président									100%
	Membre 1									100%
	Membre 2									86%
CFE/CGC	Membre 1									14%
	Membre 2									43%
CFDT	Membre 1									100%
	Membre 2									64%
CGT	Membre 1									71%
	Membre 2									79%
CFTC	Membre 1									57%
FO	Membre 1									57%

Comme dans les sports d'équipes, les relégués sont en fin de liste ...

Cette réunion « extraordinaire » de la Commission était l'avant-dernière de la mandature 2010-2013.

Le CR qui suit ne reprend que les points essentiels ; le CR intégral est accessible ici :

[CR Com Expat Extra 19/03/2013](#)

Découvrant sans doute l'existence de cette Commission dont il est pourtant membre désigné depuis juillet 2010, le n°1 de la CFE-CGC honorait enfin la Commission de sa présence et ... découvrait le sujet « expatriation ». Lisez attentivement dans le CR l'intégralité des propos des uns et des autres et essayez de comprendre...

### Commission Expatriation 19 mars 2013 / Congé de Maternité

**Demandes Commission** ... afin d'éviter une **discrimination fondée sur un état de grossesse** entre salariées futures mères du Siège et salariées expatriées : (Cf. dossier « Spécial Expatriation » n°3 et n°4)

- Inscription du **report de congé prénatal** dans un article des RAPMI (**report prévu par la loi en France**).
- Extension aux expatriées du dispositif **Capital Temps Maternité (8 jours)** avec rédaction d'un article spécifique des RAPMI (**prévu aujourd'hui uniquement pour les salariées du Siège par l'Accord Egalité professionnelle femmes-hommes**).
- même nombre de semaines de congé** pour les salariées du Siège et expatriées avec au choix de l'expatriée :
  - > Réaffectation en France,
  - ou > versement du solde toujours positif des expatriées sur Capital Temps Maternité.
- création d'un voyage spécifique pour accoucher en France (**actuellement la future mère voyage sur son droit annuel à voyage de congé ou finance elle-même son voyage !**).
- Création d'un voyage spécifique de naissance pour conjoint et frères et sœurs (**aujourd'hui les RAPMI indiquent qu'aucun voyage ne sera accordé à l'occasion de la naissance ; la famille doit supporter des frais importants pour découvrir le nouveau-né**).

**Réponses Direction** ...

- report du congé prénatal intégré dans les RAPMI.
- pas d'inscription du Capital Temps Maternité dans les RAPMI.
- pas d'égalité nombre de semaines de congés entre futures mères Siège et futures mères expatriées > uniquement réaffectation en France, par choix, ou à la demande de... la filiale/hierarchie.
- pas de voyage spécifique pour accoucher (*future mère*).
- pas de voyage spécifique pour naissance (*conjoint, frères et sœurs*).

**Mesurez la TOTAL ATTITUDE (solidarité) au sujet de la maternité...**

La Direction refuse d'attribuer le même nombre de semaines de congés de maternité aux futures mères expatriées qu'à celles du Siège en les versant sur le Capital Temps Maternité, **refuse un voyage spécifique pour accoucher** et **refuse un voyage pour découvrir le nouveau-né au père, frères et sœurs...**

Mais **combien au juste d'expatriées sont-elles concernées par la maternité ?**

- **5 salariées** expatriées en congé de maternité actuellement,
- **2 expatriées** partiront dans les prochains mois en congé de maternité, **Mesquineries** versus, en 2012, Résultat net 12,3 G€ et dividendes 5,6 G€ !

**Pourquoi la Direction s'ingénie-t-elle à restreindre les droits des femmes enceintes ? Serait-ce pour dissuader les grossesses en expatriation ?**

### Commission Expatriation 19 mars 2013 / Suppression du voyage de congé lors de la dernière année d'affectation

**Demandes Commission** : La Commission demande à la Direction de quelle manière elle compte assumer les conséquences de la suppression du voyage de dernière année d'affectation qu'elle a elle-même imposée à partir de 2012 (Cf. dossier « Spécial Expatriation » n°1, 3, 4 et 5), à savoir :

- que se passe-t-il lorsque la filiale exige, comme c'est l'usage, que les congés se prennent en 2 ou 3 fois ?
- l'expatrié doit-il prendre ses congés en une seule fois pendant l'été précédant sa dernière année d'expatriation ? Avec pour corollaire une « désertification » de la filiale ?
- Que se passe-t-il pour la famille ? A-t-elle l'obligation de rester sur place pendant la dernière année ? Ou doit-elle régler elle-même ses frais de voyage pour partir en congé ? Que se passe-t-il pour les voyages **de groupe** CE prévus débiter à partir de Pau ou Paris ?
- Que se passe-t-il pour les enfants avec les voyages CCE prévus à partir de la France ? L'expatrié doit-il supporter le pré-acheminement de l'enfant ?

La Commission demande le retour à la rédaction précédente de l'art. 6 des RAPMI, implicitement au voyage de dernière année d'affectation.

**Réponses Direction** ...

- > pas de réponse aux 4 principales questions ci-dessus sur les conséquences,
- > **ne reviendra pas sur la suppression de ce voyage de dernière année d'expatriation.**

La CFE-CGC est la seule à dire comprendre la Direction et implicitement, à approuver la suppression du voyage de dernière année d'affectation ...

### Commission Expatriation 19 mars 2013 / Astreinte en expatriation

**Demandes de la Commission** (Cf. dossier « Spécial Expatriation » n°2)

- Que les dispositions prévues par l'« Accord relatif au traitement et à l'indemnisation des Astreintes » du 15 novembre 2005 soit étendues aux expatriés, (**prévues aujourd'hui uniquement pour les salariées du Siège ; rien dans les RAPMI à ce sujet**).
- Qu'un article spécifique des RAPMI prévoit la récupération et l'indemnisation des Astreintes.

**Réponses Direction** ...

La Direction entretient avec soin la confusion entre '*permanence*' et '*astreinte*'. Ainsi, elle parle de '*permanence*' quand la Commission parle d'*astreinte*', ce qui lui permet d'éluder les demandes de la Commission. **Les expatriés concernés apprécieront !**

La CFE-CGC pour sa part, déclare ne voir aucune différence entre Permanence et Astreinte

**Pour la Commission, ses demandes restent en suspens ;** le président de la commission a, sans attendre, écrit en ce sens à la Direction.



## Commission Expatriation 19 mars 2013 / Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

**Demande de la Commission** (Cf. dossier « Spécial Expatriation » n°4)

Création d'un article spécifique « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant » dans les RAPMI (*congé pourtant prévu par la loi en France*).

**Réponses Direction** ...

Un article « congé de paternité et d'accueil de l'enfant » sera intégré dans les RAPMI.

**Pourquoi tant de « bonne volonté » de la part de la Direction ?**

Pour le **congé de paternité** comme pour le **report du congé prénatal** en mobilité internationale : les RAPMI étaient en défaut par rapport à la loi française. **Dès lors qu'elle n'a pas à respecter la loi ou le Code du Travail français, la Société et les RAPMI « rognent » tous azimuts le « package des expatriés »...**

**Est-ce que le code du travail français s'applique à mes conditions d'expatriation** lorsque je travaille à l'étranger si rien n'est prévu dans les RAPMI, sur certains sujet précis ? **La réponse est souvent OUI**, lorsque :

- Vous avez signé un **Contrat de Travail Total S.A. ou Elf EP assujetti à la loi française, et**
- Ce **droit précis est 'd'ordre public'** et ne peut pas être réduit par un accord individuel ou collectif (*exemples le repos minimum, la protection contre la discrimination...*).

**N'hésitez pas à nous contacter si vous voulez des réponses sur certaines questions ponctuelles. Souvent les questions de droit du travail international sont complexes mais nous sommes ici pour vous aider et vous appuyer où que vous soyez !**

## Commission Expatriation 19 mars 2013 / Fiscalité lors d'une mobilité internationale

**Demandes de la Commission** (Cf. dossier « Spécial Expatriation » n°1).

1. **Constitution d'un groupe de travail fiscalité** (*en suspens depuis réunion de novembre 2012*).
2. **Information fiscale précise du salarié avant tout départ en expatriation de façon à pouvoir refuser si le montant des taxes à acquitter (et non dues en France) est trop élevé** (Cf. le dossier fiscal ITALIE, fourni par le SICTAME en séance et accessible ici).
3. **Mise en place d'un mécanisme de compensation fiscale : impôts/taxes payés par Total lorsqu'ils ne sont pas dus habituellement par un salarié travaillant en France.**

**Réponses Direction** ...

1. **Reporte sine-die la constitution d'un groupe de travail...** (NDLR : ce qui pourrait être qualifié d'entrave au CCE ?)
2. **« Les futurs expatriés seront informés de la possibilité d'obtenir des informations au niveau de la filiale d'affectation à propos de la fiscalité locale préalablement à leur départ ».** (NDLR : information communiquée par la Direction postérieurement à la réunion du 19 mars).
3. **Fait la sourde oreille ou refuse un véritable mécanisme de compensation fiscale** tout en répétant que seuls les impôts sur le revenu applicables sur le salaire de l'expatrié sont pris en charge par Total selon le principe de l'égalisation fiscale. (NDLR : ne pas confondre « égalisation fiscale » et « compensation fiscale » qui est la proposition du SICTAME).

**NB : dû au caractère spécifique de cette thématique, nous ne diffusons pas les nombreuses analyses et démarches que nous avons réalisées sur la fiscalité des expatriés... mais n'hésitez pas à nous contacter directement pour de plus amples renseignements particuliers.**

## Commission Expatriation 19 mars 2013 / Classe de voyage des salariés « rotationnel » détachés chez des sous-traitants

**Demandes de la Commission** (Cf. dossier « Spécial Expatriation » n°2, n°3, n°4 et n°5).

Depuis plus d'un an, 4 rotationnels Total - aujourd'hui 6 - détachés auprès de contracteurs sur des installations opérées par Total en Angola, voyagent en « éco » en violation de l'art 11.3 (*classe Affaire*).




**Réponses Direction** ...

Malgré ses engagements à les rétablir dans leur droit, et **en même temps qu'elle prend ces engagements, la Direction fait signer, en catimini, (et sous la pression ?) des avenants à ces jeunes ETAM rotationnels pour les maintenir en « éco » ; elle bafoue ainsi ses propres engagements et se fiche comme d'une guigne des Instances Représentatives du Personnel.**

**La Commission maintient que Total doit imposer à ses sous-traitants de faire voyager leurs salariés travaillant sous contrat pour le compte de Total, dans la même classe de voyage HSE adoptée par Total (art 11.3 Affaire) afin que tous les rotationnels commencent leur période reposés.**



## Vente de TIGF par le Groupe Total : l'avis rendu par les élus CCE UES Amont Holding Total

 En phase et en solidarité avec l'avis des élus de TIGF, Le CCE de l'UES Amont Total a émis un avis s'opposant à la vente de TIGF (avis voté par 9 élus dont SICTAME).

Les élus CFDT et CFE-CGC ne se sont pas associés à l'avis du CCE... Ils ont approuvé le projet de cession de TIGF !

... Ils ont tourné le dos aux salariés...  
... qu'ils devaient défendre !

**La cession de TIGF, ça rapporte combien à Total au juste ?**

 La cession nette de TIGF, c'est 1,6 milliard d'euros de rentrée pour Total...  
... L'abandon du projet 'Upgrader', c'est une perte nette de 1,65 milliard de dollars! 

**La cession de TIGF, combien déjà ?**

Ça rapporte 1,6 milliard d'euros à Total...

...autant que les dividendes aux actionnaires en...2000 !  
...et presque autant qu'un trimestre de dividendes 2012 !  
(les dividendes 2012, c'est 5,6 milliards d'€ !)

« Vendre » 4 TIGF par an pour pouvoir payer 1 an de dividendes ?

Retrouvez le tract complet

« [Vente de TIGF-Avis du CCE Amont Holding de Total](http://sictame-unsatotal.org/fr) » sur le site SICTAME-UNSA Total : <http://sictame-unsatotal.org/fr>



## Le voyage de congé des expatriés « résidents » lors de la dernière année d'expatriation : une précision ...

### Impressionnante Démonstration !...

On peut toujours rappeler la pétition des expat d'Angola, plus de 90% des présents l'avaient signée, hiérarchies incluses. **Courriel d'Angola**

... Dans le dossier consacré à ce sujet (**SPÉCIAL EXPATRIATION n°5**), il n'a pas été mentionné les **courriers** adressés à leur DG, Responsable de Zone et DRH Siège par les **Délégués Expatriés du Gabon et d'Angola** (*l'Angola l'assortissant d'une pétition de 150 signatures soit 10% des expatriés résidents EP !*) **protestant**, entre autres, **contre cette suppression. Les Délégués demandaient que leurs lettres soient lues lors du CCE Amont du 30 juin 2011 ;**

... Malheureusement, aux cotés de la Direction, les Représentants syndicaux de la CFDT et CFE-CGC se sont opposés à cette lecture avec une extrême violence (**extrait PV de réunion plénière du CCE 30 juin 2011 voir p 92 à 103**).

- 1<sup>er</sup> juillet 2001** : Dès la 1<sup>ère</sup> version des RAPMI, les Célibataires Géographiques (CG) sont écartés du voyage de congé supplémentaire accordé aux résidents de filiales difficiles (*discrimination CG/autres résidents des pays difficiles*).
- 22 juillet 2002** : Mise en place du « Voyage de pré-affectation » pour les seuls résidents en famille (*discrimination CC et CG/autres résidents*).
- 1<sup>er</sup> septembre 2006** : contrairement à ce que prévoient les RAPMI pour tous les résidents de toutes les filiales, les Instructions d'Application (IA) de Total E&P Kazakhstan demandent aux seuls Célibataires « Géographique » des justificatifs pour contrôler que les voyages de congés (*privés*) ont bien été effectués (*discrimination CG/autres résidents*).
- 1<sup>er</sup> janvier 2007** : Les IA de Total E&P Qatar n'accordent plus 5 voyages en classe « économique » modifiable comme le prévoient les RAPMI pour tous les résidents de toutes les filiales mais : « 5 A/R (Doha-Paris/Pau) pour le salarié affecté en "célibataire géographique" sur base de calcul de 2 billets en haute saison et 3 en basse saison en classe économie « excursion » (*discrimination CG/autres résidents + dévoiement RAPMI*).
- 1<sup>er</sup> janvier 2007** : Les IA de Total E&P Qatar suppriment le voyage de dernière année d'affectation (*dévoiement RAPMI*).
- 1<sup>er</sup> juillet 2008** : Les Célibataires Civils sont écartés du voyage de congé supplémentaire accordé aux résidents de filiales difficiles auquel ils avaient droit comme les résidents « en famille » depuis la mise en place des RAPMI (*discrimination CC et CG / autres résidents*).
- 1<sup>er</sup> juillet 2008** : Indemnité de Changement d'Affectation (ICA) : lors d'un déménagement dans un même pays, versement aux seuls résidents en famille d'une ½ indemnité IMI en lieu et place d'une indemnité IMI entière de 2004 à 2008 (*division par 2 de l'ICA*).
- 1<sup>er</sup> juillet 2008** : les Célibataires « Civils » et « Géographiques » sont écartés de l'Indemnité de Changement d'Affectation (ICA) dans un même pays à laquelle ils avaient droit comme les résidents « en famille » depuis les RAPMI 1<sup>er</sup> juillet 2004 (*discrimination CC et CG/autres résidents*).
- 1<sup>er</sup> novembre 2009** : Variation très majoritairement à la baisse de 27 Majorations Géographiques d'affectations essentiellement E&P dont près de **90 % d'entre elles en baisse de -5, -10 et -15 points (- 8 à -27 %)** et seulement **10 % d'entre elles en hausse d'uniquement + 5 points (+10 %)**.
- 1<sup>er</sup> janvier 2010** : suppression du « Voyage de pré-affectation » des expatriés n'ayant pas au moins un enfant scolarisé sur place (*sont écartés les CC et CG depuis le 22/07/02 et maintenant les couples sans enfant ou avec enfants non scolarisés*).
- 18 mars 2010** : l'application abusive de la note d'administration 01/2010 « Prêts Immobiliers » écarte l'ensemble des expatriés de la possibilité de prêt immobilier.
- 1<sup>er</sup> avril 2010** : dégradation des conditions de la classe de voyage aérien des expatriés « rotationnels » par la nouvelle rédaction de l'article 11.3 des RAPMI. A l'origine, le voyage en classe « Affaire » était accordé au « rotationnel » pour une raison de sécurité : débiter dans les meilleures conditions, seul, ses 4 semaines continues de travail même après un voyage de nuit et/ou long en avion
- 1<sup>er</sup> avril 2010** : dégradation des conditions de congés de maternité des expatriées par rapport à celles faites aux collaboratrices du Siège par l'article 5.1.5 « Congé de maternité » des RAPMI : durée de congé de maternité, minimum légal, très en deçà de celle fixée pour les futures mères... sauf choix par la société d'une réaffectation en France (*discrimination future mère expatriée/future mère en France*).
- 1<sup>er</sup> avril 2010** : l'expatriée future mère doit financer elle-même son voyage d'accouchement ou le prendre sur son droit à voyage annuel (*discrimination future mère expatriée/future mère en France*).
- 1<sup>er</sup> avril 2010** : Les RAPMI ne prévoient pas de voyage destiné au conjoint, frères et sœurs pour découvrir le nouveau-né (*alors qu'un voyage est prévu pour le... décès d'un proche du salarié expatrié*).
- 1<sup>er</sup> Mai 2010** : salariés expatriés écartés seuls des titres 2, 3 et 4 du nouvel accord « Égalité Professionnelle Femmes-Hommes » (titre 2 « Recrutement », titre 3 « Équilibre vie professionnelle/vie personnelle », titre 4 « Parentalité, maternité et paternité »).
- 1<sup>er</sup> Mai 2010** : salariée expatriée future mère écartée seule du Capital Temps Maternité (*discrimination future mère expatriée/future mère en France*).
- 1<sup>er</sup> Juillet 2010** : les RH Siège débutent leurs manœuvres afin de supprimer le voyage de congé annuel lors de la dernière année d'affectation : introduction dans l'article 6 des RAPMI d'un délai séparant le voyage de congé annuel et celui de fin d'affectation.

... à suivre dans « Spécial Expatriation n°7 ».

Retrouvez les derniers tracts du SICTAME-UNSA sur notre [site](#), notamment :

« [ETAM : Urgence, espèce en voie de disparition !](#) » et « [Cadre chez Total : Eldorado ou purgatoire ?](#) »

et participez, selon votre situation, à l'un des deux sondages : '[sondage ETAM](#)' ou '[sondage CADRE](#)'.

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

