



## Le SICTAME vous informe

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



### Impatriés TGI, le SICTAME travaille aussi pour vous !

Dans le cadre de sa politique d'internationalisation, **Total emploie, dans l'UES Amont/Holding, plus de 500 professionnels de contrat TGI (Total Gestion Internationale)** en provenance de différents pays. Le SICTAME considère que cette diversité d'origines et d'expériences constitue une richesse et une force pour Total.

Notre syndicat a vocation à défendre les intérêts et droits de tous les salariés. Nos élus au Comité d'Entreprise et nos Délégués du Personnel ont aussi vocation à représenter les salariés 'Impatriés'. Or, ces derniers nous sollicitent moins, probablement par méconnaissance du droit du travail ou du fait d'un statut plus précaire.

Le SICTAME souhaite jouer un rôle plus actif dans la protection et la représentation des 'Impatriés'. Certains ont déjà rejoint le SICTAME et apportent la connaissance de leur statut, ce qui nous permet d'être plus efficaces.

Les 'Impatriés' bénéficient de dispositions liées à leur statut (*logement, impôts...*), de manière analogue à ce qui existe pour les salariés français envoyés en expatriation. Cependant, concernant les 'Impatriés', un certain nombre de dispositions, variables selon le pays et le statut d'origine, peuvent poser problème.

Le SICTAME est à la disposition des 'Impatriés' pour discuter avec eux, en toute discrétion et confidentialité, des questions qu'ils se posent ou des problèmes qu'ils rencontrent. **Le SICTAME a une véritable expertise, tant pour les 'Expatriés' que pour les 'Impatriés' et le droit du travail qui leur est applicable.**

#### Certains aspects du statut des Impatriés méritent attention, par exemple :

1. Les 'Impatriés' sont encore plus dépendants et à la merci de la Direction pour ce qui est de leur devenir professionnel. Ils doivent accepter n'importe quelle destination ou poste. Leur salaire est correct, mais ils n'ont aucune protection face aux décisions arbitraires de l'employeur et aux modifications du statut TGI.
2. Les 'Impatriés' peuvent bénéficier de « faux avantages ». Par exemple, les salariés français disposent d'une couverture santé pendant leur vie professionnelle qui peut être maintenue après leur retraite. Certains 'Impatriés', provenant de pays développés, disposent aussi d'une bonne couverture santé « retraite ». D'autres salariés TGI verront pourtant leur couverture santé supprimée le jour de leur départ du Groupe, sans rien d'autre !
3. Concernant la retraite, le SICTAME a des inquiétudes sur la solidité et la pérennité du système mis en place par TGI et souhaite dialoguer avec la DRH afin qu'il soit amélioré. Il importe que les 'Impatriés' nous contactent et nous apportent leur témoignage et leur ressenti sur ce sujet.
4. Les 'Impatriés' ne bénéficient d'aucune représentation collective au niveau TGI et n'ont aucun Délégué du Personnel en Suisse. Les 'Impatriés' qui sont en France participent à l'élection des membres des Comités d'Etablissement et des Délégués du Personnel et leurs questions peuvent donc être remontées à ce niveau. Cependant, aucun élément de leur statut n'est négocié ou ne prête à dialogue social. Ceci est à l'avantage de la Direction qui peut décider et changer tout ce qu'elle veut, selon son bon vouloir ! Bien évidemment, aucune négociation collective ne leur est applicable, en particulier pour la couverture santé. Bien que travaillant en France, ils n'ont aucun droit à l'intéressement ni à la participation. Tout cela est-il acceptable et normal ? Le SICTAME ne le pense pas.
5. Les « renégociations forcées ». Le SICTAME dénonce toute pratique consistant à obtenir d'un salarié TGI qu'il signe des avenants à son contrat, sous la menace de 'conséquences'. De plus, il importe de savoir qu'une « renégociation forcée », fonction de la nationalité, pourrait être considérée comme une discrimination interdite par la loi.

#### Aussi, informez vos collègues impatriés et si vous êtes vous-même impatrié n'hésitez pas à nous contacter.

Avec le SICTAME, vous aurez une écoute attentive et vous ne manquerez pas de moyens de défense et protection.

**Au verso de ce tract, le tableau en Anglais permet de comparer, sur un certain nombre de points, les systèmes expatriation et impatriation chez Total et donc de comprendre les principales priorités de négociation.**

**SICTAME**  
UNSA

Oui, je souhaite répondre à votre appel :

Nom : ..... Prénom : .....  
 email : .....  
 Société : ..... Lieu de travail : .....  
 Adresse : .....  
 ..... Tél. : .....

#### SICTAME-UNSA-TOTAL

- Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
- Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71)
- Michelet B La Défense Bureau RD 09 (01.41.35.75.93)
- Spazio Nanterre Bureau A12013 (01.41.35.34.48)



## TGI Impatriates TGI, the SICTAME works for you as well !

Following the management internationalization policy of Total, **more than 500 professionals coming from different countries work for the UES Amont/Holding** with a TGI contract. SICTAME-UNSA deems that the diversity of cultures and experiences of impatriates is an important asset for Total.

Our mission is to defend the interests and rights of all employees, and our delegates to the *Comité d'Entreprise* and *Délégués du Personnel* represent also the impatriates. However, only a few impatriates get close to us requesting advice or assistance, likely as a result of lack of knowledge of French labor law and/or because their status is “fragile”.

SICTAME-UNSA wants to play an active role in protecting and representing impatriates. Some of them have already joined SICTAME-UNSA and know well the TGI status so we can efficiently defend them.

*'Impatriates'* are entitled to some advantages related to their status (*housing, taxes...*), similar to those enjoyed by French employees when they are expatriated. Nevertheless, impatriates have several problems and disadvantages that vary according to their country and status of origin.

SICTAME is available for *'Impatriates'* should they wish to confidentially discuss their questions or problems. **SICTAME has a real expertise for *'Expatriates'* and *'Impatriates'* and the laws applicable to them.**

### Which disadvantages of the TGI status bother particularly the SICTAME-UNSA ?

- *'Impatriates'* are subject to the unilateral decisions of the management concerning their professional projects. They have to accept any destination or job. They are well paid, but they have no protection whatsoever against arbitrariness of the employer or against future changes of their TGI status.
- *'Impatriates'* enjoy “false advantages”. For example, the French employees have a good health insurance during their working years that continues after they retire. Some *'Impatriates'* coming from developed countries have also good health insurance after their working years. However, other TGI employees will see their health insurance “cut” the day they leave the Group without any other acceptable alternative!
- *'Impatriates'* retirement. SICTAME-UNSA has doubts about the financial solidity of the private retirement system implemented by TGI and wants to open a dialogue with DRH in order to get it improved. We invite Impatriates to get in touch with us in order to exchange viewpoints.
- *'Impatriates'* lack collective representation vis-à-vis TGI and have no labor delegates in Switzerland; however they have delegates to the *Comité d'Entreprise* and *Délégués du Personnel* while they work in France so their problems can be discussed by them with management, even if their status is not negotiated and the management is not yet open to social dialogue. This is to the advantage of the management, which can unilaterally decide and change contractual conditions. Impatriates have no collective agreements, in particular related to health insurance. Even if they work in France, they do not have access to *intéressement / participation*. Is that acceptable? SICTAME-UNSA does not believe so.
- The “forced renegotiations”. SICTAME denounces the practice of requiring TGI employees to acquiesce to new contractual additional clauses under the threat of *consequences*. A “forced renegotiation” as a result of nationality could be considered as a discrimination forbidden by French law.

**Do not hesitate to contact us, we will discuss and assist in protecting your rights.**

	<i>Expatriates Total S.A.</i>	<i>Impatriates TGI</i>
<i>Proper Life and disability insurance</i>	Yes	?
<i>Health insurance after retirement</i>	Yes	No
<i>Accessible courts in the residence country of employee</i>	Yes	No
<i>Protection against firing or arbitrary change of country</i>	Yes	?
<i>Solid retirement program</i>	Yes	?
<i>Intéressement/participation</i>	Yes	No
<i>Collective representation assuring adequate protection of employees</i>	Yes	No
<i>Retirement age</i>	<i>From 62 to 70 years</i>	<i>60 years</i>