

SPECIAL EXPATRIATION n°7

Expatriés ou futurs expatriés, ...le savez-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 : un résultat des plus significatifs !

Depuis quelques semaines, le SICTAME-UNSA vous propose de répondre à une **enquête** en ligne, **dédiée spécialement aux expatriés** et à l'expatriation chez Total.

Expatriés, vous avez été plusieurs centaines à vous exprimer...

A ce jour, sur environ 2 500 expatriés « résident » ou « rotationnel » des trois UES de Total (hors impatriés de Total Gestion Internationale), vous êtes **plus de 520** à avoir répondu à [ce sondage](#). Permettant une expression directe des expatriés à propos de leur vie familiale ou professionnelle, le sondage du SICTAME-UNSA a obtenu une participation record et représente une expression réelle et significative des attentes des expatriés de Total.

Expatriés, le SICTAME assure le relais de vos attentes...

Fort de cette très grande mobilisation, le SICTAME se fera votre porte voix auprès de la Direction pour relayer vos mécontentements, vos attentes et vos propositions... (à suivre)

SONDAGE

VOTRE AVIS
NOUS INTÉRESSE



Les Résultats de ce sondage « spécial expatriés »

Une extraction des résultats a été effectuée lors de la 520^{ème} participation de l'un d'entre vous. Comme promis vous pouvez découvrir toutes les réponses, les **pourcentages** en cliquant sur le lien ci-dessous :

[1^{er} sondage sur l'Expatriation : les résultats](#)

Sondage Expatriés en ligne : les principaux enseignements

520 réponses en un peu plus d'un mois ! Et cela continue au rythme des retours de congé/rotation.

Ces réponses reflètent la diversité du monde expatrié en provenance de **40 pays différents**, couvrant 4 continents.

Le top 5 : Angola (89), Nigeria (65), Congo (41), UK (32), EAU (25).

Sexe : **48 Femmes (9 %)**, **472 Hommes (91 %)** (identique à la proportion H/F des expatriés E&P).

Catégorie professionnelle : **62 OETAM (12 %)**, **458 Ingénieurs ou cadres (88 %)**.

Age : **<30 ans 11 %**, **31-40 ans 28 %**, **41-50 ans 24 %**, **51-60 ans 33 %**, **60+ ans 4 %**.

Régime : **Résident Famille 61 %**, **Résident Célibataires Civils 7 %**, **Résident Célibataires Géographique, 13 %**, **Rotationnel 19 %**.

Durée cumulée d'expatriation : **< 3 ans 29 %**, **4 -6 ans 20 %**, **7-9 ans 14 %**, **10-12 ans 9 %**, **13+ ans 28 %**.

Nombre total d'expatriations : **une 22 %**, **deux 19 %**, **trois 19 %**, **quatre 13 %**, **cinq+ 27 %**.



Environnement, qualité de vie :

Si l'expatriation **convient** à **59 %** d'expatriés et **27 %** s'en **accommode**, au niveau des familles ces chiffres se dégradent à **28 % (convient)** et **48 % (s'en accommode)**.

Si votre environnement (*sécurité, hébergement, scolarité, activités, etc.*) varie énormément selon les filiales ; globalement vous êtes **satisfait des conditions de vie quotidienne** sur place **79 %** et de l'**équilibre vie professionnelle/vie personnelle** **69 %** même si l'**insécurité** reste un sujet de **préoccupation majeure** dans certaines filiales.

Vos attentes et vos souhaits :

91 % sont **favorables** ou **très favorables** à un **mécanisme de compensation** par lequel la Société prendrait à sa charge tout impôt ou taxe dû en expatriation alors qu'il ne l'est pas en France,

89 % sont **favorables/très favorables** à revenir à la **redaction initiale du RAPMI concernant les Congés Annuels**,

89 % sont **favorables/très favorables** à ce que le **différentiel des congés** avec les salariés du Siège soit **versé sur le Compte Epargne Temps**, **85 %** sont **favorables/très favorables** à ce que un **voyage spécifique d'accouchement** soit prévu dans un pays proche d'un niveau HSE comparable à la France, **83 %** sont **favorables/très favorables** à ce que les futures mères expatriées disposent de la **même durée de congé de maternité** que les salariées de métropole.

Impact de l'expatriation sur la carrière, la vie professionnelle :

58 % ont l'impression que leur Responsable Métier et/ou Gestionnaire de Carrière **n'ont pas suffisamment de reconnaissance** de leur engagement et de leur travail,

50 % estiment que leur déroulement/évolution de carrière **ne reflète pas correctement** leur niveau d'engagement et de travail.

Les sources de mécontentement :

85 % n'ont **pas été informés en détail**, avant d'accepter leur expatriation, des **particularités fiscales** du pays d'accueil dont certaines potentiellement à leur charge (*taxes sur les actions, PEG, immobilier, etc.*),

77 % pensent que globalement les conditions faites aux expatriés se sont **dégradées** ou **considérablement dégradées** depuis 2001,

75 % sont **insatisfaits** ou **très insatisfaits** de la **transparence** du calcul de l'**Indemnité du Coût de la Vie** et **65 %** du calcul de cette indemnité,

67 % estiment que leur **rémunération ne reflète pas** correctement leur **niveau d'engagement et de travail** ;

63 % ont l'impression et/ou l'évidence que leurs collègues nationaux perçoivent **des primes dont ils sont écartés** (*first oil, switches, etc.*),

42 % estiment que la **Majoration Géographique** du pays qui les accueille est **sous-évaluée** ou **considérablement sous-évaluée**.

Intéressement & Participation : Total a préféré le TRIR (*Total Recordable Injury Rate*) plutôt que le meilleur !

Vous avez reçu le montant de votre part d'Intéressement et de Participation pour l'année 2012. Ces montants ont été fixés par l'« accord Intéressement/Participation 2012 » que certaines organisations syndicales se félicitent d'avoir signé ; pourtant...

Total : un même résultat 2012 donne des Intéressements/Participations différents selon l'UES d'appartenance du salarié !

Sans élément de comparaison, vous ne savez pas si votre part aurait pu être plus élevée ou moins élevée que celle que la Société vous a attribuée. Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA ont posé la question suivante lors de la réunion des Délégués du Personnels de l'Etablissement de Pau de mai 2013 :

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA remarquent que **les montants de l'Intéressement pour les salariés travaillant dans les UES Raffinage Chimie ou Marketing et Services, ainsi qu'à la Holding, sont supérieurs à ceux des salariés de l'Amont.**

Le tableau suivant montre que l'écart peut aller jusqu'à 709 € :

| Répartition individuelle des salariés présents toute l'année 2012 | | | | | | | | | | |
|---|---------------|-------|-------|---------|---------------|---------|----------|-------------------|------------------|--------------------------|
| | Participation | | | | Intéressement | | | | | |
| | 2010 | 2011 | 2012 | | 2010 | 2011 | 2012 | | | |
| | | | | | | | Amont | Marketing Service | Raffinage Chimie | Holding Trading Shipping |
| Minimum | 613 € | 853 € | 658 € | Minimum | 5 309 € | 5 329 € | 5 938 € | 6 115 € | 6 115 € | 6 115 € |
| Moyen | 613 € | 853 € | 658 € | Moyen | 6 392 € | 6 482 € | 7 333 € | 7 670 € | 7 670 € | 7 670 € |
| Maximum | 613 € | 853 € | 658 € | Maximum | 9 008 € | 9 152 € | 10 565 € | 11 274 € | 11 274 € | 11 274 € |

Or l'Amont produit le plus grand résultat du Groupe TOTAL. De même les salariés de l'Amont travaillant au Siège ont de très bons résultats au niveau de la sécurité. En revanche, les valeurs des indicateurs de sûreté des filiales Amont sont moins bonnes, **sans que les salariés du siège aient les moyens d'intervenir efficacement afin d'améliorer la sécurité des filiales.**

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA sont **opposés à la prise en compte du TRIR dans le calcul de l'intéressement car cela peut conduire à des dissimulations des accidents et à une augmentation des risques.**

En outre, ils demandent à la Direction d'expliquer comment les indicateurs TRIR des 2 autres UES ont pu être améliorés de manière aussi sensible.

Enfin, les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA trouvent très étonnant que des salariés travaillant dans la même UES Amont/Holding, voire dans de nombreux cas dans le même service, obtiennent des intéressements différents selon que leur rattachement soit Holding ou Amont. Ils demandent ce que la Direction prévoit de faire afin de supprimer ces inégalités sociales à l'intérieur du groupe.

Accord Intéressement de Groupe 2012-14 : Pourquoi le SICTAME s'est opposé à l'introduction du TRIR pour l'intéressement ?

Contrairement à certaines Organisations Syndicales prêtes à signer n'importe quel accord sans vraiment réfléchir à l'intérêt commun de l'entreprise et des salariés, le SICTAME-UNSA a refusé d'apposer sa signature à l'« accord d'Intéressement/Participation 2012-2014 » afin de marquer son opposition à l'introduction du TRIR dans le calcul de l'intéressement.

Quelques mois seulement après la signature apportée par certaines OS, le tableau ci-dessus montre clairement la dérive introduite par le TRIR dans le calcul de l'intéressement, dérive à laquelle aucun salarié du Siège ne peut rien.

Le document accessible en cliquant sur le lien ci-contre [Total, TRIR et Intéressement](#) détaille la position du SICTAME et son opposition à l'introduction du TRIR dans le calcul de l'intéressement.

Accord d'Entreprise : Certaines Organisations Syndicales doivent-elles systématiquement signer sans réfléchir ou... sans rien comprendre ?

A l'instar de l'« accord d'Intéressement de Groupe » 2012-2014, on s'aperçoit malheureusement que certaines organisations syndicales très « approximatives » sont prêtes à signer *plus vite que leur ombre* tout accord qui se présente, sans réfléchir plus loin que... la pointe de leurs stylos. Des exemples ?



Accord Intéressement de Groupe 2012-2014 : TRIR ou non, faut-il signer pour satisfaire sans doute à quelques petits arrangements « intéressés » entre amis !

Cet accord a été signé le 29 juin 2012 par la CFE-CGC et la CFDT sans se préoccuper des conséquences prévisibles de l'introduction du TRIR dans le calcul de l'intéressement en termes de Sécurité (*dissimulations d'accidents*), d'impossibilité d'intervenir pour les salariés du Siège et du déséquilibre des montants de l'intéressement entre les 3 UES de Total.



Pour sa part, le SICTAME a signé l'accord dans sa partie « Participation » et n'a pas signé sa partie « Intéressement »



Accord de salaires 2013 : disparition de la prime exceptionnelle de bons résultats annuels du Groupe !

Un tract du SICTAME-UNSA accessible à partir du lien ci-contre [Négociation Salaires ?... Injonction de Salaires plutôt !](#) expose, entre autres, la position du SICTAME à propos des salaires 2013.

Cet accord a été signé le 18 décembre 2012 par la CFE-CGC et la CFDT (*et CFTC Total Petrochemicals France*).

La CFE-CGC a regretté, **après l'avoir tout de même signé**, que cet accord n'accorde pas de prime exceptionnelle pour bons résultats en 2012 (*comme c'était le cas - et peut se le permettre un Groupe qui fait chaque année plus de 10 milliards d'€ de bénéfice - de 2007 à 2009*).

Accord préélectoral relatif à l'élection 2013 des membres des Comités d'Etablissements de l'UES Amont/Holding

Après plusieurs réunions de négociation au cours desquelles chacun a pu s'exprimer, l'ensemble des Organisations Syndicales (*hors CFTC*) ont signé cet accord le 28 février 2013. **En signant, toutes les Organisations Syndicales ont exprimé leur accord avec les modalités des élections.**

Toutes ? ...Non, car la CFE-CGC qui n'a rien compris ni réfléchi au mode de scrutin adopté **depuis toujours** à l'EP Total, a engagé seule une procédure juridique contre ...le Groupe Total pour de simples histoires de collèges électoraux. Simples à comprendre ? Pas pour la CFE-CGC en tout cas !



Résultat prévisible : la CFE-CGC a été **déboutée par le TI de Courbevoie** ! Il ne sert à rien de signer tout ce qui « bouge »... sans comprendre !

CR de la Commission Expatriation du CCE UES Amont Holding (réunion du 6 juin 2013)

Cette réunion de la Commission Expatriation était la dernière de la mandature 2010-2013.

En 3 ans, les relations avec la Direction semblent avoir évoluées positivement : la Direction ne balaye plus systématiquement d'un revers de la main les sujets que la Commission lui soumet.

A force de persévérance, en présentant de « vrais » sujets, la Commission a réussi à faire bouger certaines lignes.

Certes, il ne suffit pas de soumettre un problème pour que la Direction consente à le résoudre ; il est souvent nécessaire d'insister et d'insister encore, de chercher tous les angles d'attaques et d'actionner tous les leviers pour réussir quelquefois à déplacer... un Mur (c'est véritablement l'impression donnée par la Direction sur certains sujets ... Ce qui donne une bien piètre image de Total et des relations sociales à l'intérieur de notre entreprise).

Enfin, on peut regretter d'avoir eu à saisir la Justice par deux fois durant ces 3 années pour obtenir gain de cause sur des sujets incontournables et... de bon sens, là où de vrais échanges, des relations sociales dignes d'un Groupe comme Total auraient pu les éviter.

La dernière saisine de la justice en date, toujours sur des sujets « expatriation », a semblé amener la Direction à comprendre l'intérêt d'échanges plus ouverts et de saines négociations (Cf. *infra* la résolution du dévoiement des RAPMI par les Instructions d'Application des RAPMI).

| 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 | 6 juin 2013 | Taux de participation aux 8 réunions |
| SICTAME | Président | | | | | | | | | 100% |
| | Membre 1 | | | | | | | | | 100% |
| | Membre 2 | | | | | | | | | 88% |
| CFE/CGC | Membre 1 | | | | | | | | | 13% |
| | Membre 2 | | | | | | | | | 50% |
| CFDT | Membre 1 | | | | | | | | | 100% |
| | Membre 2 | | | | | | | | | 69% |
| CGT | Membre 1 | | | | | | | | | 75% |
| | Membre 2 | | | | | | | | | 69% |
| CFTC | Membre 1 | | | | | | | | | 50% |
| FO | Membre 1 | | | | | | | | | 50% |

| Le Palmares du plus assidu au plus ... absent | | Taux de participation aux 7 réunions |
|---|-----------|--------------------------------------|
| SICTAME | Président | 100% |
| SICTAME | Membre 1 | 100% |
| CFDT | Membre 1 | 100% |
| SICTAME | Membre 2 | 88% |
| CGT | Membre 2 | 75% |
| CGT | Membre 1 | 69% |
| CFDT | Membre 2 | 69% |
| CFTC | Membre 1 | 50% |
| FO | Membre 1 | 50% |
| CFE/CGC | Membre 2 | 50% |
| CFE/CGC | Membre 1 | 13% |

Comment une OS peut-elle laisser croire qu'elle défend les expatriés quand ses représentants n'assistent jamais ou presque aux réunions de la Commission Expatriation qui sont débattus leurs intérêts?

RAPMI : Le SICTAME réclame depuis toujours leur remplacement par une véritable « base protocolaire » d'organisation négociée

« ... A travers les RAPMI, les expatriés sont soumis au pouvoir discrétionnaire de l'entreprise. Il importe que les éléments spécifiques du contrat social des expatriés fassent l'objet d'une véritable négociation avec les partenaires sociaux, afin de parvenir, au minimum, à la définition d'une base protocolaire d'organisation de la vie des expatriés en filiale. »

Extrait de la lettre adressée le 16 janvier 2012

(accessible en cliquant sur ce lien ci-dessus)

à M. Y-L Darricarrère, Directeur Général Upstream
par M. B. Butori, Délégué Syndical Central SICTAME-UNSA

Comme toute règle ou note d'administration, les RAPMI (Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale) ont été mises en place unilatéralement par la Société le 1^{er} juillet 2001.

Comme toute règle ou note d'administration, elles n'ont pas fait (et ne feront jamais) l'objet de négociations ! **Quelle OS sérieuse et responsable peut-elle dire qu'elle est favorable à l'ouverture de négociations sur les RAPMI alors que celles-ci ne sont même pas prévues par le Code du Travail pour de tel type de document ?**

.... **ᠵᠠᠨᠢᠵᠢᠨ** bien évidemment qui, une fois de plus, n'a strictement rien compris !... et ne fait aucune différence entre accord et règles d'administration

(tract CFE-CGC 7/6/2013)

Commission Expatriation 6 juin 2013 / Mise à jour des Majorations Géographiques au 1^{er} janvier 2014

Les principales modifications portées sur les RAPMI le 1^{er} juillet 2013 seront l'ajout de deux nouveaux articles pour être **enfin** conforme à la loi française :

- article 5.1.5 permettant le **report du congé prénatal** aux futures mères expatriées,
- article 5.1.6 accordant enfin le **congé parental et d'accueil** de l'enfant au père salarié expatrié ou au salarié conjoint de la mère lié par PACS ou vivant maritalement avec elle.

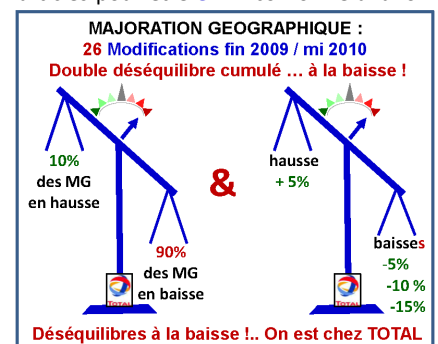
Et des précisions apportées aux articles 2.4.1 et, à la demande du Président de la Commission, à l'article 5.1.2. Exercice des droits à congés payés : sera ajoutée la phrase en bleu :

« En fin d'affectation, le solde des congés acquis au titre de celle-ci doit être exercé dans les 18 mois suivant le retour en France (*sauf nouveau départ en expatriation*). »

L'annonce la plus inquiétante est la révision globale des Majorations Géographiques au 1^{er} janvier 2014... surtout lorsqu'on se souvient de la précédente révision en 2009/2010

(Cf. schéma ci-contre et page 4 de « Spécial Expatriation n°6 »).

N'attendez pas pour faire ce qu'ont fait les expatriés du Congo en 2009/2010 : à l'aide de la grille multicritères (accessible en cliquant ici), ils ont « auto évalué » individuellement et le plus honnêtement possible leur propre situation ; ils ont fixé leur propre valeur de MG pour la confronter à celle que tentait d'imposer les RH... Et ils ont trouvé un terrain d'entente : **à la baisse certes (comme 90% des modifications imposées par la Direction !), mais -5 points au lieu de -10 points !**



Commission Expatriation 6 juin 2013 / Fiscalité lors d'une mobilité internationale



La Direction reconnaît que dans certains pays, les expatriés peuvent avoir à acquitter des impôts et taxes à payer localement alors qu'ils n'auraient pas eu à le faire en France : le meilleur exemple est celui de l'Italie (Cf « Spécial Expatriation n°6 ») où la filiale, en accord avec le Siège, a mis un mécanisme temporaire de compensation.

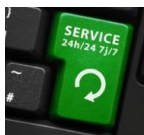
La Direction refuse de mettre en place - et, a fortiori, de formaliser dans les RAPMI - un dispositif de compensation fiscale qui viendrait gommer tout impôt ou taxe que l'expatrié doit acquitter sur place alors qu'il n'aurait pas eu à le faire en restant travailler et vivre en France.

En revanche, la Direction se dit prête à étudier toute situation nécessitant, dans tel ou tel pays, la mise en place d'un dispositif temporaire de compensation (*type Italie*) dans la mesure où plusieurs demandes signalant une situation anormale émaneraient d'une même filiale.

Enfin, la Direction étudie le moyen d'informer individuellement et de la façon la plus précise possible chaque futur expatrié, dès la proposition d'affectation, de ses obligations fiscales et risques encourus ainsi que les montants prévisibles de taxes et impôts et locaux dus localement ; de la sorte, le futur expatrié, conscient de ces éléments pourrait faire valoir à son Gestionnaire de Carrière une charge fiscale supplémentaire insupportable dans le pays d'accueil ne lui permettant pas d'envisager son départ.

Dans un 1^{er} temps, la Direction va proposer la meilleure façon d'informer le futur expatrié avant son départ. Par la suite, s'il apparaît après cette information préalable, que les futurs expatriés font part d'une charge fiscale « insupportable » dans tel ou tel pays, la Direction examinera la possibilité de compenser cette sur-charge.

Commission Expatriation 6 juin 2013 / Astreinte en expatriation



La Direction entretenant avec soin la confusion entre 'permanence' et 'astreinte, refuse que soient étendues aux expatriés les dispositions prévues par l'« Accord relatif au traitement et à l'indemnisation des Astreintes » du 15 novembre 2005 !

Ainsi, les expatriés des Métiers ou des spécialités comme le Forage, la Surveillance de sonde, l'Informatique, les Télécoms, etc. très sollicités et soumis à des astreintes plus souvent qu'à leur tour, continueront à ne pas voir compensées ou indemnisées les astreintes qu'ils effectuent... en plus des 2 ou 3 « permanences générales » ou « grandes permanences » par an.

Pour sa part, le SICTAME-UNSA va formaliser une demande de réouverture de négociations à propos de l'« Accord relatif au traitement et à l'indemnisation des Astreintes » en vue d'en étendre son bénéfice aux expatriés.

Commission Expatriation 6 juin 2013 / Conséquences de la suppression du voyage de dernière année d'affectation

La Direction ne reconnaît pas que la façon de travailler a considérablement évolué avec une pression énorme due aux enjeux plus élevés, l'utilisation de logiciels de plus en plus rapides et complexes à maîtriser, des reporting de plus en plus nombreux, un flux énorme d'emails échangés. Cette charge de travail, psychologiquement très difficile à supporter, nécessite de « couper » une année de travail par au moins une pause-congé... même la dernière année d'expatriation.



La Commission fait remarquer à la Direction que depuis la mise en place des RAPMI en juillet 2001, pendant 11 années, elle n'a rien trouvé à redire au versement annuel d'une allocation de voyage de congé conformément à la rédaction de l'article 6 des RAPMI. Le fait de supprimer cette allocation du jour au lendemain après 11 années -dans certaines filiales avec un « biseau » d'une ou 2 années- provoque une amputation soudaine et insupportable d'un tiers du budget « voyage de congé » du package expatrié en admettant une durée moyenne d'affectation de 3 ans.

Qu'importe, la Direction reste inflexible. Elle ne veut pas admettre que le « package de l'expatrié » est constitué entre autres, d'un « package voyage de congé » que l'on ne peut amputer impunément sans provoquer la colère des expatriés.

La Direction fait comprendre à demi-mots que palier à la suppression du voyage de congé annuel par d'autres moyens (voyages récréatifs, ½ allocations,...) appartient aux expatriés et à la DG de leur filiale (exemple du Gabon, du Congo ?).

S'appuyant sur le résultat explicite du Sondage Expatriation, le SICTAME-UNSA continuera à demander le rétablissement du voyage de congé annuel lors de la dernière année d'affectation ou, au moins, son remplacement par une demi allocation ou un voyage récréatif permettant à l'expatrié de décompresser une fois par an, en dehors des congés d'été.

Commission Expatriation 6 juin 2013 / GMCI

« Spécial Expatriation n°6 » proposait l'article **GMCI : la meilleure « affaire » est-elle pour l'assuré expatrié ou pour... l'employeur Total ?**

| SALAIRE (euros/an) | GMCI | | Sécurité Soc + MIP FAM | | Sécurité Soc + MIP ISOLE | |
|--------------------|-----------|---------|------------------------|---------|--------------------------|---------|
| | Employeur | Salarié | Employeur | Salarié | Employeur | Salarié |
| 30000 | 3521 | 1760 | 5246 | 1013 | 4588 | 619 |
| 40000 | 3521 | 1760 | 6639 | 1133 | 5940 | 716 |
| 50000 | 3521 | 1760 | 8032 | 1253 | 7291 | 814 |
| 60000 | 3521 | 1760 | 9426 | 1372 | 8643 | 911 |
| 70000 | 3521 | 1760 | 10819 | 1492 | 9994 | 1009 |
| 80000 | 3521 | 1760 | 12212 | 1612 | 11346 | 1106 |
| 90000 | 3521 | 1760 | 13605 | 1732 | 12698 | 1203 |

S'appuyant sur le tableau ci-contre, les membres SICTAME demandent :

1) qu'à prestations égales, les cotisations à la charge des expatriés soient fonction du salaire et non pas forfaitaires.

2) qu'à l'instar de la MIP, la GMCI permette une adhésion « famille » et une adhésion « isolé » alors que la GMCI ne fait pas cette différence actuellement.

... La CFDT, pour une fois, s'associe aux demandes du SICTAME ! La Direction le note et étudie la faisabilité d'une telle demande.

Total conclut une transaction de près de 400 millions de dollars pour mettre fin aux poursuites aux Etats-Unis...

...dont le Groupe faisait l'objet car soupçonné de corruption au moment de la conclusion de contrats en Iran.

En France, la Clause de Mobilité « Total » est déclarée illégale par l'Inspection du Travail de Nanterre

Dans une lettre du 27 mai 2013, l'inspection du travail de Nanterre épingle Total Raffinage Marketing :

« Comme rappelé dès décembre 2010 à votre employeur (NDLR : Total Raffinage Marketing), dans l'éventualité où une mobilité reposerait sur une telle clause ainsi formulée, elle devrait être considérée comme illégale tant son caractère est trop général et ne répond pas aux exigences jurisprudentielle et légale en la matière... »

« ... Cette clause en l'état, de par son étendue et son imprécision géographique constitue à notre sens une atteinte aux libertés individuelles et à la vie privée du salarié telles que définies par l'article L1121-1 du Code du Travail... »

... lire la suite en [cliquant sur ce lien](#).



En France, la CNIL tacle sévèrement les élections professionnelles à Total Raffinage-Marketing

« La délibération date du 13 avril dernier, mais ne vient d'être communiquée qu'aujourd'hui : la Commission nationale pour l'informatique et les libertés (CNIL) a décidé d'adresser un avertissement public à Total Raffinage Marketing. Motif : l'autorité administrative a constaté l'année dernière des défauts de sécurité lors d'élections professionnelles effectuées par vote électronique, lesquels constituaient des manquements à la loi Informatique et Libertés aux yeux de la CNIL.

C'est un syndicat (NDLR : le SICTAME-UNSA) qui a contacté la CNIL au début du mois d'août 2012 pour l'avertir des élections professionnelles qui allaient se tenir par voie électronique au sein de la société Total Raffinage Marketing deux mois plus tard. Saisie du dossier, la présidente de l'autorité administrative ordonne alors formellement des opérations de vérification en septembre dernier... lire la suite en [cliquant ci-dessous](#)



<http://www.cnil.fr/institution/actualite/article/article/vote-electronique-la-cnil-prononce-un-avertissement-pour-defauts-de-securite-lors-delecion/>

Comment Total Raffinage Chimie dévoient les RAPMI du Groupe en catimini...



Vous vous rappelez certainement l'article paru dans « Spécial Expatriation n°6 » intitulé :

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

C'est un véritable stratagème qu'a utilisé la Direction Mobilité Internationale pour permettre à Total Raffinage Chimie de véritablement dévoyer les « Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale » (RAPMI) qui sont des règles Groupe... Y compris donc Total Raffinage Chimie.

Si ce n'est pas un dévoiement des RAPMI Groupe, alors qu'est-ce que c'est ?

Contrairement aux articles des RAPMI, le dispositif mise en place par Total Raffinage Chimie ([accessible par ce lien](#)) supprime la Majoration Géographique, supprime l'Indemnité du Coût de la Vie, supprime l'Indemnité de Conservation de Logement, supprime l'Indemnité de Séparation Familiale (pour les célibataires géographiques), etc.

Si ce n'est pas un stratagème du Groupe pour introduire ce dispositif France-Belgique Total Raffinage Chimie, alors qu'est-ce que c'est ?

La Direction Mobilité Internationale a procédé selon les règles en vigueur en annonçant à la Commission Expatriation Amont (et à travers elle, le CCE UES Amont) l'ajout d'un paragraphe au champ d'application des RAPMI « Groupe » version 1^{er} juillet 2012...

... Un paragraphe très sibyllin ne permettant pas de savoir que le document « Mobilité France-Belgique Branche Raffinage-Chimie » allait tout bonnement dévoyer les dispositions des RAPMI « Groupe ».

Cette façon de contourner les Règles internes du Groupe est méprisante et inacceptable ; elle relève de la justice ou pour le moins du Comité d'Éthique du Groupe si tant est que ses membres, salariés du Groupe, soient assez indépendants pour prononcer au moins une fois un rappel à l'ordre au Groupe sur le respect de ses propres règles (les RAPMI en font partie). **Le SICTAME-UNSA demande le retrait du document « Mobilité France-Belgique Branche Raffinage-Chimie » et le retour au strict respect des RAPMI « Groupe »**

CHAMP D'APPLICATION, DEFINITIONS ET CONDITIONS GENERALES

Ce recueil s'adresse aux salariés des sociétés françaises ^[1] de l'UES Amont/Holding, de la future UES Raffinage Pétrochimie et de l'UES Aval renommée Supply Marketing au 1^{er} janvier 2013, affectés à l'étranger pour une durée égale ou supérieure à 6 mois, soit au régime résident, soit au régime rotationnel.

Les particularités applicables aux salariés de la Branche Raffinage Chimie en mobilité France - Belgique sont traitées dans le document « Mobilité France-Belgique Branche Raffinage-Chimie ».

Les procédures judiciaires engagées sur des sujets « expatriation » lors de cette mandature

Face à la **dégradation des RAPMI** au cours du temps et leur **dévoiement par les Instructions d'Application**, une majorité formée des élus SICTAME et CGT au sein du CCE, soutient l'action de la Commission Expatriation et ont **adopté différentes résolutions** :

- **le 30 septembre 2011** : « Le CCE décide de mettre en œuvre toute action et procédure visant à interdire à la société de modifier les RAPMI sans respect des dispositions légales et réglementaires et en violation des engagements souscrits ... ». Il donne mandat « pour agir en justice aux fins de faire défense à la société de mettre en application toute modification des RAPMI n'ayant pas fait l'objet d'une information consultation du CCE ... ». **Cette résolution est adoptée par 9 voix pour (SICTAME et CGT), 2 voix contre (CFDT) et 2 abstentions (CFE-CGC).**
- **le 16 décembre 2011** : **le TGI de Nanterre donne raison au CCE, condamne Total**, ordonne la suspension de la mise en œuvre de la version 2011 des RAPMI et qu'il soit procédé à l'information consultation du CCE.
- **le 26 septembre 2012**, le CCE constate « que de nombreuses 'Instructions d'Application' émises localement par les filiales à l'étranger dévoient les RAPMI Le CCE demande donc à Total d'intervenir auprès de ses filiales pour que cesse tout dévoiement des RAPMI, faute de quoi l'entrave au fonctionnement du CCE pourrait être constatée ». **Résolution adoptée par 11 voix pour (SICTAME et CGT) et 2 voix contre (CFDT)** ; la **CFE-CGC déclare ne pas soutenir cette résolution**, mais aucun de ses élus n'étant présent, ce sont des élus suppléants des syndicats favorables à la résolution qui votent à leur place.
- **le 6 décembre 2012**, face à l'inaction de Total, le CCE donne mandat « pour agir en justice aux fins de faire défense à la société de mettre en application toutes Instructions d'Application des RAPMI n'ayant pas fait l'objet d'une information consultation du CCE ». **Résolution adoptée par 9 voix pour (SICTAME et CGT), 1 voix contre (CFE-CGC) et 2 refus de vote (CFDT).**

L'action en justice est lancée, mais **par courrier du 30 mai 2013**, la Direction répond positivement aux demandes que le CCE a formulées par **voie de justice**, avec notamment l'engagement que les IA doivent être conformes aux RAPMI et que le processus d'information consultation doit être respecté pour les RAPMI et les IA. Compte tenu de ces engagements, **le 11 juin 2013, le CCE vote, à l'unanimité, l'abandon de la procédure et salue la volonté de dialogue manifestée par la Direction.** (Lire le dossier complet dans « [Spécial Expatriation Contentieux RAPMI/IA](#) »)

Evolution du Package Expatrié depuis la mise en place des RAPMI, le 1^{er} juillet 2001

(2^{ème} Partie)

- **1^{er} janvier 2011** : la « **Politique Voyage Groupe** » **écarter les seuls expatriés** des dispositions prévues pour tous les autres salariés du Siège, ou nationaux, ou TGI de toutes les Branches et toutes les filiales du Groupe (**discrimination expatriés/tous les salariés Groupe**).
Ce qui permet à Total de faire voyager les rotationnels de Russie pendant plus de 4 heures entre Moscou et Usinsk en classe « économique » là où les salariés du Siège en Mission voyagent en classe... « Affaires » (vol supérieur à 3 heures).
- **10 mai 2011** : annonce de la suppression de la transformation du supplément de bagage en fret aérien différé (**La Direction finit par y renoncer sous la pression des expatriés Gabon et Angola**).
- **10 mai 2011** : annonce de la création d'un délai de route de 0,5 jour pour les pays européens (jusqu'à le délai de route minimum était de 1 jour ; délai de route des pays lointains 1,5 jours).
- **10 mai 2011** : annonce de la suppression du voyage de congé du salarié expatrié et de sa famille lors de la dernière année d'expatriation.
- **1^{er} septembre 2011** : mis en place d'une nouvelle version des RAPMI avec les principales modifications annoncées le 10 mai 2011.
- **16 décembre 2011** : **le TGI de Nanterre suspend les RAPMI 01/09/2011 pour trouble manifestement illicite**.
- **1^{er} janvier 2012** : les rotationnels détachés chez des sous-traitants voyagent en classe économique (**violation de l'article 11.3 des RAPMI**).
- **1^{er} janvier 2012** : Sur 5 voyages AR, les IA Total E&P Uganda n'accordent au CG que 2 voyages en classe « économique » modifiable et 3 en « low cost » (**discrimination CG/autres résidents + dévoiement RAPMI**) (Cf. [Spécial Expatriation n°6 1^{er} janvier 2007 Total E&P Qatar](#))
- **15 juillet 2012** : Mise en place unilatérale d'un « **régime Célibataire Géographique** » par Total Upstream Nigeria (**violation d'articles des RAPMI + régime non formalisé dans les Instructions d'Application**).
- **11 juin 2013** : suite à un courrier d'engagement reçu de la Secrétaire Générale DGEP, le CCE décide l'arrêt de la procédure en cours relatives aux IA et aux RAPMI.

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