



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



SPECIAL EXPATRIATION n°8

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 !

Nous reprenons le fil de « Spécial Expatriation », information du SICTAME-UNSA que nous vous destinons : **expatriés résidents en famille, célibataire « civil » ou « géographique » et expatriés rotationnels**. Nous continuons à le faire en vous donnant une foule d'informations sur toutes les règles plus ou moins connues des **RAPMI** et des **Instructions d'Applications** mais pas seulement : chaque numéro traite en détail des sujets à propos desquels vous vous (ou vous nous) posez des questions : **voyage de congé annuel, fiscalité, Indemnité du Coût de la Vie, etc.**

En tout cas, **cette information comme notre action de représentation des expatriés est faite sans exclusive, sans nous préoccuper de votre rattachement** à l'un ou l'autre des établissements du Groupe en France, ou de **votre statut de résident ou de rotationnel**,...

Nous vous souhaitons bonne lecture de ce premier numéro depuis les dernières élections aux Comités d'Etablissement et des Délégués du Personnel des 2 Etablissements, Sièges de l'UES Amont-Holding qui ont confirmé :

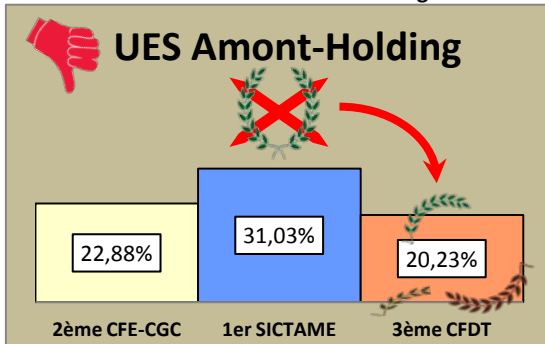
le SICTAME-UNSA à la 1^{ère} place des organisations syndicales de l'Amont-Holding.

Elections CE & DP UES Amont Holding

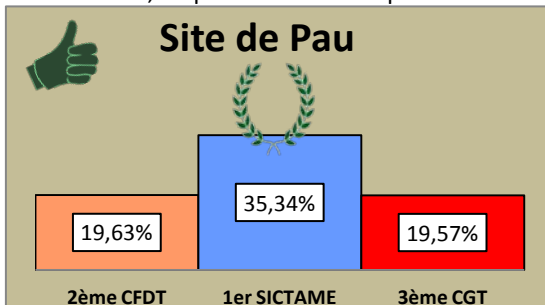
Merci tout d'abord d'avoir permis par vos votes, le maintien du **SICTAME-UNSA très largement en tête des organisations syndicales de l'UES Amont-Holding avec plus de 31 % des suffrages exprimés**.



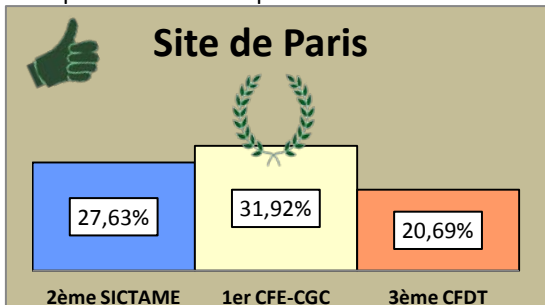
Cependant, ne respectant pas le résultat des urnes, les 3 OS **CFDT, CFE-CGC et CFTEC/FIRST se sont alliés pour faire obstacle à la légitimité des urnes et priver le SICTAME de l'exercice de la responsabilité du Secrétariat du CCE de l'UES Amont-Holding !**



Dans le détail, au périmètre du site palois :



Et au périmètre du site parisien :



Retrouvez le tract complet

« [Le SICTAME confirme sa place de 1^{er} syndicat chez Total SA](#) »

sur le site SICTAME-UNSA Total : www.sictame-unsatotal.org

Elections Amont en filiale : Loin des yeux... loin de la participation !



Certains imaginaient que le vote électronique s'ajoutant aux canaux habituels du « vote à l'urne » et du « vote par correspondance », contribuerait à une amélioration de la participation par rapport aux scrutins précédents, particulièrement celui de 2010.

Que ce soit dans l'un ou l'autre des deux sites de l'UES Amont (Pau ou Paris) ou dans les filiales à l'étranger, il n'en a rien été ! Au contraire, la participation a été en net recul, quel que soit le collège (Ingénieur/cadre, Techniciens/Agents de maîtrise et Employés/Ouvriers), ne permettant aucun quorum au 1^{er} tour et obligeant à un 2^{ème} tour.

Les dates des scrutins autant que les bizarreries dans l'organisation du vote (envoi du mot de passe de vote électronique plusieurs semaines avant l'ouverture du vote, etc.) ou les dysfonctionnements constatés lors des 2 tours (matériel de votes distribué avec beaucoup de retard dans les filiales ou disponible dans les bureaux de la filiale à terre pour de nombreux rotationnels sur chantier en mer, etc..) ont certainement contribué à ce faible taux de participation.

Effectif	Total UES			total	%	Affectation
	U	C	E			
5594	860	811	1058	2729	48,78%	Métropole
	31,5%	29,7%	38,8%	100%		
481	29	5	25	59	12,27%	Impatrié
	49,2%	8,5%	42,4%	100%		
1555	14	92	401	507	32,60%	Résident
	2,8%	18,1%	79,1%	100%		
552	4	72	86	162	29,35%	Rotationnel
	2%	44,4%	53,1%	100%		
8182	907	980	1570	3457	42,25%	Total UES
	26,2%	28,3%	45,4%	100%		

Forme de vote :

U Urne
C Correspondance
E Electronique

Résidents + Rotationnels	
effectifs	2107
émargements	669
%	31,75%

Elections Amont en filiale : Les résultats en détail

Avec les liens ci-dessous retrouvez les résultats de la participation en détail :

- [Elections CE 2013 Statistiques sur les émargements 1^{er} et 2^{ème} tour](#)
- [Elections CE 2013 1^{er} et 2^{ème} tour : participation filiale par filiale](#)

« Le changement, c'est maintenant » ! !

La CFE-CGC arrivée en 1^{ère} position des élections CE de l'Établissement de Paris détient le Secrétariat du CE conformément au résultat des urnes.

Première décision concernant les expatriés dépendant du CE UES Amont de Paris

Jusqu' alors, seuls les expatriés dépendant du CE de Pau voyaient leur « QAF » calculé sur leur revenu majoré (= valeur du salaire expatrié)... Ce qui paraît normal... La toute première décision prise par le CE de Paris à l'initiative de la CFE-CGC, a été de calculer le « QAF » des expatriés dépendant du CE de Paris sur leur salaire majoré et non plus sur leur salaire France.

Quelle conséquence pour les expatriés à cette première décision du CE UES Amont de Paris ?

Calculer dorénavant le « QAF » des expatriés du CE de Paris sur la base d'un salaire majoré entraîne mécaniquement une diminution de la participation du CE à toutes leurs activités (*voyages de groupe ou liberté, activités sportives, théâtre, cinéma, etc.*).

Ce changement entraîne une baisse considérable de plusieurs centaines d'euros de la participation du CE aux dépenses de l'expatrié.

Comment la CFE-CGC peut-elle faire un battage populiste et démagogique autour du « cadeau de Noël » d'une valeur d'une centaine d'euros dont seraient prétendument privés les **expatriés du seul CE de Paris** quand, dans le même temps, cette même CFE-CGC leur fait « perdre » plusieurs centaines d'euros en calculant dorénavant leur QAF sur la base d'un salaire expatrié ?

A propos de ce battage démagogique de la CFE-CGC à propos du « cadeau de Noël » des seuls expatriés « parisiens », lisez la réaction des élus SICTAME-UNSA Paris à partir de ce lien « [Les rênes du prétendu Père Noël CFE-CGC sont brisées](#) ».

Le QAF calculé sur le seul salaire majoré reste une bonne affaire pour certains !

Le QAF sera dorénavant calculé à Pau et à Paris depuis peu sur le salaire majoré des expatriés. Ce calcul du QAF prend certes comme référence le salaire majoré (=salaire expat) mais ne prend pas en compte les parts variables et les bonus. N'est-ce pas une bonne affaire pour les salaires les plus élevés bénéficiant chaque année de bonus et part variable ?

Voyages « Liberté » : Expatriés dépendant du CE UES Amont de Paris, exigez l'alignement sur le CE de Pau !

Les deux CE des sites UES Amont de Pau et de Paris n'ont pas les mêmes pratiques concernant les « Voyages Liberté ». En effet,

1. quand le CE de Pau participe au frais des « Voyages Liberté » à partir du lieu d'expatriation, le CE de Paris n'y participe qu'à partir de Paris ;
2. quand le CE de Paris refuse de participer au frais des « Voyages Liberté » à partir de facture établie par des agences étrangères et/ou en monnaie du pays d'affectation ou du pays visité, le CE de Pau participe à la grande satisfaction des expatriés.

Expatriés du CE de Paris, demandez ce changement,... maintenant !

Plus encore que le calcul du QAF, l'égalisation fiscale est une réelle affaire pour les salaires les plus élevés...

Art 3 Fiscalité des RAPMI : « Pour respecter le principe de l'égalisation fiscale, la société retient un montant correspondant à l'impôt de référence : le salarié en mobilité internationale ne paie pas plus d'impôts que ceux qu'il aurait payés en France au titre de **son seul salaire de référence**... »

Exit les bonus, part variable et autres primes (art 1.2 RAPMI) attribués aux plus hauts salaires de l'entreprise. L'expatrié « de base » ne paie pas plus que ce qu'il paierait au titre du revenu en France ; **Pour l'expatrié rétribué pour partie avec un salaire et très largement avec bonus et part variable ; c'est le jackpot puisqu'il paye nettement moins d' « impôt » (issu de l'égalisation) en étant expatrié qu'en étant en France.**

Le coin des Rotationnels

Primes de Chantier : évolutions 2012-2013

Les primes de chantier destinées aux expatriés « rotationnels » (*et aux salariés en mission sur chantier*) sont revues chaque année ; certaines d'entre elles sont revalorisées d'une valeur uniforme quel que soit le chantier.

La liste des primes de chantier est communiquée chaque année à tous les membres désignés par chacune des Organisations Syndicales (CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTEC, SICTAME-UNSA) de la Commission Expatriation.

Jean-Michel PRIGENT, réélu Président de la Commission Expatriation a comparé avec les 2 membres de son organisation syndicale, les listes de ces Primes de Chantier de 2012 et de 2013.

Avec le lien ci-contre [Comparaison Primes de Chantier 2012-2013](#), retrouvez le montant en euros et en pourcentage des variations 2012-2013 (*la Direction nous imposant la confidentialité, les montants des primes elles-mêmes, n'apparaissent pas*).

Le lien suivant [Analyse des modifications des Primes de Chantier](#) au 1^{er} juillet 2013 et livre les observations que nous avons faites concernant ces modifications ; essentiellement :

1. 4 primes sur 163 disparaissent (*fins de chantiers*)
2. 16 primes sur 163 sont nouvelles (*nouveaux chantiers*)
3. 45 primes sur 163 ne sont pas revalorisées de 2012 à 2013
4. 98 primes sur 163 sont revalorisées de 2012 à 2013 :
 - D'une seule augmentation uniforme de 5 €, quelle que soit la prime de chantier (*forte, moyenne ou faible*) à laquelle elle s'applique.
 - L'augmentation étant uniforme (5 €), l'augmentation est d'autant plus faible que la prime de chantier à laquelle elle s'applique est forte (5 € d'augmentation sur une prime Khariaga Forage représente 2,5 % d'augmentation alors que 5 € sur une prime de chantier Vlissingen aux Pays-Bas constitue 10 % de hausse !).

Enfin, vous trouverez les échanges au sujet de ces modifications des primes de chantier 2012-2013 entre Jean-Michel Prigent et Mme le Directeur des Relations Sociales de l'Amont-Holding avec le lien ci-contre [Echanges JM Prigent-M Hadj BOAZA a/s Modification Primes de chantier 2012-2013](#)



Festivités de la Ste Barbe à Pau et à Paris

Chaque année, aux environs du 4 décembre, jour de la Ste Barbe, les 2 Établissements de Pau et de Paris de l'UES Amont organisent de très belles et très amicales soirées « à thème » réunissant les salariés –et, selon le cas, leur conjoint- rattachés à l'un ou l'autre des deux Établissements (*le nombre de participants est toutefois limité par...la taille des salles disponibles et/ou le budget consacré par la Société à ces festivités*).

Pour leur part, les filiales du Groupe à l'étranger mettent en place le même type de soirée destinée à célébrer Ste Barbe ; elles réunissent les salariés nationaux et expatriés « résidents » -et leur conjoint-.

Entre les deux populations conviées à ces fêtes en France et dans les pays d'accueil, **seule celle des expatriés « rotationnels » en activité sur un chantier dépendant d'une filiale à l'étranger ou au repos auprès de leur famille en France, est l'« oubliée » de ces festivités.**

Constatant que cette année encore, les rotationnels seraient « *tenus à l'écart* », Jean-Michel PRIGENT, élu du CE de Pau et Président de la Commission Expatriation du CCE UES-Amont a adressé au Chef d'Établissement de Pau, une demande d'élargissement aux rotationnels dépendant de l'Établissement, de la possibilité d'assister à la soirée paloise.

Vous trouverez avec le lien ci-contre les [échanges Ste Barbe entre JM PRIGENT et le Chef d'Établissement de Pau](#). La réponse ironique et sans appel du Chef d'Établissement de Pau n'a pas incité Jean-Michel PRIGENT à tenter la même démarche auprès du Chef d'Établissement de Paris. Le président de la Commission Expatriation ne renonce cependant pas à ce que les rotationnels en période de repos en France partagent à l'avenir, ce moment de retrouvailles et d'amitiés.

CR de la Commission Expatriation du CCE Amont/Holding du 7 novembre 2013

1^{ère} réunion de la Commission Expatriation de la nouvelle mandature

- Président élu: Jean-Michel PRIGENT, SICTAME-UNSA
- 8 Membres désignés par les organisations syndicales : 2 désignés par la CFDT, 2 par la CFE-CGC, 2 par la CGT et 2 par le SICTAME-UNSA
- 1 seul absent dès la 1^{ère} réunion (CFDT)

Effectifs

Pas de variations notables des effectifs expatriés depuis la réunion du 6 juin 2013 (voir « [Spécial Expatriation n°7](#) ») ou sur une année.

4 366 expatriés

- au périmètre Groupe dont 2 094 Total Amont Holding (*légère baisse sur un an*) et 2 058 à l'E&P
- dont 60 % **Résidents en « famille »** pour 40 % **Résidents Célibataires « Civil » & « Géographique »** et **Rotationnels**

Mise à jour des Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale

- Pas de modification des règles RAPMI,
- Actualisation « normale » des MG (*création 4, modification de MG temporaires 4*) ; **la revue globale des MG initialement annoncée au 1^{er} juin est reportée au 1^{er} juillet 2014** (voir « [Spécial Expatriation n°7](#) »).
Demande de J-M PRIGENT : **ajout à la grille de calcul « multicritères » des MG, d'un critère de proximité des logements et/ou bureaux d'une filiale, d'un site à risques (industriel ou militaire par exemple).**
- Supplément de Traitement pour Mission (STM) : modification de STM temporaires 7, création de STM 3.

Fiscalité

Rappel de J-M PRIGENT en introduction : Mettant en avant le dispositif temporaire de « *compensation fiscale* » en Italie (Cf « [Spécial Expatriation n°6](#) ») et constatant que de nombreux pays taxent les expatriés plus qu'ils ne l'auraient été s'ils étaient restés en France (Cf « [Spécial Expatriation n°1](#) »), le SICTAME-UNSA demande la mise en place d'un dispositif de « *compensation fiscale* » visant à éviter que les expatriés aient à acquitter plus de taxes et d'impôts au Fisc de leur pays d'affectation que s'ils étaient restés en France. Le SICTAME demande en outre que les futurs expatriés soient très clairement informés de la fiscalité de leur pays d'affectation ...**avant même leur départ.**

En cours de réflexion de la part de la Direction en matière de fiscalité : une annonce et deux avancées

- prise en compte du plafonnement du quotient familial (*plafonnement non mis en œuvre jusque là*) ; pas de simulation ni de présentation
- Projet 2014 :
 - mieux informer le futur expatrié en amont et accompagner en aval ; réflexion sur le choix de prestataires par zone géographique capables d'informer le salarié sur la fiscalité et les risques encourus (*une allocation serait versée au futur expatrié pour bénéficier des services du prestataire*)
 - compensation fiscale : certains pays comme l'Italie (Cf « [Spécial Expatriation n°6](#) ») taxent et imposent les expatriés au-delà de ce qu'ils auraient à acquitter à l'Etat français s'ils étaient restés vivre et travaillés en France.
 - Le dispositif de compensation fiscale est reconduit jusqu'en 2015
 - Est en cours de réflexion, un dispositif de compensation fiscale qui serait mis en œuvre à partir de 2014 dans tout pays, comme l'Italie, dont la pression fiscale est supérieure à celle exercée par le fic français.

Information sur l'organisation de travail et les voyages attribués au Nigeria

Abandon du « régime de travail pour les célibataires géographiques de TEP Nigeria à l'été 2012 » mis en place unilatéralement par la filiale Total E&P Nigeria en juillet 2012.

Retour au respect des règles RAPMI avec 5 voyages par an et paiement des billets économique modifiable sous forme de MCO ; plus de travail le dimanche et travail le samedi possible si accord de la hiérarchie.

Modification des Primes de Chantier

Rappel de J-M PRIGENT en introduction : comparant les listes 2012 et 2013 des Primes de chantier, il a constaté que 45 d'entre elles n'avaient pas été revalorisées en 2013 et que les 99 modifiées ne l'avaient été que d'un montant uniforme de 5 €, provoquant des disparités d'augmentation selon que la PC est élevée ou d'un montant plus faible (*ex : Khariaga Forage en Russie à PC la plus forte : +2,5 % versus chantier Vlissingen au Pays-Bas à PC la plus faible : +10 %*).

La Direction indique que l'augmentation est uniforme et fixée à 5 €. Les primes de chantier sont réévaluées chaque année en fonction de l'augmentation des salaires ; tant que l'augmentation d'une PC n'atteint pas 5 €, cette PC n'est pas augmentée (*en cas de dépassement, c'est donc 5 € d'augmentation*).



Eric VAUBOURDOLLE, SICTAME-UNSA, souhaite que les revalorisations ne soient plus soumises à cet effet de seuil mais soient calculées à l'euro près (augmentations plus régulières).

Point d'étape sur les travaux du Groupe de Travail « Instructions d'Application versus RAPMI »

Ce point d'étape est exposé par J-M PRIGENT à partir des notes qu'il a prises lors des 6 réunions du GT et compilées ensuite dans un document de 35 pages (cf avec ce lien [2013_11_07_GT_IA_vs_RAPMI_1er_point_étape](#). Ce GT a été mis en place en juillet suite au courrier d'engagement de M^{me} le Secrétaire Général de l'UES Amont, I.Gaildraud ; pour plus de détails, lire avec ce lien « [Spécial Expatriation n°7](#) » et [Spécial Expatriation « Flash contentieux RAPMI-IA »](#)).

3 points majeurs :

- Le détachement « en cascade », illégal vis-à-vis du droit français et européen, doit disparaître des IA.** Jusqu'ici, les salariés expatriés sont détachés du Siège vers une filiale du Groupe ; toutes les IA prévoient que le salarié détaché du Siège vers la filiale peut être détaché auprès d'une compagnie tierce... Ce qui est illégal et s'appelle un détachement « en cascade ».
- Point de blocage à propos des IA ne respectant pas les RAPMI : voyage de congés des résidents, particulièrement des célibataires civils et géographiques** qui subissent un traitement différencié par rapport aux autres résidents :
 - Billet acheté par la filiale et remis en main propre au célibataire (*souvent aux seuls CG*) sans possibilité de l'acheter lui-même,
 - Demande de justificatifs aux seuls célibataires (*souvent aux seuls CG*),
 - Classe de voyage 'low cost' et/ou 'low season' imposée aux seuls célibataires (*souvent aux seuls CG*),
 - Voyage récréatif de certaines filiales : en sont écartés les seuls célibataires (*souvent les seuls CG*),
 - ...
- Consensus à propos de certaines modifications d'IA nécessaires** afin qu'elles redeviennent conformes aux RAPMI

Le GT va continuer à examiner la cinquantaine d'IA des filiales Amont durant le 1^{er} semestre 2014 ; à noter que sur les 4 OS (CFE-CGC, CFDT, CGT et SICTAME-UNSA) conviées aux 7 premières réunions de ce groupe de travail, toutes les OS y ont participé sauf la CFE-CGC absente dès la 3^{ème}.

Questions Diverses

- **GMCI** : lors de la réunion de la Commission Expatriation du 6 juin 2013, Ariel KAUFMAN, SICTAME-UNSA, soulignait que la cotisation de la Société comme celle de l'expatrié étaient forfaitaires et uniformes quel que soit le salaire et quelle que soit la situation familiale (Cf «*Spécial Expatriation n°6* » proposait l'article « **GMCI : la meilleure « affaire » est-elle pour l'assuré expatrié ou pour... l'employeur Total ?** » et «*Spécial Expatriation n°7* »). Soutenu par la CFDT et la CGT, le SICTAME demandait que la cotisation à la GMCI soit plus équitable en étant calculée en fonction, à la fois, du salaire et de la situation de famille.



Réponse (facile pour ... elle-même) de la Direction : « Il n'est pas envisagé d'évolution des cotisations »

TRIR : à en pleurer concernant l'Intéressement-Participation des seuls E&P et le salaire des individualisés !

Convention Management 20 novembre 2013 (extrait intervention du Directeur DGEP :Yves Louis Daricarrère)



Revenant sur des performances sécurité dégradées pour la deuxième année consécutive, Yves-Louis Darricarrère a rappelé que la sécurité est la première de nos priorités et que nous devons poursuivre sans relâche nos efforts.

« *Au périmètre de l'EP, nous déplorons 6 décès depuis le début de l'année : 1 en Angola sur un appareil de forage de Dalia, 1 autre en Uruguay lors de notre campagne sismique et 4 au Royaume Uni dans l'accident d'hélicoptère du mois d'août. 5 personnes avaient déjà perdu la vie sur nos sites l'année dernière. Nous ne pouvons pas l'accepter.* »

En outre, le TRIR et le LTIF à fin octobre ne sont pas en phase avec nos objectifs et le nombre d'incidents à haut potentiel reste trop élevé. L'incident « shallow gas » qui s'est produit il y a quelques jours sur Tunu en Indonésie rappelle une nouvelle fois la sévérité des risques auxquels nous sommes exposés.

« *Chaque incident ou accident est particulier mais certaines faiblesses sont récurrentes. On constate en effet souvent que ces événements résultent de problèmes dans l'analyse des risques; l'organisation du travail avec les contracteurs; et la supervision. Plus de 80 % de nos incidents sont le résultat d'une mauvaise application d'au moins l'une des Règles d'or. Il faut donc insister encore sur la bonne application de ces règles.* »

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 vraiment et individuellement pour les salariés du Siège et du **déséquilibre des montants de l'intéressement entre les 3 UES**.

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



Part variable du Salaire des « Individualisés » fonction du TRIR...!



Une partie de la part variable des salariés « individualisés » est fonction du TRIR (Cf. lien [lettre TRIR individualisés](#)).

Comme pour l'Intéressement/Participation fonction du TRIR, comment un salarié « individualisé » peut-il agir depuis son poste de travail pour éviter un accident sur un Rig d'une filiale africaine ou la chute d'un hélicoptère en Mer du Nord ?

Qu'il soit demandé de respecter toutes les règles de sécurité, de contribuer à les améliorer, soit ! En revanche, subir les résultats du TRIR sans réellement pouvoir agir efficacement et individuellement, c'est inacceptable.

Accord Egalité Professionnelle Femmes-Hommes 2013 : constatant certaines avancées, le SICTAME-UNSA signe



Le texte d'accord proposé contenait certaines avancées, notamment l'extension du « *Capital temps maternité et adoption* » au personnel expatrié, ancienneté à 100 % pour le « *Congé parental d'éducation* », amélioration des frais de garde d'enfants pendant des missions sans supplément de frais de mission ou dédiés à la formation...

En plus de cela, le SICTAME a obtenu, après négociation, que la garantie d'augmentation minimale pour les femmes en congé de maternité soit appliquée aussi aux femmes expatriées et que la rédaction du Titre 5 n'implique pas un « quitus » pour la Direction concernant l'égalité professionnelle.

Ce que l'on n'a pas obtenu : information concernant les salaires « complets » c'est-à-dire avec part variable, etc. tel que l'ordonne l'article L. 3221-3 du Code du Travail et l'application de « toutes » les dispositions de l'accord aux femmes expatriées – de toutes manières les manquants sont un peu théoriques, une fois obtenues nos revendications principales sur le sujet, c'est-à-dire le « *Capital temps maternité* » et la garantie d'augmentation pour les expatriées. Nous ne sommes pas satisfaits non plus que la prochaine « *enquête égalité* » aura lieu fin 2015 donc que des nouveaux ajustements n'auront pas lieu avant 2016-2017. Les indicateurs d'évolution de carrière des femmes (*représentation dans les comités, part de cadres dirigeants ou hauts potentiels*) sont insuffisants pour mesurer l'inégalité Hommes Femmes.

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 : A. Kalna, géologue, expat Célibataire Géographique » en pays difficile
Paris : E. Vaubourdolle, géologue, 4 expat famille dont 2 pays difficiles