


 2014
MEILLEURS VOEUX

SPECIAL EXPATRIATION n° 9

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 !

Une fois n'est pas coutume, avant d'exposer le plafonnement du Quotient familial, de reparler de Sécurité et TRIR, de traitement différencié touchant les expatriés, etc. nous commençons par les rotationnels que le SICTAME représente et défend en toutes circonstances !

Le coin des Rotationnels

Primes de Chantier : l'augmentation d'une valeur uniforme de 5 €, ce sera bientôt du passé !



Dans [Spécial Expatriation n°8](#), nous rappelions que 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.

Chaque membre de la Commission Expatriation désigné par chacune des Organisations Syndicales (CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC, SICTAME-UNSA) reçoit la liste des primes de chantier au début juillet.

A partir des listes 2012 et 2013, Jean-Michel Prigent, président de la Commission a établi un tableau de [Comparaison Primes de Chantier 2012-2013](#), constatant que 98 primes sur 163 ont été augmentées d'une valeur uniforme de 5 € et ce, quelle que soit la prime de chantier (*forte, moyenne ou faible*) à laquelle elle s'applique ; la Direction des Relations Sociales a expliqué que l'augmentation unique de 5 € est en réalité dictée par un effet de seuil. ([Echanges JM Prigent-M H Boaza Modification Primes de chantier](#))

Lors de la Commission Expatriation du 7 novembre 2013, le SICTAME a demandé que

Les Primes de Chantier E&P soient arrondies à l'Euro près, afin d'avoir des augmentations plus justes et plus régulières

Lors de la négociation annuelle sur les salaires (NAO) qui s'est déroulée le 13 décembre dernier, la Direction a proposé une série de mesures annexes aux augmentations de salaires ; parmi elles, **répondant positivement à la demande du SICTAME faite au nom des 548 rotationnels E&P de contrat France lors de la Commission Expatriation du 7 novembre, un arrondi de la revalorisation des primes de chantier E&P par excès à l'euro le plus proche.**

Rotationnels de tous les Métiers et de tous les Pays... Le saviez-vous ?



Depuis quelques mois, le Métier forage a décidé d'attribuer aux superintendants rotationnels du métier forage (*forage, boue, well services...*) travaillant sur du 'Deep Water' au Nigeria et en Angola une prime/bonus de 300 € / jour de présence (*soit approximativement 50 000 à 60 000 euros de plus sur une année*).

Pourquoi donc cette mesure qui ne s'applique qu'aux Superintendants 'Deep Water' Nigeria Angola ?

Cette mesure a pour but de motiver des superintendants de Forage d'autres filiales à venir travailler au Nigeria et en Angola ; OK mais...

Dans quel but créer des disparités au Nigeria, entre filiales, entre les divers Métiers ?

• **Disparité au Nigeria** : En décidant ce paiement d'une prime de 300 € par jour aux Superintendants 'Deep Water', la Société a créé une différence de traitement entre Superintendants du Nigeria suivant qu'ils travaillent à Lagos ou à Port-Harcourt ; en effet, au Nigeria, il y a 2 lieux d'affectation possibles pour les Superintendants de Forage : l'un à Port Harcourt (TEPNG) ne faisant pas de forages 'Deep Water' et l'autre à Lagos (TUCN) faisant du 'Deep Water'. Tous ces Superintendants sont des rotationnels « Ville ». Ceux de Lagos sont bénéficiaires de cette prime de 300 €/jour et peuvent se déplacer en ville ; ceux de Port-Harcourt ne bénéficient pas de la prime et... ne peuvent pas sortir du camp.

• **Disparité entre filiales** : D'autres filiales comme le Congo par exemple disposent de Superintendants de Forage 'Deep Water' ; ne travaillant ni en Angola, ni au Nigeria, ils ne touchent pas de prime/bonus de 300 € par jour.

• **Disparité entre Métiers** : le Forage est LE Métier indispensable à une Société pétrolière qui ne peut s'en dispenser sans craindre de péricliter. Cependant, le Métier Forage ne peut s'exercer sans certains Métiers connexes... laissés à l'écart de cette incitation de 55 000 € par an du simple fait qu'ils ne font pas du 'Deep Water' et, même s'ils s'y consacrent, qu'ils ne travaillent pas dans la filiale ad'hoc !

Rotationnels de tous les Métiers et de tous les Pays... et vous, qu'en pensez-vous ?

Métiers : hors du Forage, point de salut... de la Société ?

Total aurait décidé de réajuster les rémunérations des foreurs de **+15 à +28 %** de façon inversement proportionnelle au niveau de poste (NP). **+15 à +28 %, un simple réajustement ?**

Condition fixée par la Société : les foreurs ne doivent pas partir en retraite ou dispense d'activité dans les 2 ans qui suivent ce réajustement.

En plus de l'iniquité pour les futurs retraités, la différence de traitement, fonction inverse du NP, ne fait pas plaisir à tous les foreurs, jeunes ou quasi retraités, de NP faible ou fort.

Pourquoi le Métier Forage est-il le seul à bénéficier de cette mesure ?

Cette mesure d'incitation pour les foreurs n'a évidemment pas été négociée ni présentée aux Instances Représentatives du Personnel !

Pour quelle raison, cette mesure salariale, d'un niveau sans précédent, n'est-elle pas étendue aux autres Métiers E&P ?

Salariés des Métiers de l'E&P... et vous, qu'en pensez-vous ?

**METIER FORAGE:
SAME PLAYER SHOT AGAIN !**



Accord Salarial concernant l'année 2014

Augmentation de 2,7 % calculée sur quelle base ?

Sur la masse salariale?

Non...



Masse Salariale

Sur quoi, alors ?



Masse Salariale Hors primes & part variable

2,7% de la Masse salariale à laquelle on retranche l'ensemble des primes et parts variables estimées à partir de celles de l'année précédente (2013) c'est beaucoup moins bien que 2,7% de la Masse Salariale total !

Annoncer 2,7 % d'augmentation moyenne sans préciser sur quelle base s'appuie cette augmentation, c'est tromper les salariés et les medias.

Injonction de salaire !



L'employeur a une obligation de négocier les salaires tous les ans... mais pas l'obligation de... conclure ! Pour expédier cette obligation, la

Direction organise, tous les ans, une réunion de négociation de type 'Total', en fait une réunion d'infantilisation des Organisations Syndicales :

« *Si vous ne signez pas, vilains petits syndicats... vous serez punis : pas ou peu d'augmentation!* »

« *En l'absence d'accord, seule une mesure de 1 % d'augmentation générale serait appliquée à l'ensemble des salariés (hors cadres individualisés).* »

Augmentations de Salaires 2014 : Quelle est la position du SICTAME ?

Après information et consultation de ses adhérents et constatant que 60 % d'entre eux y étaient favorables, le SICTAME a signé l'accord NAO 2014.

Le Coordinateur syndical SICTAME a accompagné cette signature d'un courrier à la Direction faisant état de ses réserves quant au bien fondé de l'accord et à la



manière de procéder avec son 'chantage à la signature', véritable 'tarte à la crème' de la Direction, lors des NAO.

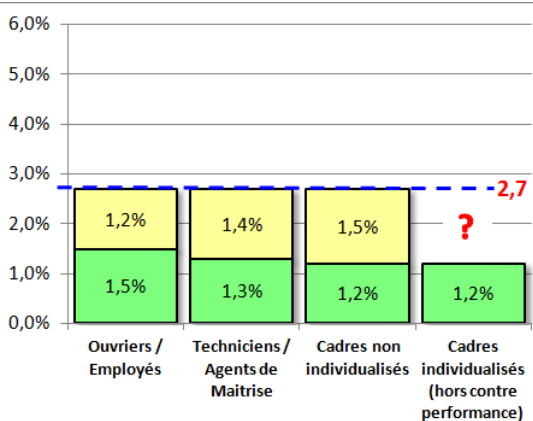
[Accédez à ce courrier par ce lien.](#)

Mêler Augmentation Générale (AG) et Augmentation Individuelle (AI) pour mieux vous leurrer ?

La Communication de la Direction...

Tout le monde il est beau, tout le monde il est gentil...

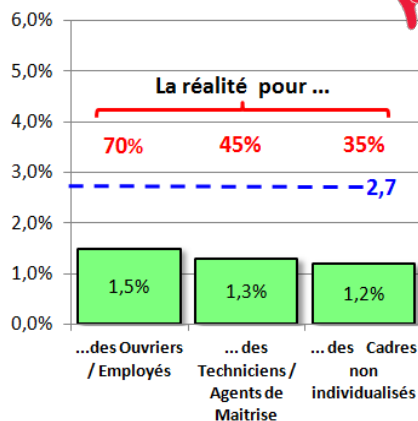
AG & AI empilées laissent penser que chacun y trouvera son compte en obtenant 2,7 % d'augmentation en 2014...



Une toute autre réalité 2014 pour ...

... Pour 70 % des OE, 45 % des TAM et 35 % des cadres 'non-individualisé', les MSI 2014 se limiteront à la seule AG !

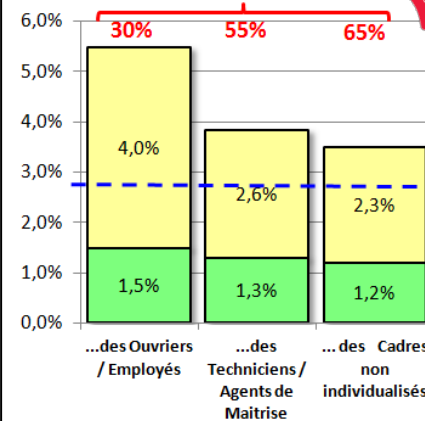
Et pour certains « oubliés », cela dure depuis des années...



Le saupoudrage pour les autres...

... Pour 30 % des OE, 55 % des TAM et 65 % des cadres 'non-individualisé', les MSI 2014 seront la mise en pratique du saupoudrage!

Un petit peu à celui-ci, un peu plus à celui-là... Les 2,7 seront rarement atteints !



Un leurre de plus pour les individualisés 460/560 ?

Les cadres 460 et 560 ont fait leur choix d'individualisation dans la précipitation, sans réelle information et sous la pression de multiples rappels des RH avant le 19 décembre dernier.

Doivent-ils imaginer que, d'un coup de baguette magique, ils vont voir leurs augmentations -sous forme de part variable- alignées sur celles des individualisés ≥ 660. On peut en douter quand la Direction s'engage à communiquer l'enveloppe d'augmentation des 460-560 individualisés et refuse en même temps de le faire avec la part d'augmentation des cadres ≥ 660. **Y aurait-il quelque chose à cacher aux individualisés par « choix » ?**

Augmentation Salaires 2014

Total accorde une Augmentation Générale des salaires de **1,5 à 1,2 %** suivant les catégories. **Certains salariés recevront peut-être** une Augmentation Individuelle de **1,2 à 1,5 %** suivant ces mêmes catégories.

... Et vous, qu'en pensez-vous ?

Retrouvez les derniers tracts du SICTAME

sur le site SICTAME-UNSA Total : <http://sictame-unsatotal.org/tracts/liste>

Notamment le tract sur le résultat de la « [Négociation Salaires 2014](#) »

Flash Spécial Diminution

Plafond du Quotient Familial: et si nous parlions maintenant de ... « diminution » pour certains expatriés ?

Lors du Comité Central d'Entreprise du 12 décembre 2013, un point était soumis aux élus :

'Information/Consultation dans le cadre de l'article 3 des RAPMI relative à la prise en compte du plafond du quotient familial pour le calcul de l'impôt de référence.'

Quotient Familial et plafond du Quotient Familial : de quoi s'agit-il ?

(Le Huffington Post/Le Monde 3 juin 2013)

« ...avant même de parler de plafond, il convient d'expliquer le sens du quotient. Cet outil permet de faire des économies d'impôts, en fonction du nombre de personnes (surtout les enfants) présentes au sein du foyer fiscal. Pour faire simple, **plus vous avez d'enfants, moins vous payez d'impôts.** Avec le quotient, il s'agit d'adapter vos impôts en fonction des personnes vivant sous votre toit. Sans cet outil, les familles nombreuses seraient très désavantagées.

Comment fonctionne le Quotient familial ? Vous représentez une part entière dans votre foyer, tout comme votre conjoint (mariage ou pacs). Cela correspond donc à deux parts fiscales.

Si vous avez un enfant, il faut y ajouter une demi-part supplémentaire (soit un foyer à 2,5 parts). Un deuxième enfant fonctionne de la même façon (soit donc à 3 parts jusqu'ici, vous suivez ?). À partir du troisième enfant, chaque nouveau rejeton représente une part entière (4 parts pour 3 enfants, 5 parts avec 4 enfants etc.).

Comment fonctionne le Quotient familial ? (suite) Ainsi, pour une famille gagnant 50 000 euros par an avec un enfant (donc 2,5 parts), votre quotient familial sera de $50\,000 / 12 / 2,5 = 1\,666$. Pour une famille gagnant 80 000 euros avec trois enfants (donc 4 parts), votre quotient familial sera de $80\,000 / 12 / 4 = 1\,666$.

Le Plafond du quotient familial : C'est un calcul qui permet de limiter l'exonération d'impôt engendrée par le quotient familial. Ainsi, vous ne pouvez pas déduire plus de **2 000 euros** par demi-part supplémentaire (**ce plafond va être réduit à 1 500 euros en 2014**). Cette mesure est censée concerner 1,3 million de ménages... **Mais pour quelle conséquence ?** Pour les foyers modestes ou à faibles revenus, les conséquences seront infimes : en effet, ces derniers ne payent pas suffisamment d'impôts pour profiter de "grosses" exonérations. Au final, seules les familles les plus riches et de 2 enfants et plus seront concernées, avec une imposition qui augmenterait. Voir ci-dessous, 2 simulations d'imposition suivant le plafond du QF à 2 000 ou 1 500 euros :

Couple marié ou pacsé (66 000 euros/an), deux enfants

- avec QF= 2 000 euros : 5 222 euros d'impôts
 - avec QF= 1 500 euros : 5 667 euros d'impôts
- soit **400 euros d'impôts supplémentaires avec un plafond abaissé à 1 500 euros.**

Couple marié ou pacsé (84 000 euros/an), trois enfants

- avec QF= 2 000 euros : 6 403 euros d'impôts
 - avec QF= 1 500 euros : 8 067 euros d'impôts
- soit **1 600 euros d'impôts supplémentaires avec un plafond abaissé à 1 500 euros.**

Plafond du Quotient Familial : Quelle mouche « expatriée » a donc piqué la Direction ?

Initié et appliqué pour les revenus perçus en 2011 (à 2 336 € par ½ part supplémentaire), le plafond du Quotient Familial a été abaissé ensuite à 2 000 € et est en passe de l'être à 1 500 € en 2014.

Pourquoi donc la Direction, s'établissant en percepteur d'impôts, se réveille-t-elle tout à coup et décide d'appliquer le plafond du QF ?

Sous prétexte d'aligner au plus près, l'impôt théorique des expatriés (Cf. [RAPMI Art.3 2013-09-01 RAPMI résident et rotationnel fiscalité](#)) sur la fiscalité française, la Direction a décidé de mettre en œuvre le plafond du quotient familial en paie à compter de 2014.

Avec ce lien [2013-12-12 CCE présentation point 5.2.2](#), découvrez la présentation faite par la Direction à ce sujet : essentiellement,

- un **plafond du Quotient Familial à 2 000 €, alors qu'il va être abaissé à 1 500 € en 2014**
- une simulation très curieusement limitée à 2 enfants à charge, **alors que le plafond du QF ne devient vraiment pénalisant qu'au-delà de 2 enfants**

Que montre (ou que tente de cacher ?) cette présentation de la Direction ? En ne prenant qu'un plafond du QF à 2 000 € et en n'en limitant l'effet qu'à des familles de 2 enfants, la Direction tente de masquer une augmentation importante de l'impôt théorique pour les expatriés ayant 2 enfants ou plus... et corrélativement, une baisse de la rémunération perçue.

Le SICTAME demande des simulations avec un plafond à 1 500 € et des familles de plus de 2 enfants (Cf. [SIMULATIONS plafond QF](#)).

Tableau de simulation fourni en séance du CCE à la demande du SICTAME...

... (Cf. [2013-12-12 CCE tableau point 5.2.2](#)) montre bien un net alourdissement de l'impôt théorique de l'expatrié dès lors qu'il a plus de 2 enfants (2,57 %, 3,53 %, etc.) et implicitement, une **baisse de son revenu** sur lequel est prélevé cet impôt théorique.

« Comme prévu », la Direction ne fait aucune simulation avec un plafond du QF à 1 500 € pourtant applicable en 2014 ! Mais Pourquoi donc ? (Cf. Supra)

L'avis du SICTAME à propos de l'application du plafonnement du Quotient Familial aux expatriés...

Le SICTAME-UNSA n'est pas opposé à un alignement de l'impôt théorique des expatriés sur la fiscalité française...

... **Mais refuse un alignement partiel, selon les seuls choix de la Direction !**

Ainsi, **Pourquoi appliquer seulement un plafonnement du Quotient Familial...**

1.... et refuser toutes les déductions fiscales (garde des personnes dépendantes, dons aux œuvres, travaux d'amélioration de l'habitat, etc.) ou réductions d'impôts dont pourraient bénéficier les expatriés s'ils étaient restés vivre et travailler en France.

2.... et refuser de mettre en place un véritable dispositif de compensation fiscale permettant le remboursement à l'expatrié de tout impôt ou taxe dus dans le pays d'affectation alors qu'il n'y aurait pas été assujéti s'il était resté vivre et travailler en France (*patrimoine, PEG, actions gratuites, etc.*).

La résolution votée par les élus (présents !) du CCE Amont/Holding à propos du plafond du Quotient Familial « expatriés »

Les élus présents lors du CCE du 12 décembre 2013 ont émis un avis négatif (*) vis-à-vis du projet d'application du plafond du Quotient Familial à l'impôt fictif des expatriés. Lisez l'intégralité de l'avis en suivant le lien ci-contre [2013-12-12 Avis CCE Plafond Quotient Familial](#)

- (*) >>> Les élus **CFE-CGC** ont quitté la séance du CCE, dès que ce sujet a été abordé (*une chaise vide plutôt qu'un avis dérangeant la Direction ?*)
- >>> Résultat du vote : 6 Pour, 3 Contre (**CFDT**).

...Pourquoi la CFE-CGC s'absente-t-elle opportunément ?

...Pour ne pas avoir à donner son avis sur un sujet relatif à l'expatriation, ici, à ce problème de plafond du Quotient Familial.

.. ou pour ne pas avoir à voter contre un projet de la Direction ?



...Pourquoi la CFDT vote contre

... la résolution adoptée à la majorité par les élus du CCE ? Approuve-telle ainsi sans restriction la fiscalité appliquée aux expatriés ?

.. ou n'ose-t-elle pas voter contre un projet de la Direction ?

Fiscalité des Expatriés : les propositions du SICTAME

Pourquoi payer des taxes dans le pays d'affectation, alors que vous n'auriez pas dû en acquitter si vous étiez restés et aviez travaillé en France ?

Des exemples ? Selon les filiales, **actions gratuites** fiscalisées, **parts de Fonds Commun de Placement** fiscalisées, ISF pour un patrimoine supérieur à 50 000 €, taxation **des plus-values sur la vente en France d'un bien immobilier**.

Pourquoi ? Parce que Total s'en lave les mains « *Les impôts sur les revenus non salariaux sont à la charge du salarié.* » (Art.3 Fiscalité et 3.1 Principe RAPMI) et s'assoit sur la règle, pourtant d'ordre public du code du travail français qui veut que « *les frais engagés par un salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par l'entreprise.* » (Cf. [Spécial Expatriation n°1](#))

Le SICTAME demande :

- ⇒ que l'expatrié puisse continuer à déduire certaines charges, comme il l'aurait fait s'il était resté vivre et travailler en France,
- ⇒ que toutes les formalités et déclarations fiscales devant être faites par l'expatrié dans le pays d'affectation soient assistées et garanties par la filiale,
- ⇒ la mise en place d'un mécanisme de compensation pour toute taxe due dans le pays d'expatriation alors qu'elle ne l'est pas en France.

Groupe de Travail : Conformité des Instructions d'Application aux RAPMI

Les travaux du Groupe de Travail contrôlant la conformité des Instructions d'Application aux RAPMI se poursuivent **sans la CFE-CGC qui pratique une fois de plus la politique de la chaise vide.**

A raison de 2 réunions mensuelles depuis le 12 septembre, les instructions d'application et notes administratives afférentes de **26 pays** ont été examinées.

Restent à examiner les IA de **25 pays** au delà du 7 janvier 2014.

Le point de blocage majeur entre la DRH et les membres désignés par les OS reste le non-respect par les IA d'une majorité des filiales de l'art. 6.1.3 Congés Annuels ([2013-09-01 RAPMI résident 6-1-3 Congés Annuels](#)) combiné avec la **discrimination pratiquée vis-à-vis des Célibataires Géographiques par rapport aux autres Résidents :**

- **Classe de voyage économique modifiable pas respectée (Venezuela),**

- **Classes et tarifs de voyage panachés pour les seuls CG :**

> 2 voyages en éco modifiable + 3 Low cost (Ouganda, Qatar ?)

> 1 voyage en éco modifiable + 4 éco 3 mois (UAE & ABK) ou + 4 éco non modifiable (Afrique du Sud)

> ou 2 voyages en éco modifiable + 3 remis en main propre sans possibilité de l'acquérir lui-même (Nigeria, Uruguay, Venezuela),

> ou 2 voyages en éco modifiable + 3 remboursés sur justificatifs (Russie, Venezuela),

> 1 ou 4 voyages remboursés sur justificatifs (UK, Brésil..) ou sur présentation de 1 ou 4 billets utilisés (Pays-Bas) pour les seuls CC ou CG

> Frais de Mission à Pau/Paris forfaitaire sauf pour les CG pourtant Résidents à l'étranger comme tous les autres (Angola, Bolivie, Nigeria, Ouganda,..)

- voyage remboursé sur justificatifs pour tous les résidents (UK G&P, Azerbaïdjan)

- Remise en main propre du billet d'avion sans possibilité à l'expatrié d'acheter lui-même ses billets d'avion,

- Voyage récréatif pour les résidents hors CC et CG (Argentine, Bolivie, Indonésie, Kazakhstan, Nigeria Abuja, Russie,..)

- Excédent de bagages 1 fois par an même pour les CC et CG (Indonésie)

Tableau de présence au GT Instructions d'Application versus RAPMI (2013-2014)

		19 juillet 2013	12 septembre 2013	26 septembre 2013	14 octobre 2013	30 octobre 2013	12 novembre 2013	16 décembre 2013	07 janvier 2014
SICTAME	Président	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent
	Commission Expatriation	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent
	Membre désigné	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent
CFE/CGC	Membre désigné	Présent	Absent	Absent	Absent	Absent	Absent	Absent	Absent
CFDT	Membre désigné	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent
CGT	Membre désigné	Présent	Présent	Présent	Présent	Absent	Présent	Présent	Absent

Pourquoi la Société et les filiales pratiquent-elles cette discrimination des Célibataires Géographiques parmi les expatriés résidents ?

Le régime de Résident Célibataire Géographique est certainement le plus pénible à vivre pour un expatrié qui demeure séparé de sa famille durant de longues semaines. Ce régime CG adopté par certains, permet à la Société de gréer ses équipes sur place, à moindre frais puisque la famille n'est pas expatriée. **Pourquoi alors la Société s'ingénie-t-elle à compliquer leur vie d'expatrié en imaginant toutes sortes de dispositifs discriminatoires ?**

TRIR et LTIF 2013 consternants... leurs effets prévisibles sur la Participation et les salaires des individualisés

Convention Management 20 novembre 2013 (extrait intervention Yves Louis Darricarrère)



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.»

Après l'accident d'Anvers, Total réaffirme l'importance de la sécurité (Les Echos 22 novembre 2013)



Grosse émotion hier au comité Européen de Total. Le PDG, Christophe de Margerie, qui préside cette instance de représentation du personnel, est revenu sur l'accident survenu il y a deux jours sur la plate-forme pétrochimique du groupe à Anvers, en Belgique, qui a causé deux morts.

La sécurité est un sujet sensible chez Total. « C'est une priorité », insiste un porte-parole. **Le groupe a subi plusieurs accidents mortels dans le monde depuis le début de l'année** dont un, déjà, sur la plateforme d'Anvers en septembre. **Quatre autres personnes, travaillant également pour un sous-traitant, ont trouvé la mort dans un accident d'hélicoptère en mer du Nord, début août.**

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

Le SICTAME-UNSA remarque que **les montants de l'intéressement pour les salariés travaillant dans les UES Raffinage Pétrochimie ou Marketing et Services, ainsi qu'à la Holding, sont supérieurs à ceux des salariés de l'Amont.**

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 €



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 dans les filiales.

Le SICTAME-UNSA est opposé 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. (Cf. Spécial expatriation n°7)

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