

SPECIAL EXPATRIATION n° 11

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 !

Forcé & Délivré

*Ne dites pas à
ma mère que je fais de
l'Exploration Production
pétrolière...*

*... Elle me croit Contrôleur de
coûts ou Banquier.*

**Prix « Jaffré »
de gestion uniquement comptable
d'une société pétrolière**

Flemmards, rions !



... Cost Cuts Collateral Consequences & Damages for expatriates !

Quelques minutes seulement après sa diffusion par la Direction auprès du CCE UES A/H ou de la Commission Expatriation, le lundi 13 octobre 2014, le « coup de couteau » dans le contrat des expatriés avait déjà fait le tour de toutes les filiales, tant étaient attendus les prévisibles « cost cuts » que devraient subir les expatriés et leurs familles sans jamais être consultés et sans rien n'y pouvoir mais... Inutile donc de se cacher derrière son petit doigt ! On en parle...



Ressources Humaines, un Métier à part entière... pour piéger les salariés ?

1) Pour empêcher toute comparaison valable, on change les règles de cotation :

C'est ce qui a été fait lors de ce 're-calcul' des Majorations Géographiques 2014. Depuis la mise en place des RAPMI en 2001, la même 'grille de cotation multicritères' était utilisée afin de fixer une valeur ou d'estimer une variation de MG ! ([Clic ! : grille de cotation multicritères](#))

17 critères différents classés dans 4 catégories distinctes : **Climat et Conditions Sanitaires - 6 critères, Sûreté - 4 critères, Vie Quotidienne - 3 critères -, Vie Sociale - 4 critères** qui peuvent eux-mêmes varier, du mini au maxi, selon 5 valeurs.

Au total, une MG est estimée avec une certaine finesse selon un très grand nombre de possibilités de cotation différentes, **la somme des valeurs retenues pour chacun des critères donnant la valeur de la Majoration Géographique du Pays considéré.**

Bon à savoir :

Lors de la révision des Majorations Géographiques de 2009/2010, sous la houlette de leurs représentants, les expatriés de Total E&P Congo cotaient individuellement leur MG que la Direction se proposait de baisser de... 10 points ! Convenant que la MG devait baisser, ils contestaient la valeur de la baisse, avançant pour leur part – 5 points.

C'est, finalement, ce que les expatriés ont obtenu à l'époque, ce qui montre :

- Que les expatriés - ou leurs représentants quand ils en disposent ! - doivent être associés à toute cotation de MG ;
- Que la grille de cotation multicritères **actuelle** permet à tous et notamment à tout expatrié de coter une MG ;
- Que la Direction a toujours raison puisque les – 5 points gagnés à l'époque au Congo vont être appliqués au 1^{er} janvier 2015 avec une **nouvelle baisse Congo de 5 points au 1^{er} janvier 2015** ;
- Que la Direction jura, mais un peu tard, qu'on ne l'y reprendrait pas !... Elle change les règles de cotation, empêchant ainsi toute cotation par quiconque, hors Ressources Humaines ou Direction ;
- Qu'il vaut mieux faire partie d'une « grosse » filiale que d'une filiale avec peu d'expatriés, sans aucun poids (*Afrique du Sud qui va supporter au 1^{er} janvier 2015 une baisse de 10 points !*)

Comment faire pour empêcher toute cotation par les salariés ou les Instances Représentatives du Personnel ?

La Direction remplace les critères de Sûreté actuels (4 critères différents et 5 gradations **soit 625 combinaisons possibles**)...

S U R E T E										
Environnement Humain	Pas de contrainte	0	Contraintes mineures pour les étrangers	4	Nécessité de se plier à des contraintes sociales importantes et permanentes	8	Contacts difficiles. Attitude généralement inamicale de la population	12	Hostilité marquée de la population	16
Sécurité générale	Identique aux grandes métropoles européennes.	0	Fréquentes atteintes aux biens	5	Atteintes aux biens et aux personnes. Criminalité importante	10	Criminalité forte. Agressions physiques fréquentes. Homicides	15	Menace permanente. Affrontements armés. Crises régulières. Enlèvements	20
Facilité de déplacement dans le pays (si difficulté de circulation automobile n+1)	Sans contrainte	0	Nécessité de se plier à certaines procédures. Réseau routier dégradé	3	Déplacements non professionnels restreints à certaines zones. Insécurité routière	6	Zones d'insécurité, déplacements limités aux besoins professionnels. Procédures strictes.	9	Insécurité générale. Déplacements dangereux et limités à des lieux identifiés. Protection et procédures strictes.	12
Contexte Général dont facilité des déplacements (inout) vers des pays d'accueil proches	Bonne fréquence des liaisons aériennes. Existence de liaisons téléphoniques et/ou Internet avec la France. Pas de tracasserie administrative notable. Nombreuses voies de sorties routières	0	Si un des critères précédents est altéré	3	Si deux des critères mentionnés dans la cotation "0" sont altérés	6	Si trois des critères mentionnés dans la cotation "0" sont altérés.	9	Déplacements de et vers l'étranger difficiles notamment pas de destination régionale accessible par route ou voie aérienne sûre	12

... par un critère UNIQUE « Criminalité, Politico-social et Terrorisme » (CPT) réalisé selon la méthodologie utilisée par la Direction Sûreté Groupe pour juger des contraintes liées à l'insécurité dans un pays.

Le CPT varie d'une valeur mini à une valeur maxi selon 5 possibilités différentes.

Remarquez bien :

- Le 28 octobre 2013, constatant les risques encourus par les salariés indonésiens et expatriés, dont la vie professionnelle et extraprofessionnelle se déroule dans un « village » ou camp situé dans un rayon de 500 m d’installations industrielles à haut risque, qui seraient certainement classées « SEVESO » si elles étaient situées en Europe, le président de la Commission Expatriation demande qu’un critère soit ajouté autant pour les Majorations Géographiques (MG) que pour les Suppléments de Travail en Mission (STM) qui s’appliquent aux salariés en mission, notamment sur des [sites comme celui de Balikpapan](#) ! [Clic !](#)
La Direction ignore cette demande en mettant en place le CPT sans considération pour ses employés de ce type de risque.
- Plus de possibilité de cotation par soi-même du CPT, dont la méthodologie est totalement opaque** au commun des salariés et des Instances de Représentation du Personnel (*exactement la même chose que pour l’indice différentiel du Coût de la Vie « k » servant à chiffrer l’Indemnité du Coût de la Vie (ICV) d’un pays*) [\(Clic ! Spécial Expatriation n°10\)](#).



**On veut bien vous apprendre la recette de cuisine mais on garde secret le poids de chaque ingrédient !...
... ou bien, on ne vous en communique qu’une partie pour que vous ratiez le gâteau !**

- La côte « maxi » du CPT empêche toute expatriation** ; là où les critères « maxi » actuels pouvaient varier de 24 façons différentes sans forcément empêcher toute expatriation, **ce qui est le cas des pays « difficiles »** ; le CPT en revanche, ne propose qu’une variation binaire, en ‘tout ou rien’ :
 - soit il n’est pas atteint et il y a des salariés expatriés dans ce pays,
 - soit il est atteint et il n’y a plus d’expatriation dans ce pays !



- Le CPT n’offre plus aucune finesse d’appréciation puisque limité à 5 possibilités** là où les critères de Sûreté actuels en offrent **625 !**
... Mais la finesse d’appréciation de cotation est-elle vraiment ce que recherche la Direction ?
En réalité ? Non, évidemment. La Direction laisse la ‘valetaille’ coter avec application le « Climat et Conditions Sanitaires », la « Vie Quotidienne », la « Vie Sociale » puis elle porte l’estocade avec un CPT qu’elle cote elle-même, attribuant ainsi seule une valeur de Majoration Géographique.

... Et l’entourloupe est jouée !



Il est fort regrettable que les relations Direction - Expatriés soient traitées sur le mode ‘parent’-‘enfant’ (pas de jugement, pas d’appréciation possible) et non ‘adulte’-‘adulte’ avec des expatriés tout à fait en mesure de comprendre ou même d’en apprendre à la Direction !

Il est curieux de mettre en place une nouvelle Direction HSEQ à laquelle la Direction demande d’adhérer à travers « Better Together » et d’empêcher, en la minimisant, toute appréciation Sécurité aux salariés des filiales.

2) Pour couper court à toute critique de pourcentage de hausse ou de baisse des MG, on tronque les chiffres :

Exemple :

La Direction communique les pourcentages de destinations en baisse, en hausse ou inchangées (*ci-contre*)...

... Mais refuse de donner les pourcentages en **effectifs concernés** qui montreraient sans aucun doute que les baisses touchent, de loin, le plus grand nombre d’expatriés : en effet, les sites des 3 premières filiales EP en termes d’effectif (2013)

- Angola : 342 expatriés
- Nigeria : 281 expatriés
- Congo : 210 expatriés

sont tous les quatre (*NB : Nigeria Lagos et PHC*) touchés par des baisses !

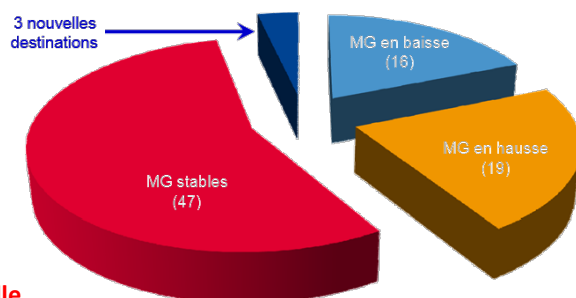
C’est donc à eux quatre, un effectif total de plus de 820 salariés...+ leur famille qu’il ne faut pas oublier, dans la mesure où Luanda et Lagos perdent leur qualification de « pays difficile » avec ses conséquences induites :

- ⊗ **Suppression du 2^{ème} voyage de congé annuel pour le salarié et sa famille,**
- ⊗ **Suppression implicite d’un supplément de bagage de 23 kg/voyage/personne ou sa transformation en fret aérien (soit, pour une famille de 4 personnes, suppression de 184 kg de supplément de bagage ou fret aérien),**
- ⊗ **Suppression de l’Incitation Complémentaire (IC) de 1048 €/mois à partir du 25^{ème} mois de présence jusqu’au 48^{ème},**
- ⊗ **Suppression du doublement du quota de transport des effets personnels.**

85 destinations concernées:



- MG en baisse: **18,82%** des destinations;
- MG en hausse: **22,35%** des destinations;
- MG stables: **55,29%** des destinations;
- 3 nouvelles destinations (**3,53%** des destinations).



3) Pour éteindre le feu qu'elle met elle-même, la Direction crée les « groupes clos » pour les plus grosses filiales !

Pour éviter d'avoir une révolte dans les plus grosses filiales EP (*Angola, Nigeria et Congo*), la Direction crée les « groupes clos » dont les bienheureux expatriés conserveront la valeur de leur Majoration Géographique au-delà du 1^{er} janvier 2015, jusqu'à la fin de leur affectation.

Pour ne pas être soupçonnée de ne favoriser que les 3 premières filiales en terme d'effectifs, la Direction y ajoute une filiale « alibi », en l'occurrence, la Russie.

Finalement, en dehors de la petite filiale en terme d'effectifs d'Afrique du Sud (*Capetown*) qui se prend **-10 points** d'un seul coup sans que ses expatriés, très peu nombreux, puissent dire ou faire grand-chose pour changer quoi que ce soit *, les baisses ne sont que de 5 points...



* *Le SICTAME, par la voix du président de la Commission Expatriation, demande qu'à l'instar de la révision de 2009/2010, les baisses ≥ 10 % soient réalisées en deux fois : 1^{er} janvier 2015 puis janvier 2016. Réponse 4C & ✂ de la Direction : NON ...et cela ne concerne que l'Afrique du Sud.*

Oui, mais...

- -5 points, c'est d'un seul coup une baisse de salaire équivalente à deux ou trois années successives d'augmentation générale de salaire pour un cadre ou ingénieur de « base » ;
- -5 points pour Lagos ou Luanda, c'est en plus le passage de pays « difficile » à pays « normal » avec comme corollaire (Cf. supra) :
 - ⊗ Suppression du 2^{ème} voyage de congé annuel pour le salarié et sa famille,
 - ⊗ Suppression implicite d'un supplément de bagage de 23 kg/voyage/personne ou sa transformation en fret aérien,
 - ⊗ Suppression de l'Incitation Complémentaire (IC) de 1048 €/mois à partir du 25^{ème} mois de présence jusqu'au 48^{ème},
 - ⊗ Suppression du doublement du quota de transport des effets personnels.

Les Groupes Clos, c'est bien surtout pour les expatriés concernés des plus grosses filiales ! Quid des 11 autres filiales ?

Question :

Pourquoi traiter différemment les expatriés des différentes filiales ? Des groupes clos pour les uns et aucun dispositif équivalent pour les autres ? **Pourquoi pratiquer une discrimination entre les salariés suivant leur lieu de résidence ?**

A ce propos, la loi en matière de discrimination a changé ; elle intègre dorénavant le lieu de résidence comme critère de discrimination ce qui devrait concerner la population expatriée dès lors qu'elle subit une quelconque discrimination.

[\(Clic ! Cf. l'article L1132-1 du Code du Travail : du nouveau à propos de la discrimination des expatriés\)](#)



BAISSES

(Les baisses en bleu....comme un rêve agréable sans doute ?)

Direction géographique	Pays / Ville	MG 2009	MG 2014	Variation 2009 - 2014
ECA	Azerbaïdjan - Bakou	55	50	-5
	Russie - Moscou	40	35	-5
MENA	Algérie - Alger	60	55	-5
	Oman - Mascate	30	25	-5
Afrique	Angola - Luanda	70	65	-5
	Nigéria - Lagos	70	65	-5
	Nigéria - Port Harcourt	80 +5 +5 +10	85	-15
	Congo - Pointe Noire	50	45	-5
	Afrique du Sud - Johannesburg	40	35	-5
	Afrique du Sud - Le Cap	40	30	-10
	Côte d'Ivoire - Abidjan	50 + 5	50	-5
	Ouganda - Kampala	55	50	-5
	APC	Corée du Sud - Séoul	40	35
Singapour		25	20	-5
Amériques	Uruguay - Montevideo	35	30	-5
	Canada - Montréal	15	10	-5

4) Des hausses choisies par le hasard d'une cotation « honnête » pour des filiales... désertes ou presque !

HAUSSES

Direction géographique	Pays / Ville	MG 2009	MG 2014	Variation 2009 - 2014
Europe du Nord	Norvège - Bergen	20	25	+5
ECA	Bulgarie - Sofia	25	30	+5
	Italie - Basilicate	20	35	+15
MENA	Mauritanie - Nouakchott	65	70	+5
	Irak / Kurdistan - Erbil / Suleymanya	65	80	+15
Afrique	Gabon - Libreville	40	45	+5
	Madagascar - Antananarivo	55	60	+5
APC	Australie - Brisbane	25	30	+5
	Australie - Darwin	25	35	+10
	Brunei - Bandar Seri Begawan	40	45	+5
	Chine - Xian	50	55	+5
	Chine - Pékin	40	45	+5
	Chine - Shanghai	40	45	+5
	Taiwan - Taïpeh	40	45	+5
	Philippines - Manille	40	45	+5
Amériques	Argentine - Buenos Aires	25	30	+5
	Venezuela - Caracas	45	55	+10
	Venezuela - Puerto La Cruz	55	60	+5
	Etats-Unis - Salt Lake City	15	20	+5

Des hausses, des hausses oui mais... en pays désert d'effectifs ou presque :

Combien d'expatriés EP ou Holding à Bergen ? à Sofia ? à Basilicate ? à Nouakchott ? à Libreville ? à Tananarive ? à Brisbane ? à Darwin ? etc.

C'est bien d'augmenter ces MG et ça ne coûte pas grand-chose... aux filiales et à la Direction, surtout en comparaison des économies faites sur le dos des expatriés avec les baisses prévues, essentiellement dans les « grosses » filiales !

**Questions à propos de Port-Harcourt :**

- La Direction peut-elle montrer – surtout aux expatriés – que les conditions de vie se sont améliorées à Port-Harcourt ? Que Port-Harcourt est redevenue « **simplement difficile** », comme avant l'attentat de 2006 ?
- **Les horaires de travail sont fixés à 7h30/16h15 (IA) ; Un système de navette part chaque jour du camp à 6h ou 7h du matin et revient à 17h30 ou 18h30 du bureau. Les expatriés sont donc obligés de travailler au minimum 1h de plus chaque jour, car il n'y a pas de navette permettant de respecter les horaires de travail officiel : soit en s'en tenant à 207 jours travaillés base France un total de... 26 jours par an sans rémunération ou compensation d'aucune sorte ! et ce, depuis des années... 26 jours, c'est tout simplement la moitié des jours des congés annuels d'un expatrié dans cette région. Pour les nigériens, leurs navettes permettent de respecter les horaires !** A partir du 1^{er} janvier 2015, chaque salarié expatrié pourra-t-il se rendre au bureau avec son propre véhicule, sans escorte et sans utiliser les navettes protégées à l'avant et à l'arrière du convoi, par des gardes armés de kalachnikov ?
- **La filiale continuera-t-elle à compliquer la vie des célibataires géographiques en les empêchant de travailler le week-end, les obligeant à tourner seul en rond dans le camp ? On leur « carotte » 26 jours avec le coup des navettes et on les empêche de générer des récupérations en leur interdisant de travailler le week-end...**
- **Pour sortir faire les courses**, il y a 3 navettes programmées, prévues à cet effet (1 en semaine, 1 le samedi matin, 1 le samedi après-midi). Il y a aussi une navette, tous les samedis et dimanches matin pour aller au golf à l'extérieur du camp. A partir du 1^{er} janvier 2015, les salariés expatriés, leur conjoint ou leurs enfants pourront-ils sortir du camp sans escorte pour simplement aller faire des courses ou jouer au golf à leur convenance, comme c'était le cas lorsque la filiale était simplement « difficile » ?
- En dehors des navettes programmées, **TOUT AUTRE MOUVEMENT est soumis à autorisation et se fait avec escorte dans une navette Total.** La réservation se fait via un formulaire informatique, plutôt une semaine avant et au minimum 3 jours avant ! Il n'est donc pas question de sortie spontanée le jour même... De plus, le formulaire doit être validé par 1) La hiérarchie N+1 (pourquoi le N+1 a un droit de regard sur une sortie au restaurant le samedi soir ?) 2) Par le DMD (même question que N+1). Lors du booking, il est impératif de fournir la liste des participants. Enfin, pour ces sorties « prévues et retenues », c'est comme Cendrillon et son carrosse : retour obligatoire au camp avant minuit pétante. A partir du 1^{er} janvier 2015, ces contraintes acceptables dans un pays « plus que difficile » vont-elles disparaître ? Les expatriés, leurs conjoints et leurs enfants ne seront-ils plus cloîtrés dans le camp retranché appelé « village Total » ? Ils ne l'étaient pas, il y a encore quelques années. Seront-ils libérés de toute contrainte le 1^{er} janvier 2015 pour simplement aller faire les courses, jouer au golf, aller au restaurant ou aller à la plage aménagée au bord du fleuve ?
- A partir du 1^{er} janvier 2015, au contraire de l'année 2014, les actions des **syndicats locaux** ou **communautés**, qui ont lieu de manière presque mensuelle vont-elles stopper subitement, arrêtant enfin de perturber pratiquement et psychologiquement les personnels résidents ? [Clic !](#)

Ci-dessous un tableau des actions des [syndicats locaux](#) [Clic!](#) ou communautés et liens vers leurs [tracts au vitriol](#) [Clic!](#) :

14-19/03/2014	Action syndicale aux bureaux PHC	Dans les bureaux de Port-Harcourt, ce mardi 18/03, la plupart du staff nigérian a défilé en procession en portant un cercueil et différentes pancartes. La première qu'on pouvait lire en tête de cortège portait la mention « R.I.P. Expatriate Influx » qui dénote bien la défiance du personnel nigérian vis-à-vis des expatriés. Le lendemain matin (19/03), le personnel expatrié est évacué des bureaux de manière plus ou moins coercitive (<i>bureaux envahis par un grand nombre de collègues nigériens, mégaphones, alarmes incendie...</i>).
15/05/2014	Action des communautés du village Total PHC	Accès du village bloqué, impossibilité de rentrer pour le personnel de maison, enfants bloqués à l'extérieur du village Total, ~96 expatriés ont dormi dans un hôtel de la ville, car impossible de rentrer au village le soir venu (<i>accès bloqués</i>), manque de coordination, d'organisation et d'anticipation, certains parents ont été séparés de leurs enfants pour la nuit.
23/06/2014	Action des communautés sur site (OML58) et aux bureaux	Bureau bloqué, électricité coupée au bureau => pas de serveurs, pas de téléphone, pas de Visio
8-9/09/2014	Action communautaire aux bureaux PHC	Blocages de l'entrée au bureau PHC
13/10/2014	Action des communautés sur site (OML58) et aux bureaux	Blocage de l'entrée des bureaux. Flottement dans l'organisation (<i>navette de transport mise en attente dans la ville après le départ du village vers les bureaux</i>)

On ne peut pas considérer Port-Harcourt comme une « simple » expatriation « difficile ».

Les éléments ci-dessus montrent que la vie déjà difficile à Port-Harcourt s'est considérablement compliquée.

Ramener la Majoration Géographique de Port-Harcourt à 1,7 au 1^{er} janvier 2015 sans en tenir compte est inacceptable.

Questions à propos de Lagos :

- Le lieu d'affectation « Lagos » passant de « pays difficile » (MG \geq 70 %) à « normal » au 1^{er} janvier 2015, les expatriés **ne seront-ils plus soumis aux précautions habituellement** réservées aux pays difficiles ?
- A compter du 1^{er} janvier 2015, **les déplacements en ville et hors la ville pourront-ils se faire librement** pour les expatriés, leur conjoint et leurs enfants ?
- A compter du 1^{er} janvier 2015, **les déplacements la nuit seront-ils sûrs** pour les expatriés, leur conjoint et leurs enfants ? Pourront-ils se faire **sans crainte d'agression et/ou de violence, d'enlèvement** ?
- A compter du 1^{er} janvier 2015, le « couvre-feu » instauré tout d'abord à 21 h puis à 23 h **va-t-il être supprimé** ?
- A compter du 1^{er} janvier 2015, n'y aura-t-il plus de risque de violence et/ou de criminalité pour les expatriés, leur conjoint et leurs enfants ?
- A compter du 1^{er} janvier 2015, les expatriés, leur conjoint et leurs enfants pourront-ils partir au Bénin ou visiter la Mainland en voiture, comme cela se faisait il y a quelques années encore alors que le pays était considéré « difficile » ?
- A compter du 1^{er} janvier 2015, des visites de villes du Nigeria, comme Kano par exemple, seront-elles organisées en tant qu'activités sociales, comme cela était le cas il y a quelques années encore ?
- A compter du 1^{er} janvier 2015, l'affectation « Lagos » devenant « normale », la Direction Sûreté Groupe recommande-t-elle une vigilance normale ou renforcée, contrairement au Ministère des Affaires français qui déconseille formellement la région de Port-Harcourt et déconseille sauf raison impérative celle de Lagos (**Cf. carte infra**) ?

Compte-tenu des éléments ci-dessus, il est intolérable que la Direction considère que Lagos puisse devenir au 1^{er} janvier 2015 une destination « normale », sans risque élevé de violence, attaques à main armée, enlèvements et risques psychologiques pour les salariés et leur famille que la Société a facilement tendance à oublier.

A compter du 1^{er} janvier 2015, la Direction Sûreté Groupe garantit elle la sécurité d'un pays normal aux expatriés, leur conjoint et leurs enfants partant à Lagos ?

Peuvent-ils partir en famille ou bien en célibataire sans aucune crainte, ainsi qu'ils le feraient dans un pays « normal » voisin ?

N'hésitez plus ! A partir du 1^{er} janvier 2015, précipitez-vous ! Découvrez cette ville de charme, sûre et agréable. [Clic!](#)

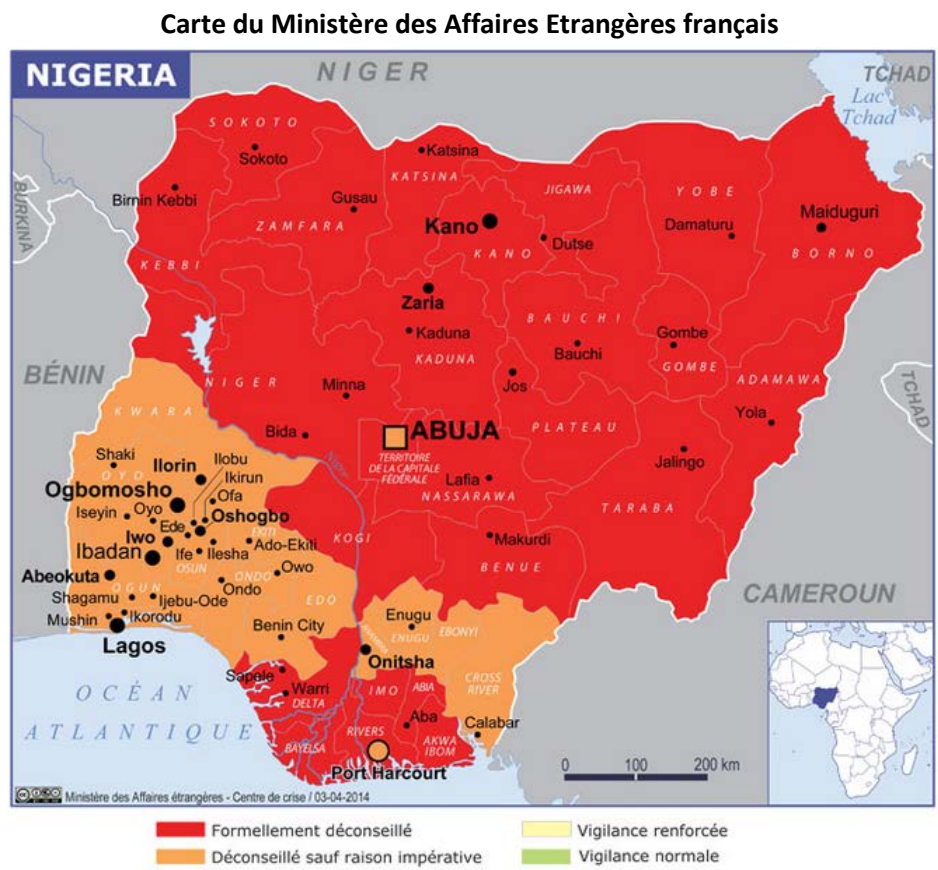
Visit Lagos !

Unbelievable and safe trip !

Visitez donc LAGOS et ses environs qui, après avoir été classée « **DIFFICILE** » depuis que la filiale existe devient une destination sans risque majeur, la Société la classant comme une destination « **NORMALE** » !

Dossier établi à partir du site des Affaires Etrangères, de Lonely Planet et des propos hostiles aux 'Onyibos' ! [Clic!](#)

Possible méprise de la Direction Sûreté Groupe qui a confondu LAGOS (Nigeria) avec 64800 LAGOS (France)



Questions à propos de Luanda : [Clic!](#)

- A compter du 1^{er} janvier 2015, la Majoration Géographique Angola va baisser de 5 points, baisse loin d'être anodine puisqu'elle fait basculer du même coup cette affectation, de « Difficile » à « Normale ». Loin de s'améliorer la sécurité se dégrade (*attaque entre autres, en fin d'après-midi mais en plein jour au pied de TTA2*), les expatriés mais aussi les angolais en témoignent dans de nombreux messages envoyés ou relayés au président de la Commission Expatriation.
- Pour la Direction, comment faire pour baisser à tout prix la Majoration Géographique de ce pays « difficile », à la sûreté qui se dégrade chaque jour un peu plus ? Comment donner des consignes strictes dignes d'un pays « difficile », constater les attaques dont est victime son personnel angolais et expatrié et baisser quand même la Majoration Géographique ?
- Réponse : en imputant la baisse de la Majoration Géographique de 1,7 à 1,65 non pas à une amélioration de la sûreté mais à une amélioration de... l'approvisionnement !
- A compter du 1^{er} janvier, les expatriés, leur conjoint, leurs enfants courront plus de risques d'agressions, de violences, de vols mais auront la satisfaction de s'être mieux approvisionnés avant de se faire agresser ! Elle n'est pas belle, la baisse des coûts ?... Pour la filiale et pour la Société bien entendu.



Le président SICTAME-UNSA de la Commission Expatriation ... repique à l'expatriation au Congo

Pas simple de défendre les expatriés résidents ou rotationnels, en famille ou célibataires, séparés de leur famille ou non, sans être expatrié soi-même ou... sans recycler son expérience d'expatrié dans un pays difficile en pleine guerre civile ou dans un pays du Golfe Persique.

Après plusieurs années en France à Géosciences ou au sein des groupes support Géosciences Nigeria et Afrique, Jean-Michel Prigent, président de la Commission Expatriation SICTAME-UNSA « replonge » en rejoignant l'Exploration de Total EP Congo à Pointe Noire.

Une première à l'EP puisque Jean-Michel Prigent, conservant ses mandats d'élus dont celui, le plus important à ses yeux, de président de la Commission Expatriation, continue - à distance mais toujours avec détermination - à vous défendre, vous conseiller et être une force de proposition auprès de la Direction pour préserver et améliorer, autant que possible, le contrat social des expatriés... en dehors évidemment de ses heures d'activité quotidienne Métier.

Expatriés Résidents et Rotationnels, Représentants d'expatriés, n'hésitez pas à contacter Jean-Michel Prigent. Même depuis le Congo, il vous défend !

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, 3 expat famille dont 1 pays difficile
Membres :
Pau : A. Kalna, géologue, 1 expat célibataire géographique en pays difficile
Paris : E. Vaubourdolle, géologue, 4 expats en famille dont 2 pays difficiles