

« Coup de karcher » sur l'Expatriation !

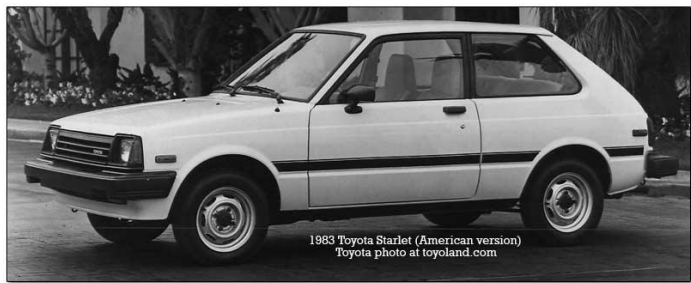
Voilà la dernière très mauvaise surprise réservée aux expatriés, catégorie de personnel parmi les plus opérationnelles du Groupe. La Direction a décidé, et ceci sans aucune concertation, de revoir fortement à la baisse tous les éléments financiers de l'expatriation. Dans certains cas, elle espère ainsi réduire le coût des expatriés de plusieurs dizaines de milliers d'euros par an et par expatrié !



Le contrat social des expatriés ou « package expatriation » va donc souffrir en conséquence.

Voici les principales mesures annoncées :

- ⊗ **Généralisation du « commuting Europe »** aux 28 pays de l'UE et 4 de l'AELE (*Association européenne de libre échange, dont fait partie la Norvège*), pour ceux qui ne partent pas en famille, avec **suppression de toutes sortes d'indemnités** ; il en coûtera plus cher d'être expatrié séparé de sa famille que de vivre et travailler en France ;
- ⊗ **Suppression pure et simple** de l'indemnité de conservation de logement pour l'Europe et, peut-être bientôt, également pour toutes les filiales ;
- ⊗ **Conditions de transport** aérien ou de remboursement **fortement dégradées** ; pour les voyages train certaines dispositions prévues (*voyages en seconde classe*) s'avèrent contraires à la CCNIP, donc illégales !
- ⊗ **Voyage de congés annuels réduit** à sa plus simple expression pour les expatriés résidents et leur famille ;
- ⊗ **Majorations géographiques** sorties d'une « **boîte noire** » sans aucune explication ;
- ⊗ **Des indemnités de coût de la vie à la baisse** ;
- ⊗ **Suppression des prêts compensés** pour l'achat d'une voiture en filiale. L'attribution, à tel ou tel expatrié ou suivant le NP (*où est l'exemplarité prônée par 4C&D ?*), d'un véhicule ou d'un prêt sans intérêt (*et non compensé*) est laissée à l'appréciation des filiales. Cette disposition accroît, selon nous, les risques liés à la sécurité routière.

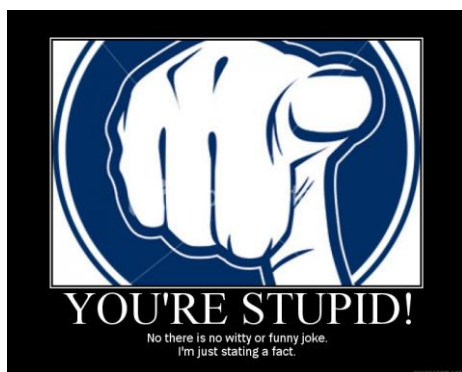


Quelle voiture utiliserez-vous pour aller travailler en expatriation ? Vos conditions de sécurité seront-elles assurées avec la voiture la moins chère en Afrique ou ailleurs ? Selon le pays d'affectation, vous supporterez ou non des taxes faramineuses à l'achat... ou à l'importation. Et si on vous demande de repartir six mois ou un an après votre arrivée en filiale, qui vous remboursera la perte de valeur du véhicule que vous comptiez amortir en trois ans ? Et s'il vous faut évacuer dans l'urgence et tout laisser derrière vous, comme cela arrive parfois, serez-vous remboursé ? Dans son zèle 4C&D, la Direction prévoit-elle la moindre indemnité ?

La Direction parie que, dans un contexte de marché du travail pétrolier dégradé, peu d'expatriés seront tentés d'aller voir ailleurs et elle en profite pour dégrader le contrat social des expatriés.

C'est une rupture du lien de confiance et pour quels enjeux ?

Par exemple, les économies sur le package Europe sont estimées à terme à 22 M€/an, ce qui ne permet même pas de servir 1 centime de dividende par action Total. Depuis 2011, le dividende servi par action a crû de 16 cts, dont 6 cts pour 2014. Ces 16 cts représentent une augmentation de 380 M€/an ; le montant annuel des dividendes approche désormais 6 G€ (1,6 G€ en 2000), contre 7 G€ de frais de personnel Groupe, quasi stables depuis 2000.



La Direction pratique une politique à très courte-vue, stupide et dangereuse. Les victimes de cette politique sauront se souvenir et se conduire de manière aussi cynique lorsque la situation s'inversera. **Est-ce ainsi que l'entreprise compte développer l'affectio societatis de ses salariés ?**

Beaucoup décrocheront dans leurs postes, beaucoup seront démotivés ou peu enclins à partir en expatriation pour y perdre au final de l'argent, si ce n'est leur santé ou leur équilibre personnel ou familial.

Beaucoup risquent aussi de quitter la société, dès qu'ils en auront l'opportunité (*et ce sont souvent les meilleurs*), déçus par un employeur déloyal qui malmène ainsi ses salariés... pour toujours mieux servir ses actionnaires avec des dividendes insensés !

Nous imaginons les pressions qui doivent s'exercer à tous niveaux, y compris sur la DRH et nos interlocuteurs habituels, pour réduire les coûts tous azimuts, y compris sur le personnel.

Rappelons que le PDG de Total, en AG des actionnaires de mai 2014, avait bien spécifié, en annonçant le plan d'économies de Total que : « **économie ne veut pas dire, parce que je sens déjà quelques soucis venir, faire tout cela sur le dos de nos salariés. Non, c'est clairement sur une maîtrise de nos investissements** » ; comme s'il avait pressenti les dérives de certains zéloteurs plus royalistes que le roi. Il est, en effet, si facile de faire des économies sur le dos du personnel, mais bien plus compliqué de maîtriser les investissements et les coûts du capital.

Confrontés à une telle situation et à des interlocuteurs qui ne sont pas les véritables décideurs, nos marges de manœuvre sont réduites. Nous nous battons pied à pied, pour tenter de limiter les dégâts et arrivons parfois à des améliorations. D'autres se contentent d'aller aux réunions prendre des notes pour faire ensuite la course à l'échalote de l'information et donner ainsi l'impression qu'ils font quelque chose.

La majorité au CCE, qui lors de la précédente mandature avait agi en justice pour faire respecter l'obligation d'informer et consulter le CCE sur toute modification des RAPMI, est devenue minorité dans la présente mandature. La minorité qui s'était alors opposée à cette action en justice est à présent majorité et la Direction en tire désormais profit.

Malgré tout, **le SICTAME a une stratégie pour lutter contre la destruction du « package expatriation »**. Elle est de longue haleine et sa mise en œuvre nécessite la collaboration et l'engagement de tous :

Le plus important se passe au moment des élections : il vous faut choisir des représentants qui vous défendront effectivement.

Evitez de soutenir des organisations syndicales qui, de manière active ou passive, font le jeu de la Direction et s'en rendent ainsi complices, tout en promettant de « rester vigilantes ».

Les salariés doivent comprendre combien il est important de voter (*abstention record en 2013 !*) et à quel point le vote naïf opéré en faveur de



certain est à l'origine de la faiblesse de la représentation du personnel, lorsque celui-ci est confronté à de telles attaques de son contrat social.

- Il nous faut protéger, au cas par cas, ceux des salariés qui ne s'y retrouveraient pas dans ces nouvelles conditions d'expatriation et refuseraient de s'expatrier, surtout dans des pays difficiles. Nous avons des outils et moyens divers (*qu'il est inutile de préciser dans un tract*) et nous invitons ceux qui ne voudraient pas partir contre leur gré à nous contacter confidentiellement pour établir une stratégie individuelle de défense, tenant compte de leur situation particulière.
- Il nous faut élaborer des stratégies pour organiser la résistance face à ces attaques, discuter ou négocier lorsque cela est possible et ne pas hésiter à saisir les tribunaux, si nécessaire.
- Enfin, rien ne pourra se faire sans les salariés et leur mobilisation ; il nous faut vous encourager à vous mobiliser et vous exprimer (*sans exposition inutile*), relayer vos avis auprès du management et agir de concert avec vous.

Si vous partagez notre analyse et notre stratégie, nous vous invitons à :

- **adhérer** et faire adhérer au SICTAME ; sans cotisations, nous ne pourrions engager les actions judiciaires qui s'avèrent nécessaires ;
- **vous abonner** et faire abonner autour de vous à notre Bulletin électronique, qui est un outil essentiel d'information et de mobilisation des salariés ;
- **nous écrire** et nous adresser vos contributions, votre ressenti, votre vécu et les difficultés concrètes résultant des décisions de la Direction : l'anonymat est garanti, mais vos contributions sont essentielles pour témoigner et communiquer efficacement au nom de tous ;
- **ne pas hésiter à résister** à des propositions d'expatriation qui ne vous conviendraient pas ; pour ce faire, alertez-nous immédiatement pour trouver aide et conseil sur « comment faire » et éviter le risque de licenciement.

Pour commencer, lisez et signez notre pétition en ligne

<https://fr.surveymonkey.com/s/PetitionTotal>

Abonnez-vous aux informations du SICTAME-UNSA, en écrivant à :
holding-amont.sictame-unsa-ues@total.com

SICTAME-UNSA-TOTAL

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

