

Y a-t-il encore un intérêt à s'expatrier chez Total ?

La direction annonçait le 22 juin dernier une réflexion interbranche sur 7 sujets d'expatriation choisis par elle, unilatéralement.

Le SICTAME s'attendait à ce que cette réflexion fasse l'objet d'échanges, le cas échéant, dans le cadre de groupes de travail paritaires. Et bien non ! La direction a réfléchi sur ces sujets toute seule dans son coin et a mis un terme à cette réflexion toute seule, sans concertation, sans dialogue. Le résultat, livré 8 mois plus tard (voir ci-dessous), est bien décevant et anéantit tout espoir d'amélioration réelle des conditions d'expatriation.



Nombre de jours travaillés en mobilité internationale

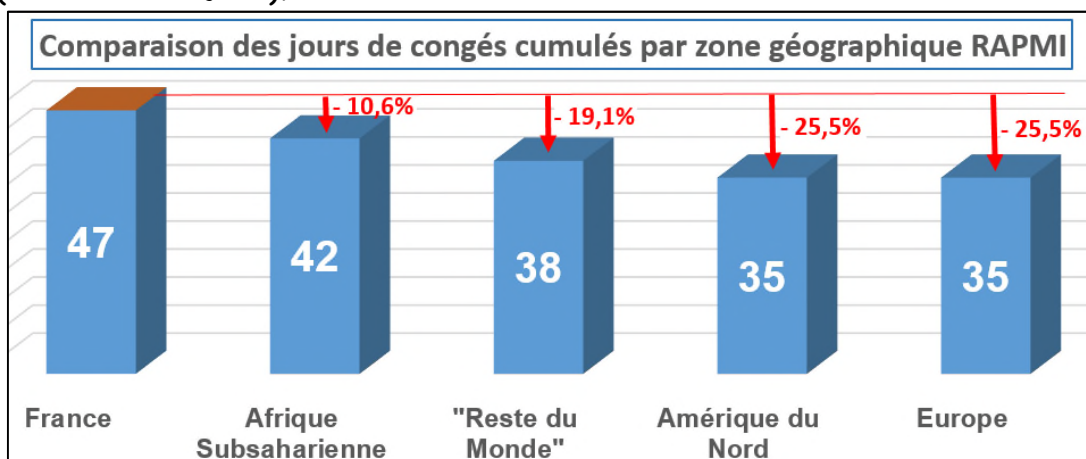
- La direction a accepté le principe :
- « Pas plus de jours travaillés en expatriation qu'en France » (soit 207 jours) demandé depuis longtemps par le SICTAME qui s'en réjouit !

- Pourtant, selon la direction, il n'y aurait seulement que 6 filiales où l'on travaillerait plus de 207 jours : (Grande-Bretagne, Pays Bas, Norvège, Pologne, Chypre, Italie) → la durée du travail sera ramenée à 207 jours par l'attribution de jours de congés complémentaires.
- Pour les autres filiales → pas de changement.

4 ans après sa suppression, la mention pourtant obligatoire du nombre de jours travaillés figurera à nouveau sur le bulletin de paie des salariés expatriés (le SICTAME avait prévenu de ce tour de passe-passe dès le 1^{er} avril 2014).

Point de vue du SICTAME :

- Le SICTAME ne croit pas aux affirmations de la direction qui soutient qu'il n'y aurait que 6 filiales dans lesquelles on travaillerait plus de 207 jours :
- Constat : le nombre de jours de congés cumulés en expatriation est partout inférieur à la France (CPN + RTT + JOB).



- Il faut encore porter attention au volume horaire : par exemple, sur chantier, horaires de 6h00 à 18h00, soit 12h / jour → 84 h par semaine ! ou UK → 41h30 par semaine,...

Astreintes / permanences en mobilité internationale

- **Position de la direction** : s'il existe un dispositif local légal encadrant une période d'activité en dehors des horaires de travail, les salariés en mobilité devront en bénéficier.

Point de vue du SICTAME qui a soulevé ce sujet depuis plusieurs années et a demandé avec insistance la fin des astreintes gratuites en expatriation :

- C'est mieux que les dispositions actuelles, mais encore insuffisamment clair.
- Certains Métiers ou spécialités (*Forage, Informatique, Télécoms, Subsurface, etc.*) pratiquent les astreintes très fréquemment sans indemnisation et sans compensation, ce que le SICTAME juge totalement anormal. Si aucun dispositif légal n'existe au niveau local, il ne peut pour autant y avoir d'astreintes « gratuites ».
- **Le SICTAME s'attend à une clarification de la règle pour s'assurer qu'il n'y aura plus nulle part d'astreintes sans indemnisation et/ou sans récupération.**

Délai de route lors des voyages de congés annuels

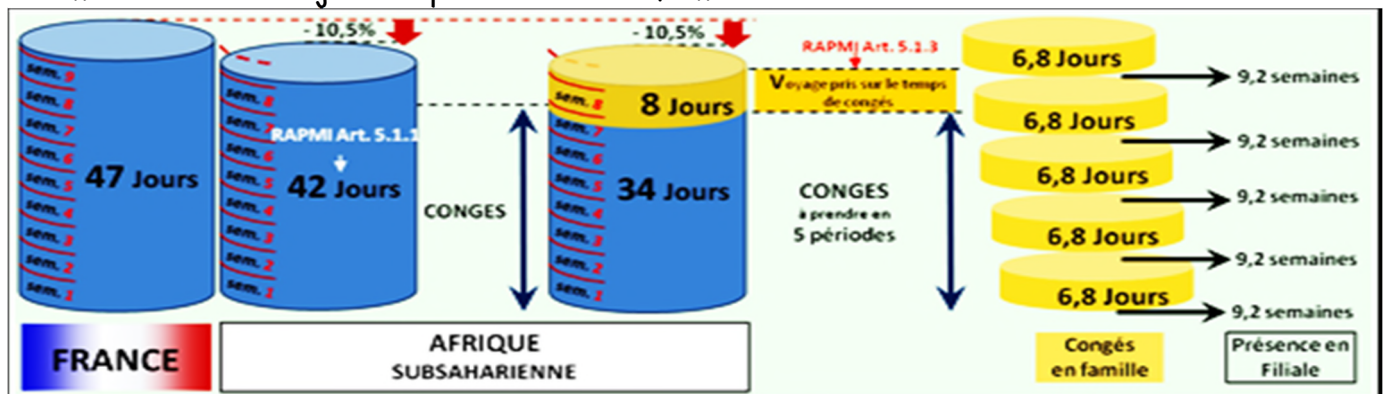
- **Position de la direction** : pas de changement de la règle actuelle des RAPMI : délai de route forfaitaire suivant un découpage par zone géographique et ce, une seule fois par an, sans considération de la situation familiale (célibataire géographique ou famille des pays difficiles).

Dogme de la direction : considérer que, dès lors que l'expatrié (et le cas échéant sa famille) quitte son lieu d'affectation - *imposé par l'employeur* - pour partir en congés, alors le voyage se déroule pendant le temps de congés de l'expatrié.

Point de vue du SICTAME :

- Exemple de l'expatrié « célibataire géographique » en Afrique subsaharienne à qui les RAPMI - *et la direction* - accordent 5 allers-retours par an dont 1 seul bénéficie d'un délai de route ajouté à ses droits à congés annuels.


Il est clair qu'un « célibataire géographique » ne pouvant plus travailler le week-end (pour générer des jours de récupération) et voyant ses congés (42 jours) amputés des délais de route de 4 voyages AR (8 jours) non pris en compte par les RAPMI, se retrouve avec un nombre ridicule de jours à passer avec sa famille :



Et cela peut être pire ailleurs : pour le « Reste du Monde », c'est le même nombre de jours de congés mais des distances à parcourir totalement différentes... Prenons le cas d'un expatrié en Corée ou en Papouasie-Nouvelle Guinée (38 jours de congés), des délais de route de 3 jours AR par voyage, dont 4 sur 5 (12 jours) pris sur le temps de congés : ne restent que... 26 jours à 'saucissonner' en 5 périodes de congés en famille, soit... 5,2 jours ouvrés passés en famille à chaque retour en congés ! (+ 8 à 9 h de décalage horaire !)



- **Le SICTAME demande un délai de route par voyage prévu par les RAPMI, et non un délai de route par an quel que soit le régime, résidant en famille, célibataire civil ou célibataire géographique, et le pays d'affectation difficile ou non.**

Mesures d'accompagnement des conjoints de salariés expatriés



-  **Position de la direction** : cotisation CFE (retraite des français à l'étranger) prise en charge à 100 % au lieu de 75 % actuellement + prise en charge de frais de reprise d'étude au retour en France : 1 150 € par an OU aide à la recherche d'emploi.

C'est un tout petit peu mieux qu'aujourd'hui, mais encore très insuffisant par rapport aux préjudices subis par les conjoints. **Le SICTAME continuera à insister sur la nécessité de revoir le système et de compenser, de façon adéquate, les conséquences de l'expatriation pour les conjoints.**



Conditions de prise en charge du transport des effets personnels

-  **Position de la direction** : pas de changement.
-  **Point de vue du SICTAME** : le choix de ce sujet secondaire par la direction était donc de la poudre aux yeux ! Elle l'a agité comme un hochet (sur 7 sujets) pour l'abandonner ensuite...

Visite médicale des familles de salariés expatriés

-  **Position de la direction** : pas de changement
-  **Point de vue du SICTAME** : autre sujet secondaire choisi par la direction pour faire croire à sa bonne volonté de faire évoluer les RAPMI, pour finalement... l'abandonner aussi.

Situation des salariés divorcés / en famille recomposée

-  **Pas de changement** → prise en compte uniquement des enfants à charge à 100 %, notamment pour les bourses d'étude et le « droit à voyage des enfants ».
-  **Point de vue du SICTAME** : facteur de déstabilisation familiale si parmi les enfants du même foyer, certains sont soutenus dans leurs études/voyages et d'autres non.

Les points que la direction ne peut pas ne pas entendre... ni réviser ?

Expatriation toutes zones :

- **rétablissement du voyage de congés lors de la dernière année d'affectation**
1 voyage de congés (y/c familial) par année d'affectation : comme en France, les voyages de congés s'effectuent tout au long de l'année et non pas seulement en début ou fin d'affectation ! Les membres de la direction en France imposent-ils à leur famille un voyage en été puis seulement, à l'été suivant ?
- **Majoration Géographique** : l'actuelle méthode ayant montré ses limites (Caracas en 2016-2017), il faudrait revenir à la méthode de calcul précédente à 11 critères ou à une autre méthode plus transparente fondée sur des indicateurs publics (comme ceux du ministère des Affaires Etrangères souvent curieusement très différents dans les pays pétroliers).
- **Indemnité coût de la vie (ICV)** : arrêter de tromper les expatriés avec l'indice différentiel du coût de la vie que MERCER fait varier selon la demande... des filiales.
- **Voyage de pré-affectation** : le rendre « obligatoire » pour l'expatrié et, le cas échéant pour son conjoint, affecté dans un pays difficile (MG ≥ 70).

Expatriation Europe :

- **Suppression du régime « Commuting »**, épuisant physiquement et psychologiquement : week-end en famille très court tous les 15 jours et paradoxalement aucune indemnité de séparation, ou application du Célibat Géographique au choix de l'expatrié.
- **Rétablissement de l'Indemnité de Conservation de Logement (ICL)** : il s'agit de la suppression la plus injuste décidée par la direction. Pour les jeunes, il s'agit d'une grosse perte de revenus car en général, les jeunes ne sont pas propriétaires mais locataires avec un

certain nombre de meubles. Qu'en font-ils ? Et des contrats eau, électricité, gaz, assurance logement ? de la voiture ? Si la logique de la direction est de ne plus avoir d'attaches en France, alors le logement devrait être pris en charge lors des réaffectations dans l'Hexagone.

Prélèvement à la source: la direction étudie toujours une solution ! 😊 😊

Allo, allo... Ici, ce sont les expatriés ...
J'appelle la Direction du Siège. J'appelle la
Direction du Siège ... Allo, allo... A propos du
« prélèvement à la source »... Allo, allo...

Dès qu'il s'agit de sous... La
Direction du Siège ne répond
plus... Quelles mesures
prenez-vous ?... Allo, allo...

Le sujet du « prélèvement à la source » n'est pas vraiment nouveau ! L'actuel gouvernement a finalement fixé sa mise en œuvre, initialement prévue en 2018, au 1^{er} janvier 2019. On ne pouvait imaginer une seconde que la direction, flanquée d'un département Fiscalité en Mobilité Internationale, ne s'y soit pas préparée à l'avance, notamment pour éviter aux salariés qui partent en expatriation en 2018 de payer « doublement » l'impôt en 2018 : au Trésor Public l'impôt sur le revenu de 2017 et à l'employeur l'impôt sur le revenu de 2018.

Dès le 7 décembre 2017, le SICTAME a demandé à la direction une discussion sur les conséquences

immédiates au 1^{er} janvier 2018, pour les expatriés, de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source en 2019, en précisant que **le SICTAME préconisait, pour sa part, la solution de non-rétention par l'employeur des impôts théoriques en 2018 pour tous les expatriés, ceci afin de compenser de manière directe une « double imposition ».**

Le 25 janvier 2018, le SICTAME exprimait la nécessité d'inclure, dans les dispositions prises par le Groupe, également les salariés expatriés sous contrat Total Gestion Internationale aux Etats-Unis, au Canada et en Chine.

Et qu'a donc décidé la direction, 3 mois après avoir été alertée par le SICTAME ? RIEN !

Elle réfléchit ! Si elle continue à réfléchir durant toute l'année 2018, elle aura **gagné 20 à 30 millions d'euros sur le dos des expatriés** en « retenues frais d'expatriation » indûment perçues. Mieux que 4C&D, et sans effort en plus ! (voir l'Alerte Nouveauté Spéciale « [prélèvement à la source](#) »)

Expatriés

Si l'on vous dit que des discussions ont lieu à ce sujet en France avec les Organisations Syndicales : Ne le croyez pas ! C'est faux !

Saisissez vos GM, vos RH locales, vos GC et le département Fiscalité Internationale, afin qu'ils fassent remonter ce sujet auprès du Siège.

N'acceptez pas de vous expatrier en 2018 avant que ce sujet ne soit clarifié.

Et vous, salariés non expatriés, voyez comment vos collègues « loin des yeux - loin du cœur » sont traités. Peut-être un jour ce sera votre tour !



Suivez nous sur

<http://www.sictame-uns-total.org/fr>

<https://twitter.com/sictame>

Souscrivez également à notre **bulletin électronique** en écrivant à

holding-amont.sictame-uns-ues@total.com

SICTAME-UNSA-TOTAL

- Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.76.33)
- Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
- Michelet La Défense Bureau B RD 09 (01.41.35.75.93)
- Spazio Nanterre Bureau A10036 (01.41.35.34.48)