

## EXPATRIÉES ET EXPATRIÉS ...

Qu'en est-il de la situation des mères salariées, de la parentalité en expatriation ? Quel en est l'impact sur les carrières des femmes au sein de Total ? Regardons ainsi les RAPMI (Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale).

Commençons par le congé maternité.

### Première punition :

« La société peut décider d'une réaffectation en France si la durée de l'absence au poste de travail consécutive au congé de maternité est incompatible avec les besoins de l'entité d'accueil. » En clair, si vous tombez enceinte, vous êtes sous le couperet d'un renvoi en France, mesure parfaitement discriminatoire et scandaleuse.

### Deuxième punition :

Si la durée du congé maternité tient enfin compte du nombre d'enfants nés ou à venir, *les conditions de mobilités internationales ne sont maintenues que 16 semaines*, soit une tolérance, une sorte de droit à l'erreur pour le premier enfant, ensuite, vient la sanction financière.

### Troisième punition :

Le grand silence du congé parental d'éducation à temps partiel. Ce n'est pas dans les RAPMI, ce qui signifie que, homme ou femme, si vous le demandez, et bien, il vous faudra rentrer en France pour en bénéficier.

**Autre grand absent, le congé d'adoption**, non prévu aux RAPMI et donc refusé à ceux / celles qui en font la demande. Encore une discrimination, éminemment moralement scandaleuse et légalement infondée.

Nous avons aujourd'hui 11,6 % de femmes cadres et 4 % d'OETAM expatriées à l'EP, alors qu'elles représentent 34 % des cadres et 74,8 % des OETAM. Cherchez l'erreur.

Vous avez tous entendu dire que pour faire carrière à l'EP, il fallait aller en expatriation.

Mais évidemment, aujourd'hui, les femmes, et en particulier les mères, n'y vont quasiment pas.

On voit alors un écart qui s'accroît avec l'âge et le résultat final est un écart de salaire allant jusqu'à 31 000 € par an (Bilan social AGSH Ingénieurs Cadres) !

**Magie des chiffres : avec un score de 90 sur 100 à l'index d'égalité professionnelle du gouvernement, la direction se décerne un satisfecit en rétribuant les femmes bien moins que les hommes ! Les salariées apprécieront.**

La réalité est que TOTAL promeut un modèle d'expatriation en famille, comme indiqué dans les RAPMI. Mais il faut entendre par là, **un homme, entièrement dévoué à l'employeur, qui vient avec une épouse, mère au foyer**, surtout pas une salariée mère de famille qui souhaiterait un équilibre vie professionnelle et personnelle différent. Et ces préjugés affectent encore, malgré les discours politiquement corrects et des rares contre-exemples, la carrière de femmes dans l'entreprise.

Ceci est inacceptable, et en plus illégal. Tout particulièrement par rapport à la directive UE 2018/957 du 28/06/2018 qui protège les droits de la parentalité des salariés détachés dans les pays européens.

Pourquoi pour ses congés maternité et parentaux, une salariée TOTAL S.A. expatriée au Danemark ne peut-elle, ni bénéficier de la loi danoise, ni de la loi française, comme si les RAPMI se situaient au-dessus des lois ? Beauté d'une société qui se prétend désormais européenne et qui s'assoit sur le droit commun.

**Nous demandons donc à la direction d'abolir ces injustices d'un autre temps et de mettre fin à son refus d'ouvrir toute négociation sur l'expatriation.**

		2019		
21	Montant des rémunérations	Hommes	Femmes	TOTAL
211	Masse salariale annuelle * / effectif mensuel moyen			
	Ingénieurs et Cadres	129 737 €	98 737 €	118 553 €

**Expatriés ou candidats à l'expatriation :**

Regardez en détail le document que la direction fait signer aux salariés allant travailler au **Nigeria**. Le document arrive un peu avant le départ, vous n'avez pas le temps de le discuter ni d'essayer de le comprendre. Si vous ne signez pas, vous risquez votre expatriation - et, bien entendu, votre carrière -.

Pour ceux qui ne sont pas habitués aux documents juridiques en anglais, ce document établit que ni l'employeur ni le management ne sont responsables ni de vous conseiller ni de prendre soin de vous si vous êtes atteints par la COVID-19. *En d'autres termes, si vous avez ou êtes infectés par le coronavirus lors de votre mission au Nigeria, débrouillez-vous ...*

Addendum COVID-19 Screening Form

I, [Name SURNAME] of [insert address] hereby state as follows:

- (1) I have voluntarily provided information pertaining to me in this form.
- (2) I voluntarily consent to undertake a COVID-19 screening and other assessment as requested by Total.
- (3) I voluntarily consent to allow an authorized medical practitioner from Total's Medical Division to directly access my COVID-19 screening results published on the testing laboratory's results portal.
- (4) I agree that I will be solely responsible for seeking follow-on medical advice and/or care regarding my COVID-19 screening result.
- (5) I consent to Total providing my COVID-19 screening result to the Nigeria Centre for Disease Control (NCDC) and/or other regulators.
- (6) In consideration for the screening, I hereby release Total, its affiliates, directors, officers and agents from any liability arising from such screening, assessment and disclosure to NCDC and/or other Nigerian regulators and from their failure to provide follow-on medical advice and/or care.

Signed \_\_\_\_\_

This \_\_\_\_\_ Day of \_\_\_\_\_ 2020

Ceci est contraire aux RAPMI, illégal en France mais, probablement pire, il met en évidence la façon dont fonctionnent quelques uns face à cette pandémie.

**Le virus est toujours présent de manière différente selon les pays ; il faut cependant continuer à se protéger.**

Certains managers pour leur part, commencent par se protéger eux-mêmes, tant pour leur santé que juridiquement, ainsi que pour leurs carrières, en évitant des dérapages budgétaires tels que des traitements médicaux ou des évacuations de salariés imprévues.

Le SICTAME-UNSA vous déconseille fortement la signature d'un tel document, obtenue sous la menace d'une interruption de l'expatriation et d'une carrière altérée en cas de non-signature. **N'hésitez pas à nous consulter en cas de doute.**

**Pas de retour de familles en expatriation!**

Sans en avoir informé officiellement les syndicats, la direction aurait décidé que les familles ne retourneront pas en expatriation à cause de la crise sanitaire avant septembre 2021. Depuis quelques semaines, les développeurs de talent font pression sur les expatriés (ou futurs expatriés) pour qu'ils acceptent une poursuite de leur affectation en « célibataire géographique » (CG).

Le SICTAME-UNSA rappelle que ce régime de CG est le plus fragilisant familialement et qu'un départ en CG doit être bien réfléchi et accepté par la famille, et ne peut pas être imposé, ni directement ni indirectement, à un salarié. S'il y a des risques pour les familles, il y en a aussi pour les salariés, qui peuvent, à cause des risques de pandémie pas définitivement éteints, préférer rester se protéger eux et leur familles, en France.

Un bon nombre de questions restent sans réponses pour les expatriés et *la crise sanitaire ne saurait justifier que la direction agisse unilatéralement sans expliquer ou sans détailler les conditions contractuelles pour rester en expatriation.*

**RETROUVEZ NOUS SUR YAMMER**  
**SICTAME-UNSA SSC !**



**SICTAME-UNSA-TOTAL**

**TOUR COUPOLE** La Défense Bureau 4E41

**PAU** Bureau F16 CSTJ

**MICHELET** La Défense Bureau B RD 09

**SPAZIO NANTERRE** Bureau A10036



(01.47.44.76.33)

(05.59.83.59.21)

(01.41.35.75.93)

(01.41.35.34.48)