



## MOBILITÉ INTERNATIONALE : « TOUS DERRIÈRE ET LUI DEVANT »



Depuis une douzaine d'années et particulièrement de 2010 à 2018 en présidant la « Commission Expatriation » du CCE A(GS)H, le SICTAME-UNSA s'est attaché à traiter les sujets génériques de mobilité internationale, communs aux expatriés résidents ou rotationnels et pas uniquement les cas individuels.

Certaines organisations syndicales plus ou mieux que d'autres, ont largement soutenu les interventions et l'action opiniâtre du SICTAME pour faire valoir les droits des expatriés ou faire respecter le texte - *ou ses modifications* - des Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale (RAPMI) ou localement celui des Instructions d'Application (IA) des filiales à l'étranger. Tout comme le SICTAME, ces OS ont défendu des cas individuels mais ont laissé à notre organisation le soin de débusquer puis de suivre au plus près tout engagement – ou désengagement ! - unilatéral de l'employeur dégradant les conditions de vie et/ou de rémunération des expatriés, les anomalies de traitement des expatriés, les dévoiements de texte des RAPMI ou d'IA des filiales, le non-respect de textes réglementaires français, européens ou locaux, etc.

**Les principaux sujets génériques touchant les expatriés défendus et... (pour)suivis par le SICTAME-UNSA :**

### ► Congé de maternité, d'adoption, de paternité, parental d'éducation :

**Situation des femmes enceintes en expatriation** : « *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.* »

& « *À l'issue de son congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente* » ce qui est incompatible avec une réaffectation en France.



De plus, c'est bien l'état de grossesse qui va générer une réaffectation, ce qui est inacceptable pour le SICTAME de par un caractère qui pourrait être qualifié de discriminatoire.

Par ailleurs, « *les conditions de mobilités internationales ne sont maintenues que 16 semaines,* » ce qui revient à dire qu'une femme enceinte se verra sanctionnée en raison de son état de grossesse en cas de grossesse multiple ou d'enfant au-delà du second par une réaffectation.

### **Congé de maternité limité à 16 semaines (naissance simple) sinon... réaffectation en France !**

**Congé d'adoption** : « *En matière de congé d'adoption, les salariés bénéficient des dispositions applicables en France* »

Autrement dit, la durée du congé d'adoption de 16 à 40 semaines, reste la même qu'en France, sans la limitation imposée au congé de maternité. De plus, sa durée maximale peut être augmentée de 25 jours en cas de partage entre les deux parents. Aucune limitation.



### **Congé d'adoption de 16 à 40 semaines sans la limitation de 16 semaines imposée au congé de maternité !**

Le SICTAME-UNSA n'a eu de cesse et continuera à demander la suppression du plafonnement à 16 semaines du congé de maternité des expatriées, limitation que le SICTAME-UNSA pense être illégale.

Plus encore en regard du droit européen, la Compagnie ne devrait pas se permettre d'imposer cette règle restrictive des RAPMI à la réglementation la plus favorable en matière de maternité entre celle de certains pays d'affectation européens comme le Danemark et celle du pays européen d'origine, en l'occurrence la France...

## ► Temps de travail ou le forfait de 207 jours travaillés :

Historiquement dans la Compagnie, **35, 42, et 38 jours de congés par an étaient attribués en Europe, Afrique subsaharienne et « autres pays »** pour tenir compte des conditions de travail, de vie et d'approvisionnement plus difficiles qu'en France et/ou de l'éloignement et/ou de la langue pratiquée sur place, etc. **Mais ça, c'était avant !... du temps où en France, les salariés du Groupe ne disposaient que de 28 jours de congés par an.** C'était avant la mise en place des RTT (lois Aubry de 1998 et 2000 réduisant la durée de travail hebdomadaire de 39 à 35 heures).

**C'était avant l'« accord relatif au temps de travail » du 31 décembre 1999** entérinant les RTT et s'accordant à une **durée forfaitaire de travail de 207 jours par an dans l'entreprise.** Et pourtant, bien que mises en place le 1<sup>er</sup> juillet 2001, bien après l'« accord relatif au temps de travail » du 31/12/1999, les Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale (RAPMI version d'origine) ont « oublié » - c'est bien pratique pour la Direction -, à la fois le récent « forfait de 207 jours » de 1999 **ET** la compensation pour tenir compte des conditions de travail, de vie et d'approvisionnement plus difficiles qui existait jusque-là. Dès l'origine, les RAPMI ont tout simplement supprimé cette compensation, la transformant en jours de congés « normaux » pour les expatriés.

**Et hop, ni vu ni connu j't'embrouille, les expatriés travaillant bien souvent dans des conditions plus difficiles que leurs homologues en métropole, se sont retrouvés paradoxalement, avec moins de jours de congés qu'eux !**

|   |                 |
|---|-----------------|
| Salariés en France CCNIP : 28 CP + 14 RTT + ~ 5 JOB       | <b>47 jours</b> |
| Expatriés >>> Europe et Amérique du Nord                  | <b>35 jours</b> |
| Expatriés >>> Afrique subsaharienne (hors Afrique du Sud) | <b>42 jours</b> |
| Expatriés >>> « Autres pays » (y/c Afrique du Sud)        | <b>38 jours</b> |

**Admettant qu'il y a là une anomalie, la Compagnie a prévu une compensation en temps pour les filiales imposant plus de... 212 jours travaillés. Mais pourquoi donc 212 jours et non pas 207 ? Le SICTAME continuera à demander soit un temps de travail ramené à 207 jours soit une compensation à ce niveau.**

## ► Total Gestion Internationale

Et, mieux, expatriez-vous en Europe sous régime de droit Suisse Total Gestion Internationale (TGI) avec lequel, sans majoration géographique, sans compensation de l'emploi perdu du conjoint et du logement conservé en France, avec des taxes locales bien souvent confiscatoires, il revient plus cher de travailler sur place qu'en France !

**Le SICTAME a obtenu par voie de justice que les expatriés TGI figurent sur les listes électorales, soit donc éligibles/élus. Le SICTAME revendique pour tous les élus, le droit de représenter ces expatriés, d'être informés de leurs conditions d'expatriation et s'oppose au black-out de la Direction concernant tout ce qui les concerne.**



## ► Délai de route des célibataires géographiques :

L'[Article 5.1.3.1 des RAPMI](#) prévoit qu'aux droits à congés annuels **s'ajoute, une seule fois par an** pour les salariés, **un délai de route.**

Et son corollaire, c'est que TotalEnergies prévoit qu'aux droits à congés annuels, la société **retranche, quatre fois par an le délai de route aux congés annuels des célibataires « géographique ».**

**Le SICTAME-UNSA continuera à réclamer le respect de l'Article des RAPMI pour les célibataires géographiques, à savoir un délai de route pour chaque voyage de congé annuel effectué.**

## ► Le « Revenu consommable »:

| Taille de la famille<br>(nombre de personnes présentes au lieu d'expatriation) | Calcul du revenu consommable<br>RC<br>en euros, en fonction du salaire de référence et de la « taille de la famille » | EXP : logarithme exponentiel<br>LN : logarithme népérien | SEULE VARIABLE ► SR : salaire de référence France |
|--|---|--|---|
| 1  | = EXP ( 3,407501 + ( 0,612521 x (LN (SR))) )  |  |   |
| 1  | = EXP ( 3,444005 + ( 0,609797 x (LN (SR))) )  |  |   |

**Seule variable dans cette formule du revenu consommable : SR, le salaire de référence France :**

Le salaire de référence correspond au salaire perçu en cas d'affectation en France, il est composé des éléments suivants pour les salariés relevant de la CCNIP : le traitement mensuel de base France, la Prime d'ancienneté (OETAM) et le 13<sup>e</sup> mois pour les salariés payés sur 13 mois.

Pour les résidents, le salaire de référence (SR) sert d'assiette de calcul pour l'indemnité du coût de la vie (ICV), l'impôt de référence, la majoration géographique et l'indemnité de séparation éventuelle.

Le SICTAME s'interroge : sauf à (enfin) avouer que le calcul du revenu consommable est une « boîte noire » que la Direction ne contrôle ni ne maîtrise, SR, le salaire de référence France étant la seule variable dans cette formule du revenu consommable, comment se fait-il que les constantes 3,407501 + 0,612521 varient d'une année sur l'autre sans explication ?

#### ► Dispositif « garde des enfants de moins de 3 ans dans les pays de l'OCDE (plus Russie) » :

Ce dispositif E&P de garde des enfants mis en place à la rentrée 2010 n'est pas formalisé dans les RAPMI communes à toutes les UES, de sorte que les expatriés n'en ont pas connaissance et certaines filiales ont même une fâcheuse tendance à l'oublier et donc à en refuser son application ; certaines quand elle l'applique n'en ont pas réévalué sa valeur depuis... sa création en 2010 (500 € par mois pour le 1<sup>er</sup> enfant et 800 € au-delà).

Ne pas oublier que la Direction a confirmé que TGI appliquera ce dispositif aux salariés de la Branche E&P dans les pays de l'OCDE.

Le SICTAME demande toujours que ce dispositif « garde des enfants de moins de 3 ans dans les pays de l'OCDE (plus Russie) » soit porté par un article des RAPMI, que sa valeur soit fixée de manière décente et réévaluée selon la même règle que les autres indemnités des RAPMI.

#### ► Majorations Géographiques versus Suppléments de Traitement pour Mission (STM)

Vous travaillez en France et vous vous rendez en mission opérationnelle hors de France métropolitaine ? Suivant votre lieu de mission, il vous sera appliqué un supplément de traitement pour mission, pourcentages cotés selon les mêmes critères que ceux des Majorations Géographiques (MG) hors éléments familiaux. **En effet, vous partez « seul » en mission à l'étranger alors que les expatriés y séjournent le plus souvent « en famille ».**

Suivant votre lieu de mission le STM pourra être :

- **Supérieur à la Majoration Géographique (16)** les éléments familiaux semblant agir à l'inverse de l'attendu !
- **Egal à la Majoration Géographique (40)**, les éléments familiaux étant cette fois « neutralisés »
- **Inférieur à la Majoration Géographique (149)** - ce qui en soit est concevable puisque les éléments familiaux diminuent les valeurs de STM pour lesquelles ils n'interviennent pas – mais au lieu de s'appliquer de façon à peu près uniforme, ces éléments familiaux agissent de façon incohérente, par paliers : 48 STM < MG de 0 à -20 %, 48 STM < MG de -20 à -30 %, 37 STM < MG de -30 à -40 %, 16 STM < MG de -40 à -50 % !!!

Le SICTAME s'interroge : la cotation des STM par rapport à celui des Majorations Géographiques relève-t-elle du tirage au sort ou du foutage de gu... ? Le SICTAME demande une sérieuse remise à niveau des STM qui semble hors de contrôle.

Enfin, le SICTAME demande à être associé sinon consulté lorsque sont décidés des Mesures exceptionnelles en cas d'évènement(s) exceptionnel(s), pandémie, etc., lors de modifications des RAPMI ou des Instructions d'Application des filiales (que les directeurs généraux des filiales arrangent parfois à leur sauce et répugnent à voir contrôlées par des élus en France...).

**Expatriés,**

**le SICTAME-UNSA vous défend au quotidien et ne cesse d'empêcher la Compagnie de dégrader vos conditions d'expatriation !**

**Expatriés,**

**à votre tour de soutenir notre engagement, notre indépendance, nos actions en votant et faisant voter... **immédiatement** !**

**pour les listes SICTAME-UNSA**