

Commission Expatriation du Comité Central d'Entreprise
de l'UES Amont Holding TOTAL

Compte-rendu
de la

Réunion extraordinaire du 16 octobre 2015

Participants :

Direction		Présent	Absent
Mme Malika HADJ-BOAZA	Paris	x	
M. Romain DE MIRAS	Paris	x	
M. Nathan LAFOURESSE	Pau	x	

Membres de la Commission		Présent	Absent	à
--------------------------	--	---------	--------	---

M. Jean Michel PRIGENT	SICTAME UNSA, Président	x		Paris
------------------------	-------------------------	---	--	-------

M. Jean KESSAR	CFDT	Paris		x	
M. Laurent LAMBERT	CFDT	Pau	x		Pau
M. Alexis SWITALSKI-RAULIN	CFE-CGC	Expatrié		x	
M. Charles KELLER	CFE-CGC	Paris	x		Paris
M. Henri-Jean PORTAIL	CGT	Pau	x		Pau
M. Frédéric VIDAL	CGT	Pau	x		Paris
M. Ariel KAUFMAN	SICTAME UNSA	Paris	x		Paris
M. Éric VAUBOURDOLLE	SICTAME UNSA	Paris		x	Paris
M. Dominique HENRI	CFTC-FIRST,	Paris		x	

Réunion en visioconférence
entre la Tour Coupole (La Défense) et le Centre Scientifique et Technique Jean Féger (Pau)

ORDRE DU JOUR

entre la Tour Coupole (La Défense) et le Centre Scientifique et Technique Jean Féger (Pau)	1
Ordre du jour	2
I. Point sur la mise à jour des Instructions d'Application, notes d'administration et dispositions spécifiques applicables uniquement aux salariés en mobilité internationale – <i>Suite</i>	3
3. Instructions d'application des RAPMI – TEP Russie	3
4. Instructions d'application des RAPMI – TEP Asia Pacific PTE LTD.....	5
5. Instructions d'application des RAPMI – Nigéria	6
6. Instructions d'application des RAPMI – Emirats Arabes Unis	7
II. Questions diverses	8
III. Observations faites par la Commission Expatriation à propos des IA modifiées	9
1. IA TOTAL EP Russie	9
2. IA TOTAL EP Nigeria.....	11
3. TOTAL EP ABK & UAE (United Arab Emirates)	15
4. IA TOTAL EP Congo	17
5. IA TOTAL EP PNG (Papouasie Nouvelle Guinée)	18

La séance, suspendue le jeudi 15 octobre à 17 heures 05, reprend le vendredi 16 octobre à 9 heures 10, sous la présidence de Jean-Michel Prigent.

I. Point sur la mise à jour des Instructions d'Application, notes d'administration et dispositions spécifiques applicables uniquement aux salariés en mobilité internationale – Suite

3. Instructions d'application des RAPMI – TEP Russie

Nathan LAFOURESSE note que l'introduction des IA de TEP Russie a été modifiée de la façon suivante : les instructions d'application sont désormais valables pour « *tout personnel affecté chez TEP Russie / OPCO ou chez une société partenaire* ». Auparavant, les IA mentionnaient explicitement la société Yamal LNG. Les possibilités d'affectation des salariés de TEP Russie sont ainsi élargies. Deux jours fériés annuels ont été ajoutés.

Jean-Michel PRIGENT souhaite obtenir des précisions sur ce dernier point.

Malika HADJ-BOAZA précise que la liste des jours fériés en Russie figure à la page 7 des instructions d'application.

Nathan LAFOURESSE note qu'en l'occurrence, les 5 et 6 janvier ont été ajoutés à la liste des jours fériés. En ce qui concerne les horaires de travail, les collaborateurs doivent choisir soit la plage 8 heures - 17 heures, soit la plage 9 heures - 18 heures.

Henri-Jean PORTAIL s'étonne de cette disposition. En théorie, elle ne peut s'appliquer aux salariés au forfait jours.

Malika HADJ-BOAZA indique que l'établissement de TEP Russie est ouvert de 8 heures à 18 heures. Les responsables hiérarchiques, qui ont décidé de réduire la plage d'ouverture du site (laquelle était de 8 heures à 19 heures auparavant), souhaitent mieux maîtriser les horaires de travail. Elle rappelle que les collaborateurs en mobilité internationale doivent se conformer aux heures de travail locales.

Nathan LAFOURESSE observe, par ailleurs, que le montant de l'indemnité de remboursement des frais bancaires a fait l'objet d'un ajustement local. Ce dernier s'élève à 50 euros par mois. Cette indemnité est versée tant que le collaborateur n'a pas ouvert de compte dans une banque locale. Les règles de transport des effets personnels sont conformes aux RAPMI et les conditions relatives à l'hébergement temporaire ont été revues à la baisse : les collaborateurs bénéficient des dispositions d'hébergement temporaire pendant deux semaines, contre trois semaines auparavant. Le prestataire local en charge de la recherche d'hébergements a été remplacé.

Malika HADJ-BOAZA souligne que dans tous les cas de figure, la filiale est tenue d'héberger les collaborateurs en mobilité internationale, si ces derniers n'ont pas trouvé de solution pérenne.

Jean-Michel PRIGENT relève qu'il existe une politique locale concernant l'hébergement des expatriés. Il souhaite savoir ce que cela recouvre.

Malika HADJ-BOAZA répond qu'il s'agit des barèmes de logement.

Nathan LAFOURESSE note ensuite que les modalités de voyage de TEP Russie ont été mises en conformité avec les RAPMI et la politique voyages du Groupe.

Jean-Michel PRIGENT constate qu'à la page 14 des IA, il est indiqué que la récupération devait être prise localement. Cette disposition n'a pas lieu d'être.

Nathan LAFOURESSE informe la Commission que le Groupe a demandé à la filiale TEP Russie de supprimer cette dernière.

Jean-Michel PRIGENT regrette, par ailleurs, la perte pour les expatriés en Russie (résidant en famille) de la participation de la filiale au voyage récréatif annuel (Moscou-Larnaka). Il souhaite savoir si celui-ci sera maintenu pour celles et ceux qui sont partis en expatriation avant la modification des RAPMI.

Malika HADJ-BOAZA répond par la négative. Elle explique que la Direction privilégie l'équité entre les collaborateurs expatriés dans les filiales. Certaines d'entre elles ne financent pas le voyage récréatif. Malika HADJ-BOAZA précise que la Russie n'est pas considérée comme un pays difficile, ouvrant droit à un voyage supplémentaire.

En réponse à une observation de Frédéric Vidal, concernant la scolarisation des enfants, Nathan LAFOURESSE indique que pour la filiale TEP Russie, le lycée français de Moscou est la référence. La filiale rembourse les frais de scolarité sur la base des tarifs de l'école française. Si un expatrié choisit un autre établissement, la différence est à la charge de celui-ci, sauf décision contraire du Directeur Général de la filiale.

Henri-Jean PORTAIL souhaite savoir ce qui justifie le non-remboursement des matériels scolaires au-delà de la 3^{ème}.

Jean-Michel PRIGENT répond que le Groupe a aligné l'ensemble des filiales sur la situation en France, où les manuels scolaires sont financés par les collectivités territoriales. Ce point est conforme aux RAPMI.

Nathan LAFOURESSE indique que la mise à disposition d'un chauffeur pendant 2 semaines a été supprimée. Les collaborateurs bénéficient d'un véhicule de *leasing* dès leur arrivée.

Jean-Michel PRIGENT constate, par ailleurs, que les allocations figurant aux pages 24 et suivantes n'ont plus été modifiées depuis la révision des IA de 2009. Par exemple, la *lunch allowance* (allocation de repas) est de 100 euros depuis 6 ans.

Malika HADJ-BOAZA n'est pas surprise par cet état de fait. Il appartient à la filiale de juger de l'opportunité de modifier l'indemnité d'installation.

Jean-Michel PRIGENT souligne que l'inflation est très supérieure en Russie à ce qu'elle est au sein de l'Union Européenne. Bien que les prix aient évolué considérablement depuis 2009, les diverses allocations n'ont guère été revues à la hausse. Il demande à la Direction de bien vouloir faire part de l'étonnement de la Commission Expatriation à la Direction de TEP Russie.

Malika HADJ-BOAZA prend note de cette requête.

Par ailleurs, le plafond de remboursement des frais de repas et d'hébergement engagés lors de la visite médicale annuelle a été revu à la hausse. Le montant moyen des repas pris au restaurant du personnel est de 350 roubles par jour, soit 5,60 euros environ. Une allocation de 100 euros par mois est versée aux expatriés, qui ne travaillent pas toujours au siège de TEP Russie, ce qui équivaut à une prise en charge de 5 euros par jour. Le nombre de cours de russe pris en charge est passé de 4 à 2 cours par semaine. Le

remboursement des abonnements dans des clubs sportifs a été plafonné. L'allocation mensuelle au titre des transports a été échelonnée afin de tenir compte de la situation familiale.

Romain de MIRAS note, en réponse à une question posée le 15 octobre, que l'allocation mensuelle d'achat d'un *pass 1-6* est de 200 livres par mois pour un célibataire et de 400 livres pour un collaborateur marié. Le taux de participation est donc de 100 %.

Ariel KAUFMAN affirme que certaines filiales ont tendance à orienter les expatriés vers des logements plus excentrés, notamment dans les capitales très denses comme Londres et Moscou. De fait, les coûts de transport des salariés ont augmenté.

Malika HADJ-BOAZA ne partage pas cette analyse.

4. Instructions d'application des RAPMI – TEP Asia Pacific PTE LTD

Nathan LAFOURESSE indique que les conditions d'accueil et d'affectation sont conformes aux RAPMI. Les règles de remboursement des frais bancaires ont été ajoutées et les conditions relatives à l'hébergement temporaire ont été ajustées. Les règles de déménagement des effets personnels ont été mises en conformité aux RAPMI. L'indemnité d'ameublement varie désormais en fonction de la situation familiale. Tous les vols dont les expatriés pourraient être les victimes doivent être déclarés dans les 24 heures, conformément à la police d'assurance locale. En outre, les IA mentionnent désormais le fait que TEP APC n'est pas responsable en cas de litige lié à l'emploi des personnels domestiques. En ce qui concerne les voyages, les « *délais de route* » passent de 1,5 à 1 jour, conformément aux RAPMI. Les salariés de Total SA et de TGI sont concernés par cette disposition (*cf.* page 16 des IA).

Jean-Michel PRIGENT rappelle qu'il existe, dans le périmètre de TGI, diverses dispositions concernant les voyages intra-zone et interzones.

Nathan LAFOURESSE note ensuite que les diverses dispositions concernant les voyages (excédents de bagage, conditions de déplacement, plafonds de remboursement, etc.) sont mises en conformité avec les RAPMI. Il en est de même du remboursement des frais engagés à l'occasion de la visite médicale annuelle et des modalités d'attribution des véhicules. Les collaborateurs ont droit à une carte électronique afin d'utiliser les parcs de stationnement de Singapour.

Frédéric VIDAL estime que les conditions de prise en charge des frais de scolarité de TEP APC sont tout aussi contestables que celles appliquées en Russie.

Malika HADJ-BOAZA objecte qu'ainsi rédigées, les IA des RAPMI de TEP APC n'introduisent aucune limitation quant au choix de l'établissement scolaire.

Jean-Michel PRIGENT demande si les diverses allocations ou indemnités ont été réévaluées.

Nathan LAFOURESSE le confirme. Les plafonds de loyer ont été revus à la baisse, afin de tenir compte de l'évolution du marché local. L'allocation loisirs est désormais ouverte à tous les collaborateurs, quelle que soit leur catégorie. L'indemnité d'ameublement a été ajoutée, mais son montant a été revu à la baisse. Les montants des indemnités d'installation et de subsistance sont inchangés.

5. Instructions d'application des RAPMI – Nigéria

Nathan LAFOURESSE indique que les horaires de travail de la filiale nigériane étaient de 7 heures 30 à 16 heures 15. Ces derniers sont désormais plus flexibles, dans la mesure où les collaborateurs ont la possibilité d'arriver dès 6 heures 15 et de quitter leur poste dès 16 heures.

Henri-Jean PORTAIL remarque qu'il ne s'agit pas d'horaires de travail, mais d'ouverture et de fermeture.

Nathan LAFOURESSE poursuit sa présentation. Les IA prévoient que les articles de base fournis avec le logement temporaire devront être rendus au départ de la filiale. Accessoirement, les expatriés au Nigéria peuvent se faire rembourser l'achat d'un déshumidificateur.

Jean-Michel PRIGENT relève que les salariés expatriés doivent s'assurer du respect du droit du travail local s'ils sont amenés à employer du personnel domestique. Il suggère de mettre en place un support juridique, à l'instar du dispositif mis en place dans la filiale congolaise. A Dubaï, notamment, l'emploi de main-d'œuvre étrangère n'est pas sans risque.

Laurent LAMBERT souhaiterait, *a minima*, qu'un exemple de contrat de travail soit remis aux expatriés à leur arrivée.

Jean-Michel PRIGENT observe, par ailleurs, qu'une indemnité « chauffeur » par foyer est prévue au Nigéria, compte tenu des mesures de sécurité en vigueur. Il souhaite obtenir des précisions sur ce point.

Nathan LAFOURESSE précise que les expatriés au Nigéria peuvent prétendre à cette indemnité ou se voir attribuer un véhicule.

Jean-Michel PRIGENT demande si en cas de changement dans la situation familiale intervenant pendant les deux premières années de la mission (naissance ou mariage), les expatriés peuvent toujours bénéficier d'une prime de rideau supplémentaire.

Nathan LAFOURESSE répond négativement. Ce point a été changé, mais la filiale n'a pas justifié cette modification. Les règles de remboursement des abonnements au gaz, à l'électricité et à l'eau ont été revues : la notion de « *prise en charge dans des limites raisonnables* » a été indiquée.

Jean-Michel PRIGENT demande ce que la Direction entend par « *limites raisonnables* » et comment la consommation énergétique est mesurée à Port-Harcourt. Il demande à la Direction de préciser que les « *délais de route* » concernent également les salariés de TGI.

Nathan LAFOURESSE prend note de ces demandes.

Faisant suite à une observation du Président de la Commission, Malika HADJ-BOAZA note que la validation des demandes d'intervention les dimanches et autres jours de repos sera clarifiée avec la filiale.

Jean-Michel PRIGENT fait état de différences de prise en charge des voyages en fonction de l'appartenance ou non à un « *groupe clos* ». Par exemple, la majoration géographique de Lagos a été abaissée à 65 %, ce qui n'est pas le cas des « *groupes clos* ».

Malika HADJ-BOAZA estime qu'un tel niveau de précision n'a pas lieu d'être dans les IA. Aussi la formulation suivante sera-t-elle mentionnée : « *les frais de voyages seront pris en charge du pays au dernier lieu d'affectation connu en France* ».

La Commission Expatriation demande à la Direction, plus généralement, de bien vouloir clarifier les dispositions relatives aux voyages des instructions d'applications de la filiale nigérienne.

Jean-Michel PRIGENT s'enquiert, auprès de la Direction, des conditions des voyages pour accouchement.

Malika HADJ-BOAZA répond qu'il n'existe pas d'instruction particulière sur ce point. Ces dispositions sont définies dans les RAPMI.

Jean-Michel PRIGENT relève que la filiale « *consent un effort important pour la scolarisation des enfants des salariés expatriés* ». Il ne voit pas pourquoi ce détail devrait apparaître dans les IA.

Malika HADJ-BOAZA explique que l'école de Port-Harcourt est financée intégralement par la filiale. La question du maintien de cette école se poserait si le nombre d'inscrits était insuffisant.

Jean-Michel PRIGENT demande si l'octroi de véhicules est prévu à Port-Harcourt.

Nathan LAFOURESSE répond qu'aucun dispositif n'est prévu, dès lors que les salariés n'ont pas besoin de se déplacer. Une mesure telle que le prêt compensé n'a pas lieu d'être, étant donné le contexte local. Les termes relatifs aux déplacements en mission sont conformes aux RAPMI. L'indemnité de subsistance est de 70 euros ou de 110 euros par jour. La visite annuelle médicale pouvant être réalisée à Abuja, celle-ci n'ouvre donc pas droit à indemnisation. Désormais, l'allocation loisirs ne couvrira plus les activités scolaires ou éducatives des enfants et elle sera réservée aux loisirs *stricto sensu*. Le voyage récréatif à Abuja a été supprimé. En outre, le partage d'un chauffeur ne donne pas lieu à une double indemnité.

La séance est suspendue quelques instants.

En réponse à Jean-Michel Prigent, qui s'interroge sur la prise en compte de l'indemnité forfaitaire de 210 000 nairas, Malika HADJ-BOAZA explique que le coût de certains logements inclut déjà les frais de nettoyage et d'entretien. Ce point sera toutefois clarifié avec la filiale.

6. Instructions d'application des RAPMI – Emirats Arabes Unis

Nathan LAFOURESSE note que le format de la page de garde a été modifié. Les IA sont désormais signées par le seul PDG de la filiale. D'autres modifications de forme sont signalées aux pages 6 et 7. Les conditions relatives à l'hébergement temporaire s'appliquent pendant 30 jours (contre 20 jours précédemment). Les critères d'attribution des logements ne font plus de distinction entre les NP. Le plafond de remboursement d'assurance de 50 000 dinars s'applique toujours dans les faits, mais cette disposition est supprimée des IA. La filiale a précisé que le salarié devra rembourser la réparation des matériels dont il aura fait un usage incorrect (comme en Norvège). La participation aux coûts de transport de l'enfant scolarisé dans une zone non desservie a été supprimée. Les délais de mise à disposition des véhicules ont été considérablement réduits. Les modalités de déplacements sont conformes aux RAPMI. Le nombre de cours de langues et les plafonds de prise en charge ont été réduits (passant à 10 000 dinars par an). Le plafond de remboursement de l'abonnement téléphonique a été ajouté dans la partie « *utilities* ».

Jean-Michel PRIGENT adressera à la Direction ses remarques additionnelles éventuelles avant le milieu de la semaine prochaine.

II. Questions diverses

Ariel KAUFMAN s'interroge, d'une façon générale, sur les processus d'approbation des instructions d'application (processus prévu dans le « courrier Gaildraud » du 29 mai 2013).

Malika HADJ-BOAZA répond que les instructions d'application donnent lieu, avant révision, à un processus d'échanges entre les filiales, la DRH Groupe et la Commission Expatriation. Tant que les discussions avec les élus n'ont pas abouti, les IA révisées n'entrent pas en vigueur. Le *template* remis aux filiales est conforme aux RAPMI, mais certains avantages ou modalités peuvent être ajoutés par ces dernières.

Ariel KAUFMAN affirme que dans certains cas, les IA réduisent les avantages offerts aux salariés.

Malika HADJ-BOAZA s'inscrit en faux contre cette affirmation. Des instructions d'application ne sauraient réduire les droits accordés aux collaborateurs expatriés, inscrits dans les RAPMI.

Henri-Jean PORTAIL réitère sa demande de nouvelle soumission des projets d'IA au CCE de l'UES.

Ariel KAUFMAN déclare, au nom du SICTAME-UNSA, que les élus accepteront l'instauration d'un délai d'examen de 15 jours avant l'entrée en vigueur des IA, en contrepartie de l'organisation de quatre réunions de la Commission Expatriation par an. Ils souhaitent, en outre, que la Direction puisse communiquer aux membres de la Commission des IA comportant toutes les modifications apparentes. Enfin, Ariel KAUFMAN plaide pour une augmentation des moyens alloués à la Commission Expatriation.

Laurent LAMBERT et Jean-Michel PRIGENT s'associent à cette déclaration.

Malika HADJ-BOAZA observe que Nathan LAFOURESSE est précisément en charge de la comparaison des différentes versions des IA.

Instructions d'application des RAPMI – TEP AUSTRAL

Malika HADJ-BOAZA précise que les nouvelles IA feront référence à la politique voyages du Groupe.

Instructions d'application des RAPMI – Etats-Unis

Ariel KAUFMAN souhaiterait un éclairage sur l'imposition des salariés expatriés aux Etats-Unis.

Malika HADJ-BOAZA répond que ce point sera abordé lors de la prochaine Commission. Elle transmettra, à l'issue de la présente réunion, un certain nombre d'IA, dont celles des filiales d'Argentine, d'Azerbaïdjan, de Bolivie, du Brunei, d'Indonésie, du Myanmar, d'Ouganda et de Papouasie-Nouvelle-Guinée. Le tableau de suivi des IA modifiées est sauvegardé dans l'espace partagé. Elle verra dans quelle mesure il est possible de fournir aux membres de la Commission une version comparée des anciennes et nouvelles versions d'IA. Malika HADJ-BOAZA demande enfin aux élus de lui faire parvenir leurs observations sous 15 jours.

La séance est levée à 12 heures 15.

III. Observations faites par la Commission Expatriation à propos des IA modifiées

1. IA TOTAL EP Russie

(Cf extrait courriel de Jean-Michel PRIGENT à Mme Malika HADJ-BOAZA du 24 septembre 2015 00h46)

La procédure suivie ne respecte pas celle prévue dans le « courrier Gaildraud » du 23 mai 2015 et aucun moyen ni temps n'est donné à la Commission pour relire avec attention des IA – *ici aussi en anglais* -.

Les seules observations ayant été formulées après relecture par les membres SICTAME et moi-même, je vous les sou mets (Cf. IA sous forme Word ci-jointes obtenues après reconnaissance de caractères du fichier pdf que vous nous avez diffusé)

- **Page 4 :** Reference documents **Tous les documents de reference cités doivent être communiqués à la Commission**

Reference	Title
TEPR-M&O-DH-DHA-PR-200	Internai Personnel Policies and Procedures
TEPR-M&O-DHG-PO-253	Travel and Transportation Policy
TEPR-M&O-DHA-PR-203	Regulations on the Processing and Protection of the Personal Data of the Employees of the Representative Office of the Joint Stock Company TOTAL E&P RUSSIE
TEPR-M&O-DHA-PR-211	Regulations on the Processing and Protection of the Personal Data of the Employees of Moscow Branch of the Joint Stock Company TOTAL E&P RUSSIE
TEPR-M&O-DHG-PR-262	Corporate Car Usage Procedure
TEPR-M&O-DHG-PR-261	Provision of Apartments in Moscow for Expatriated Personnel
TEPR-M&O-SAF-PR-192	Medevac Procedure
TEPR-M&O-DHA-PO-209	Additional Social Benefits and Guarantees Regulation
TEPR-M&O-DHG-PR-241	Personal & Professional Effects Transportation Procedure
TEPR-M&O-HSE-HLT-PL-160	TEPR Health Plan

- **Page 4 et page 5 :** RAPMI France **Terme impropre ; les RAPMI France n'existent pas**
- **Page 5 :** These notes are supplementary to certain administrative rules dealing with situations that may change over a period of time **Si elles existent, ces notes doivent être communiquées à la Commission en même temps que les IA**
- **Page 6 :** These note For the purpose of its business activities, the employing entity (TOTAL SA, Elf EP or TGI) may temporarily assign an employee to a **third-party structure** established in the host country. In this case, the employee will benefit from the provisions set forth in the present document, except for **third-party's specific features** (working hours, company's rules and regulations). **Third-party: rappel ambiguë du détachement en cascade. Les termes choisis par la filiale TEP Norge sont, par exemple, sans ambiguïté**
- **Page 8 :** ... returning to the place of his/her place of residence **returning to his/her country of residence ?.**
- **Page 9 :** The participation of TEPR is limited to hotel expenses (room, breakfast, laundry) for maximum of fourteen calendar days **baisse du nombre de jours par rapport à IA Nov 2012 (3 semaines)**
- **Page 9 :** The local rules are stipulated in the "Personal and Professional Effects Transportation Procedure" TEPR-M&O-DHG-PR-24 **à fournir à la Commission Expatriation**

- **Page 9:** defined in the Policy "Provision of Apartments in Moscow for Expatriated Personnel" TEPR-M&O-DHG-PR-261 **à fournir à la Commission Expatriation**
- **Page 10 :** are given in "Provision of Apartments in Moscow for Expatriated Personnel" TEPR-M&O-DHG-PR-261. **à fournir à la Commission Expatriation**
- **Page 11 :** It is also the responsibility of the expatriate to use his domestic staff in compliance with the rules and laws in force in the country of assignment. **La filiale doit informer les expatriés des règles et lois locales en matière d'emploi de personnel local.**
- **Page 11 :** in the country of assignment. **Le pays d'affectation n'est-il pas ici la Russie?**
- **Page 12 :** (Internai Personnel Policies and Procedures TEPR-M&O-DH-DHA-PR-200, Appendix No. 3) **à fournir à la Commission Expatriation**
- **Page 12 :** (Travel and Transportation Policy TEPR-M&O-DHG-PO-253, Appendix No. 1). **à fournir à la Commission Expatriation**
- **Page 13:** It is assumed that this time off will be taken locally **NON!! Il a été convenu que non lors du "GT IA vs RAPMI"**
- **Page 14 :** to enable the expatriate to get one travel right for annual leave during each twelve-month period. **Phrase en contradiction avec l'absence de voyage lors des 12 derniers mois d'expatriation**
- **Page 14:** Family resident status: one return trip for the employee and every dependent member of his family (spouse, children) living in the place of assignment. **Disparition du voyage récréatif (tarif Moscou Larnaca à Chypre) par rapport à IA Nov 2012**
- **Page 15:** the cost of one additional baggage of 23 kg per person and per trip. **Suppression de la conversion en fret aérien par rapport à IA Nov 2012**
- **Page 16:** In case the medical consultants approved by TEPR **quel est le nom du consultant ?**
- **Page 18 :** "Corporate Car Usage Procedure" TEPR-M&O-DHG-PR-262. **à fournir à la Commission**
- **Page 19 :** If the mission is longer than the paid leave, rules related to missions travel shall apply (the flights will not be taken off the expatriate's travel rights). If the paid leave is longer than the mission, rules related to paid leave travel shall apply (the flights will be taken off the expatriate's travel rights). **Formulation compliquée (Cf plus simple TEP Norge par exemple)**
- **Page 21 :** regulated by TEPR-M&O-HSE-HLT-PL-160 TEPR Health Plan. **à fournir à la Commission**
- **Page 24 :** € 2500 for a single person and for a couple without children. **Inchangé par rapport à IA Nov 2012**
- **Page 24 :** € 250 per each dependent child effectively living in Moscow. **Inchangé par rapport à IA Nov 2012**
- **Page 26 :** Ford Galaxy for family status of M4 and above; **nouvelle catégorie introduite par rapport à IA Nov 2012**
- **Page 26 :**

Family status	Transport allowance, in euros
C/CG /MO/M1/M2	450
M3	550
M4 and higher / CoDir	650

Baisse de 50 € pour les C/CG/M0 et M2 par rapport à IA Nov 2012

Création de 2 nouvelles catégories M3 et M4+, seules en hausse par rapport à IA 2012

- **Page 28:**
TEPR contributes to the costs of membership in sports clubs for the employee and his family within the following limits:

Employee	45,000 Rubles/year
Employee's spouse and kids older 16 years	30,000 Rubles/year
Kids under 16 years	20,000 Rubles/year

Impossible de savoir comment ont évalué ces participations dans la mesure où la note de service datant de 2012 n'a pas été communiquée au GT IA vs RAPMI.

- **Page 28** : Lunch allowance for expatriates working outside of the "Four Winds Plaza" is 100 euros per month **Inchangée par rapport à IA Nov 2012**

Des dispositions ont été supprimées ou sont en retrait par rapport aux Instructions d'Application précédentes de novembre 2012:

- baisse du nombre de jours de logement temporaire à l'arrivée
- Disparition du voyage récréatif (tarif Moscou Larnaca à Chypre)
- Conversion des suppléments bagage en fret aérien...alors que cela ne provoque aucune dépense externe supplémentaire pour la filiale
- Allocation de transport : Baisse de 50 € pour les C/CG/M0 et M2

(Cf extrait courriel de Jean-Michel PRIGENT à Mme Malika HADJ-BOAZA du 15 octobre 2015 08h47)

En complément de l'analyse des Instructions d'Application de TOTAL EP RUSSIE,

Les membres SICTAME de la Commission et moi-même remarquons que les indemnités et allocations des IA version 1^{er} juin 2015 n'avaient pas été révisées par rapport aux IA version novembre 2012.

En réalité, les montants de ces allocations et indemnités n'ont pas été révisées par rapport aux IA version du 1^{er} janvier 2009, soit ± 7 ans.

Sachant qu'à l'issue du GT « IA vs RAPMI », la Direction nous a annoncé que les IA (et la valeur des indemnités et allocations) seraient réexaminées tous les 2 ans, on peut en conclure que les allocations et indemnités de TOTAL EP RUSSIE n'auront pas été réévaluées pendant ± 9 ans (7 ans + une réévaluation éventuelle en 2017).

Cette façon de procéder permet de ne pas modifier des allocations pendant plusieurs années sans que les « générations », de 3 ans en moyenne, d'expatriés s'en aperçoivent, arrivant et partant en deçà d'une « période » de modification des allocations.

Il est regrettable que les filiales ne révisent pas sérieusement (avec soin) les indemnités et allocations versées aux expatriés qui se succèdent.

2. IA TOTAL EP Nigeria

(Cf extrait courriel de Jean-Michel PRIGENT à Mme Malika HADJ-BOAZA du 15 octobre 2015 08h47)

.....

Cependant, comme toutes les IA qui ont été soumises à la Commission Expatriation depuis les travaux du Groupe de Travail technique « *Instructions d'Application vs RAPMI* », la procédure suivie ne respecte pas celle prévue par Mme Isabelle Gaildraud, alors Secrétaire Général, dans son courrier du 23 mai 2013.

Par ailleurs, aucun moyen ni temps n'est donné à la Commission pour relire avec attention ces IA (au final, la Commission devra en examiner une cinquantaine).

Concernant spécifiquement les IA de TOTAL UPSTREAM COMPANIES NIGERIA, on peut se demander si elles ont été sérieusement relues avant approbation par la filiale ou par les RH Siège avant leur transmission à la Commission tant

- les numéros d'annexes sont erronés par rapport au texte des instructions,
- des notions énoncées dans les instructions sont absentes dans les annexes,

- les oublis de certaines situations sont nombreux,
- la quasi-totalité des indemnités ou allocations n'a pas été réévaluée par rapport aux montants 1^{er} juillet 2012.

Pour les éviter, mieux aurait valu soumettre le texte de ces IA à la Commission Expatriation avant sa diffusion officielle comme le prévoyait pourtant le « courrier Gaildraud » du 23 mai 2013 (Cf. supra).

Je vous soumetts les observations faites après relecture par les membres SICTAME et moi-même, les membres des autres OS ne m'ayant transmis aucune remarque malgré mes demandes réitérées :

- **Page 3** : Les RAPMI France est un terme impropre ; seules les RAPMI, RAPMI Europe et RAPMI TGI existent jusqu'ici
- **Page 3** : Ces notes complètent S'il en existe, ces notes doivent être transmises à la Commission
- **Page 4** : ...sont affectés auprès de TEPNG/TUCN pour une durée déterminée Où est mentionnée cette durée ? quelle est-elle exactement ?
- **Page 6** : ...le chantier est situé en dehors du pays d'affectation Ce pays d'affectation n'est-il pas ici le Nigeria?
- **Page 6** : ... avec un plafond de 60 % du Salaire de référence TSA/TGI et un minimum de 20,000 naira.... Ce plafond ne doit-il pas correspondre au « Revenu Consommable » maxi calculé pour chaque expatrié à partir de la formule Art 1.3.3 Indemnité du Cout de la Vie et Annexe 1.3 des RAPMI?
- **Page 7** : ... Certains articles fournis à Abuja et Lagos sont à rendre aux services généraux au bout d'un mois.... Le séjour « temporaire » étant limité à 5 et 2 jours, pourquoi cette précision?
- **Page 8** : ... MOBILIER-EQUIPEMENT (Cf. annexe n°8).... erreur dans le numéro d'annexe
- **Page 9** : Il est également de la responsabilité de l'expatrié de s'assurer que le personnel domestique employé répond aux obligations légales d'autorisation de séjour et de permis de travail du Nigeria. La filiale doit informer les expatriés des règles et lois locales en matière d'emploi de personnel local.
- **Page 9** : Toutefois, en ce qui concerne les chauffeurs, compte tenu des mesures de sécurité en vigueur au sein de TEPNG/TUCN, une indemnité chauffeur est versée. (cf. annexe n°1) Rien ne permet de savoir si cette allocation a évolué depuis 2012, en effet lors du GT « IA vs RAPMI » rien n'avait été communiqué à ce sujet .
- **Page 9** : ...une indemnité d'installation, variable en fonction de sa situation de famille (cf. annexe n°4).
 - erreur dans le numéro d'annexe
 - montant inchangé par rapport à IA 2012.
- **Page 9** : ...une prime de rideaux (cf. annexe n°3).
 - erreur dans le numéro d'annexe
 - montant inchangé par rapport à IA 2012.
- **Page 9** : ... Les expatriés amenés à changer leur lieu de résidence pendant leur affectation au Nigeria à la demande de Total ou suite à un changement de situation familiale après au moins 2 ans .
 - Phrase ajoutée par rapport à IA 2012
 - « suite à un changement de situation familiale après au moins 2 ans » signifie-t-il , par exemple, qu'en cas de naissance ou de mariage ayant lieu moins de 2 ans après l'affectation ne recevront d'indemnité de rideaux complémentaire ?
- **Page 10** : ... Indemnité complémentaire Lagos/Abuja (cf. annexe n°3).
 - erreur dans le numéro d'annexe
 - montant inchangé par rapport à IA 2012.
- **Page 10** : ... L'abonnement et les consommations sont pris en charge par TEPNG/TUCN, dans des limites raisonnables.

- **Phrase ajoutée par rapport à IA 2012**
- **Quelles sont les limites raisonnables à Abuja, Lagos?**
- **Cas de Port Harcourt : consommations dans le camp**
- **Page 12 :** ... un délai forfaitaire de route dont la durée est précisé dans les RAPMI **les délais de route prévus pour les TGI est différentes, il est donc nécessaire de préciser « ... et les RAPMI TGI ».**
- **Page 13 :** ... Exceptionnellement les expatriés peuvent être appelés, sur demande écrite de leur hiérarchie (validation préalable par le EGM et plus) **la validation « et plus » doit être précisée.**
- **Page 14:** ... de sorte que l'expatrié bénéficie d'un droit à voyage pour congé par période de douze mois **incompatible avec l'absence de voyage de congé lors de la dernière année d'affectation.**
- **Page 14:** ... TEPNG / TUCN prend en charge les frais de voyage entre le lieu d'affectation et le dernier lieu d'affectation en France métropolitaine, sur la base de :
 - 1 aller-retour pour le salarié et chaque membre de la famille à charge (conjoint, enfants) résidant au lieu d'expatriation;
 - 2 allers-retours pour le salarié et chaque membre de la famille à charge (conjoints, enfants) résident dans un lieu d'expatriation où la majoration géographique est égale ou supérieure à 70%
 - 2 allers-retours pour un célibataire civil ;**N'est pas traité le cas de Lagos où la MG = 65% (≤70%) où certains salariés et leur famille bénéficie de 2 voyages par an et d'autres 1 seul voyage par an.**
- **Page 15:** ... A partir du 13eme mois, les « Droits à Voyage » sont émis par période échue. Ces périodes sont déterminées en divisant le nombre de mois par le nombre de droits voyage en fonction de la situation familiale prise en compte. **Rédaction plus simple dans les IA Russie (par exemple).**
- **Page 15:** ... N/B : Pour une émission par anticipation des droits a voyage, l'expatrié(e) se chargera de sa démobilisation (+ démobilisation famille), si il/elle est appelé(e) à quitter définitivement la filiale pendant la période concernée **Rédaction compliquée**
- **Page 15:** ... Il ya possibilité de transférer ce droit en fret lent par SAGA au départ de la France. (cf. annexe n° 6) **erreur dans le numéro d'annexe.**
- **Page 15 :** ... payable pour sa contre-valeur en naira localement ou en Euro à l'extérieur du pays. (cf. annexe n° 7).
 - **erreur dans le numéro d'annexe**
 - **montant inchangé par rapport à IA 2012.**
- **Page 16:** ... VOYAGE POUR ACCOUCHEMENT **Rien n'est indiqué sur le voyage d'accouchement et retour de la mère et du nouveau né en classe Affaires.**
- **Page 17:** ... La TEPNG / TUCN consent un effort financier important pour assurer la scolarité des enfants des expatriés dans une école d'entreprise **Quel est l'intérêt de cette phrase d'autant que le Groupe privilégie l'expatriation en famille. Est-ce pour culpabiliser les expatriés de scolariser leurs enfants à Port Harcourt ?**
- **Page 19:** ... ainsi qu'aux salariés TSA/TGI de niveau hiérarchique supérieur... **Comment est déterminé le niveau hiérarchique supérieur? quand peut-on se considérer d'un niveau hiérarchique supérieur?**
- **Page 19:** ... Seuls les frais de révision listés et plafonnés dans l'annexe n° 9)... **erreur dans le numéro d'annexe.**
- **Page 19:** Le carburant est fournit en plus aux DGM et plus. **Qui entre dans la catégorie « et plus » ?**
- **Page 19:** ... Les Deputy General Manager et salariés de niveau hiérarchique supérieur peuvent... **Qui sont les salariés de niveau hiérarchique supérieur?**

- **Page 19:** ... bénéficiaire d'un prêt compensé tel que défini en annexe n° 9) ... **erreur dans le numéro d'annexe.**
- **Page 19:** ... prêt sans intérêt assorti d'une « indemnité véhicule » mensuelle... **« indemnité véhicule » n'est pas reprise dans l'annexe correspondante.**
- **Page 19:** Une fois pendant l'affectation dans le même pays, l'expatrié affecté à Lagos/Abuja ... **Qu'est-il prévu pour l'expatrié affecté à Port-Harcourt.**
- **Page 19:** ... Barèmes et montants indiqués en annexe n°9... **erreur dans le numéro d'annexe.**
- **Page 22:** ... à une distance raisonnable du lieu de la mission. (Cf. DIR-GR-RH-007A1 et annexe n°10)... **erreur dans le numéro d'annexe.**
- **Page 22:** ... Les frais d'hébergement sont remboursés, sur présentation des originaux de justificatifs dans la limite du plafond défini en annexe n°10). **erreur dans le numéro d'annexe.**
- **Page 22:** ... Voir Note Groupe DIR-GR-RH-007 et annexe n°10). **erreur dans le numéro d'annexe.**
- **Page 22:** ... Le barème de cette indemnité est défini dans l'annexe n°10). **erreur dans le numéro d'annexe.**
- **Page 24:** ... Le paiement se fait directement par les intéressés qui se font ensuite rembourser par GMC. **Dans quel délai ? quel taux de change est appliqué ?**
- **Page 26:** ... Cette enveloppe inchangée par rapport à IA 1er juillet 2012 pourra être utilisée dans le cadre d'activités scolaires ou éducatives des enfants. **Enveloppe inchangée par rapport à IA 1^{er} juillet 2012**
- **Page 26:** ... Voir annexe n°11 **erreur dans le numéro d'annexe.**
- **Page 27:** ... Annexe 1 PRIME CHAUFFEUR **cette annexe est en partie contredite par l'annexe 8 page 35 (« Un couple expatrié ne pourra prétendre qu'à un seul prêt voiture ou indemnité chauffeur par foyer ») .**
- **Page 27:** ... TEPNG / TUCN participe au salaire du chauffeur à hauteur de 250 euros/par mois. **Rien ne permet de savoir si ce montant a évolué depuis 2012.**
- **Page 28:** ...PRIME RIDEAUX . **Montants inchangés par rapport à IA 1^{er} juillet 2012**
- **Page 28:** ...Indemnité complémentaire Lagos/Abuja . **Montant inchangé par rapport à IA 1^{er} juillet 2012**
- **Page 29:** ...INDEMNITE D'INSTALLATION. **Montants inchangés par rapport à IA 1^{er} juillet 2012**
- **Page 30:** ... Les autres tarifs sont disponibles auprès du Service HR/International Administration Services. Pour les TGI, un nouveau tableau sera communiqué. **Autres tarifs à communiquer à la Commission**
- **Page 35:** ... Le prêt sans intérêt d'un montant maximum de 30.000 euros est remboursable en 36 mensualités à partir de la date d'achat de la voiture. **Le dispositif « indemnisation mensuelle » n'est pas repris dans cette annexe**
- **Page 35:** ...Un couple expatrié ne pourra prétendre qu'à un seul prêt voiture ou indemnité chauffeur par foyer. **Cette restriction ne figure pas dans le texte des IA (instruction n°9) et contredit « Toutefois, en ce qui concerne les chauffeurs, compte tenu des mesures de sécurité en vigueur au sein de TEPNG/TUCN, une indemnité chauffeur est versée. (cf. annexe n°1) »**
- **Page 37:** ... Le plafond global de remboursement est fixé à 500.000 naira par famille et par an. **Montant inchangé par rapport à IA 1^{er} juillet 2012**

Par ailleurs des dispositions ont été supprimées ou sont en retrait par rapport aux Instructions d'Application précédentes du 1^{er} juillet 2012:

- **Suppression de la « Housing Subsidy » :**
« Cette indemnité forfaitaire d'un montant de 210,000 naira pour une durée de 3 ans est payée à tout expatrié résident dès son arrivée en affectation et justifiant de l'emploi d'un personnel domestique (cook, nanny, housemaid). Elle est destinée à contribuer à l'indemnisation d'un employé domestique (autre que chauffeur) pour ses frais de loyer, de transport et d'équipement. Elle est

versée seulement dans les cas où il n'y a pas de « boys quarters » dans la résidence où habite le salarié. Un seul personnel domestique dans le « boy's quarter » est autorisé.

Pour les expatriés amenés à effectuer une quatrième année, une nouvelle housing subsidy leur sera allouée à hauteur de 70,000 naira. »

- **Suppression du voyage récréatif pour les résidents « en famille » à Abuja**

3. TOTAL EP ABK & UAE (United Arab Emirates)

(Cf extrait courriel de Jean-Michel PRIGENT à Mme Malika HADJ-BOAZA du 23 octobre 2015 13h46)

Comme la Commission l'a rappelé lors de sa réunion extraordinaire du 16 octobre dernier, la procédure suivie dans ce cas de modifications d'IA ne respecte pas à ce jour celle prévue par le courrier du Secrétaire Général du 23 mai 2013. Par ailleurs, aucun moyen ni temps n'est donné à la Commission pour relire avec attention ces IA (au final, la Commission devra en examiner une cinquantaine).

Concernant spécifiquement les IA de TOTAL EP UAE TEP UAE / TOTAL ABK, comme convenu le 16 octobre dernier, je vous sou mets les observations faites après relecture par les membres SICTAME et moi-même, les membres des autres OS ne m'ayant transmis aucune remarque malgré mes demandes réitérées :

- **Page 4 : RAPMI France est un terme impropre ; seules les RAPMI, RAPMI Europe et RAPMI TGI existent jusqu'ici**
- **Page 4 : These notes are supplementary S'il en existe, ces notes doivent être transmises à la Commission**
- **Page 5 : ...is assigned to The Compagny for a fixed-term period Où est mentionnée cette durée ? quelle est-elle exactement ?**
- **Page 5: ...the employing entity (TOTAL SA, Elf EP or TGI) Cf. par exemple, ce qui est mentionné par Total EP Russie**
- **Page 6: ...For TEP UAE: 8:00 am to 4:40 pm
...For TOTAL ABK: 7:30 am to 3:30 pm.... Pourquoi des horaires différents alors que TEP UAE et TOTAL ABK sont regroupés sous le terme « The Company » (une seule compagnie & 2 horaires différents ?**
- **Page 6: Following a duty schedule will not entitle the expatriate to compensatory time off nor will he receive payment Les expatriés sont-ils les seuls de "The Company" a n'être ni payés ni compensés pour des heures d'astreinte ou de permanence?**
- **Page 7 : ... A monthiy allowance of AED 200 is being paid Ce montant devrait se trouver à la fin (appendix) pour être visé/révisé en même temps que les autres, au minimum tous les 2 ans**
- **Page 11 : ... It is also the responsibility of the expatriate to use his domestic staff in compliance with the rules and laws in force in the country of assignment. La filiale doit informer les expatriés des règles et lois locales en matière d'emploi de personnel local.**
- **Page 12 : each way asper RAPMI.... and RAPMI TGI (dispositifs différents)**
- **Page 12 : ANNUAL MEDICAL VISIT....
medical visit is held in recognized centres**

Expatriates under **Total SA ou ELF EP** contract :

- ✓ Paris : Service de médecine du travail — Tour Coupole for the employee and the CMETE center for the family

- ✓ Pau : Service de médecine du travail and the CBSE center for the family Expatriates under TGI contract :
- ✓ The Medical Center defined by TGI in Abu Dhabi & Dubai
Pourquoi cette différence de traitement entre Total SA/ELF EP contract et TGI contract ? tout le monde ne peut-il faire sa visite à Abu Dhabi & Dubaï (moins de frais de déplacement, moins de perte de temps,...).
 - Page 13 : It is assumed that this time off will be taken locally.... **Non. C'est de la liberté de chacun (c'est ce qui avait été dit lors du GT IA vs RAPMI.**
 - Page 14 : to enable the expatriate to get one travel right for annual leave during each twelve-month period. **Phrase en contradiction avec l'absence de voyage lors des 12 derniers mois d'expatriation**
 - Page 18 :
 Transport and Hotel bookings are made by the Company..
 Et
and up to a certain amount specified in appendix....**paradoxal : les transports et hôtels sont réservés par "The Compagny"; pourquoi fixer une limite à des réservations faites en toute connaissance des montants par « The Compagny » .**
 - Page 18 :a work trip **during** the vacation period. **La période de congés est accolée; en aucun cas – sauf accord de l'expatrié » inclus/pendant une période ce congés.**
 - Page 20 : ANNUAL MEDICAL EXAMINATION
 Expatriates as well as dependent family members must attend an annual medical examination in one of the medical centers recognized by TOTAL (for Total SA employees in Paris, Pau **and for TGI employees in Abu Dhabi**).

 Expenses incurred in the course of this medical examination will be reimbursed against receipts as follows:
 - One night in a hotel, only if it is deemed necessary because of the distance **between the home address and the medical center.**
 - Meals, whose amounts are specified in Appendix (same as for missions).
 - Travel expenses, limited to the cost of a 1st class train ticket **from the home address to the medical center and vice-versa.....**
Etrange de prévoir hôtel et dépenses de voyage pour les TGI qui sont réputés passer leur visite médicale à Abu Dhabi (sur place !).
 - Page 21 : reimbursement for 2 courses per year up to AED 10000. **Ce montant devrait se trouver à la fin (appendix) pour être visé/révisé en même temps que les autres, au minimum tous les 2 ans**

Par ailleurs, en dehors des frais d'approche fixés par les RAPMI ou des montants en rapport avec la DIR-GR-RH-007 (hotel, repas, etc...),

aucun montant d'allocation ou indemnité n'a varié depuis la dernière version des IA TOTAL ABK du 1^{er} juin 2013 vue lors du GT IA vs RAPMI (1^{er} juin 2013) ni celle antérieure du 1^{er} juin 2010. (activités récréatives, indemnité d'ameublement, indemnité d'installation, IK, etc...)

Enfin, suppression ou limitation de certains dispositifs ou mesures

- Cours de langue étrangère pour le conjoint dorénavant limité à 2 cours par an,
- Suppression du prêt second véhicule,
- Suppression de l'affectation des logements suivant le NP,
- Suppression de l'indemnité d'ameublement supplémentaire lors d'une naissance ou mobilisation d'un enfant supplémentaire.

4. IA TOTAL EP Congo

(Cf extrait courriel de Jean-Michel PRIGENT à Mme Malika HADJ-BOAZA du 14 octobre 2015 15h33)

Ces Instructions d'Application sont certainement l'exemple de « trame » qui devrait être diffusée aux filiales du Groupe afin de rédaction de leurs propres IA. Elles respectent et restituent, en effet, des points soulevés lors du Groupe de Travail technique « Instructions d'Application versus RAPMI » (GT « IA vs RAPMI ») de septembre 2013 à mars 2014 (*):

(*) La rédaction des IA TOTAL EP CONGO a été supervisée au Congo par le Secrétaire Général de la filiale qui, en 2013-2014, menait la délégation de la Direction lors du GT « IA vs RAPMI » ; j'ai été, pour ma part, convié à une 1^{ère} relecture de ces IA en tant que représentant des expatriés au Congo et participais au GT « IA vs RAPMI » comme président de la Commission Expatriation. Ceci explique sans doute que ces IA peuvent être considérées comme conformes aux RAPMI et irréprochables – *quasiment et pour le moment*-.

1. **Montants des allocations et indemnités :** ils sont bien regroupés sous forme d'annexes en fin d'IA ; leurs valeurs ont été révisées par rapport à la version précédente.
2. **Transport effets personnels :**
Page 9 > Au retour d'expatriation ou lors d'un transfert d'une expatriation à une autre: afin de lever toute ambiguïté et éviter tout litige, les IA TOTAL EP Congo prévoient tous les transferts de filiale à filiale possibles :
 - Passage d'une filiale A (ex. Italie) vers une filiale B (ex. Congo) puis vers une filiale C (ex. Algérie) :
 - Passage d'une filiale A (ex. Congo) à quota simple vers une filiale B (ex. Nigeria PHC) à quota doublé
 - Passage d'une filiale A (ex. Nigeria PHC) à quota doublé vers une filiale (ex. Congo) à quota simple
 - Passage d'une filiale A (ex. Congo) à climat équatorial vers une filiale B (ex. Norvège) à climat froid et réciproquement
3. **Personnel domestique :**
Page 12 Un modèle de contrat de prestation de service est à votre disposition auprès du Service Gestion de l'International.
 Sans s'affranchir totalement de l'obligation qui devrait lui être faite d'informer les expatriés des règles et lois locales en matière d'emploi de personnel local , la filiale propose cependant un modèle de contrat de prestation de service qui peut éviter nombre de litiges.
4. **Délai de route :**
Page 14 En plus de ses droits à congés annuels, l'expatrié bénéficie une fois par an, d'un délai de route de 1 jour par trajet (A-R, soit 2 jours par an).
 Pour les collaborateurs TGI, les délais de route, accordés une fois par an, sont :
 - 1 jour par trajet (A-R, soit 2 jours/an) pour les salariés en mobilité intra-zone,
 - 1.5 jour par trajet (A-R, soit 3 jours/an) pour les salariés en mobilité inter-zones,
 Total EP Congo prévoit bien les cas d'expatriés TGI et non-TGI qu'oublie allègrement bon nombre de filiales ignorantes des traitements différents selon la nationalité.
5. **Excédent de bagages :**
Page 17 Lors des voyages de congés, ces excédents de bagages peuvent être convertis en fret aérien dans la limite du coût correspondant aux droits à excédents de bagages.
 La filiale maintient ce dispositif ; elle a tout à fait raison de le faire dans la mesure où cela ne lui coûte rien de plus en dépense externe que Si elle l'avait supprimé (comme l'ont fait d'autres filiales en optant pour une suppression qui est une mesure « 4C&D » en trompe-l'œil).

6. Voyages pour évènements familiaux :

Page 17 La notion de proche parent se limite aux enfants et parents (père/mère) du salarié ou de son conjoint.

La filiale rappelle aux expatriés la notion de « proche parent » telle qu'on l'entend en France et qui peut être sensiblement différente et/ou élargie au Congo

Quatre points mineurs pourront être améliorés :

1. Règles d'Administration :

Page 4 Les salariés affectés en expatriation sont régis :

- Par les RAPMI France : terme impropre puisque n'existent – à ce jour - que les RAPMI, les RAPMI TGI, les RAPMI « Zone Europe » (TGI et non TGI)

2. Véhicule personnel:

Page 19 d'un prêt sans intérêt ... dont le montant maximum est fixé par note de service ajouter la mention (voir annexe à l'instruction n°8).

3. Prêt second véhicule:

Page 19 TEPC accorde localement à ses expatriés un prêt sans intérêt pour l'achat d'un second véhicule ajouter la mention (dont le montant est fixé dans l'annexe à l'instruction n°8).

4. Les 3 premières lignes de la page 30 sont à supprimer (répétition des 3 dernières lignes de la page 29)

5. IA TOTAL EP PNG (Papouasie Nouvelle Guinée)

(Cf extrait courriel de Mme Malika HADJ-BOAZA à Jean-Michel PRIGENT du 30 octobre 2015 09h20)

....

Comme convenu, nous vous prions de bien vouloir trouver en pièce jointe les Instructions d'Application TEP CONGO, considérées comme d'application immédiate lors de la dernière réunion de la Commission Expatriation (16 octobre 2015).

Concernant les Instructions d'Application **Papouasie Nouvelle Guinée**, nous vous confirmons la conformité aux RAPMI de la version communiquée le 25 mars 2015 (voir courriel joint). Nous n'y avons apporté aucun changement, elles sont donc appliquées.

(Cf extrait courriel de Jean-Michel PRIGENT à Mme Malika HADJ-BOAZA du 12 novembre 2015 09h19)

....

En revanche, lors de la commission extraordinaire du 16 octobre 2015, nous étions convenus que vous nous communiqueriez les IA « **TOTAL EP Papouasie Nouvelle Guinée** » afin que nous puissions apporter nos observations et remarques sur leur conformité avec les Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale (RAPMI).

Il est regrettable que vous n'y ayez pas donné suite en décidant unilatéralement ① de ne pas nous les soumettre, ② qu'elles sont conformes aux RAPMI et ③ à quelle version des RAPMI elles sont conformes. En cela, le processus précis prévu par le « courrier Gaildraud » du 29 mai 2013 (ref : EP/SG/RH/RS- 13.085 -IG/Mc) en cas de modification des RAPMI, des Instructions d'Application et/ou des dispositions spécifiques exclusivement applicables à du personnel relevant des RAPMI , dès lors que ces modifications entraînent un changement de situation pour certains salariés, n'est toujours pas respecté.

En outre, en décidant arbitrairement que les IA Papouasie Nouvelle Guinée sont conformes aux RAPMI dans leur version du **25 mars 2015**, vous obérez l'application de toutes les modifications des RAPMI annoncées postérieurement au 25 mars 2015 (*Suppression du prêt compensé voiture, ICV application de*

celle de la ville d'affectation, Mise en conformité des RAPMI avec la politique Voyage Groupe, nouveaux délais de route, etc...).

En conséquence, **merci de transmettre à la Commission toutes les notes d'administration (ou équivalent) émises par TOTAL EP Nouvelle Guinée informant les expatriés de l'application des versions 1^{er} avril et/ou 1^{er} juin 2015 des RAPMI.**

Même demande pour les Instructions d'Application « TOTAL EP Philippines B.V. » qui n'ont pas fait l'objet du processus prévu en cas de modifications d'IA.

(Cf extrait courriel de Mme Malika HADJ-BOAZA à Jean-Michel PRIGENT du 13 novembre 2015 10h15)

....

Comme indiqué dans notre précédent courriel, les Instructions d'Application Papouasie Nouvelle Guinée ont été communiquées aux membres de la Commission Expatriation le 25 mars 2015.

Leur rédaction avait pris en compte les dernières évolutions des RAPMI.

Aucune remarque de votre part ne nous étant parvenue, nous vous confirmons leur application ; dans le respect des dispositions RAPMI actuellement en vigueur.