

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

Compte-rendu de la Réunion extraordinaire du 18 mars 2015

Participants :

Direction		Présent	Absent
Mme Malika HADJ-BOAZA	Paris	x	
Mme Martine CAZOT	Pau	x	
Mme Isabelle RYCERZ	Paris	x	
Mme Camille MANCEAU	Paris	x	
M. Romain DE MIRAS	Paris	x	
M. Jean-Rémi BUR	Paris	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. Jérôme BETAT	CFE-CGC			x	
M. Charles KELLER	CFE-CGC	Paris	x		Paris
M. Hervé LACAMOIRE	CGT	Pau	x		Pau
M. Jean-Christophe AKA	CGT	Pau		x	Pau
M. Ariel KAUFMAN	SICTAME UNSA	Paris	x		Paris
M. Éric VAUBOURDOLLE	SICTAME UNSA	Paris	x		Paris
M. Dominique HENRI	CFTC-FIRST,	Paris		x	Paris

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

ORDRE DU JOUR

I.	Mise en place des RAPMI Zone Europe	3
II.	Suppression du Prêt compensé Voiture	9
III.	ICV : application de celle de la ville d'affectation	10
IV.	Mise en conformité des RAPMI avec la politique Voyage Groupe	11
V.	Présentation des nouveaux délais de route	13
VI.	Situation au Nigéria – prise en compte par le critère CPT et effets sur les MG Nigéria	15
VII.	Non-respect des engagements 2013 du Secrétaire Général concernant les modifications des instructions d'application (filiales Nigéria, Russie, Birmanie)	17

La séance est ouverte à 13 heures 00, sous la présidence de Jean-Michel PRIGENT.

I. Mise en place des RAPMI Zone Europe

Martine CAZOT explique les raisons de la mise en place de Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale (RAPMI) « zone Europe » :

- La recherche d'une meilleure maîtrise des coûts liés à l'expatriation
- L'adaptation du package Mobilité Internationale au contexte spécifique de la zone Europe

Éric VAUBOURDOLLE s'interroge sur ce contexte « zone Europe », ne comprenant pas les changements et évolutions évoqués par Martine CAZOT qui pourraient justifier cette mise en place.

Martine CAZOT précise cette « zone Europe » correspond à un ensemble homogène, économiquement et politiquement ; et disposant d'un environnement de vie comparable à celui de la France.

Jean-Michel PRIGENT se dit surpris de l'utilisation du terme homogène quand on compare économiquement et politiquement les 32 pays d'Europe « élargie » dont il est question ici.

Martine CAZOT ajoute que ce nouveau dispositif répond à un alignement sur les pratiques des autres branches du Groupe.

Jean-Michel PRIGENT s'en étonne, relisant le préambule des RAPMI qui semble le contredire :

« Ce recueil s'adresse aux salariés des sociétés françaises [1] de l'UES Amont/Holding, de l'UES Raffinage Pétrochimie et de l'UES Marketing & Services affectés à l'étranger... »

^[1] Total S.A., Elf Exploration Production, Total Raffinage Chimie, Total Petrochemicals France, Total Marketing Services, Total Additifs et Carburants Spéciaux, Total Lubrifiants, Total Fluides, Total Global Services

En dehors de ces 3 UES qui constituent le Groupe et auxquelles les RAPMI s'appliquent, Jean-Michel PRIGENT ne voit pas sur quelle autre branche du Groupe ces RAPMI Europe peuvent bien s'aligner. A part le dispositif RAPMI Total Gestion Internationale (TGI), les RAPMI ont toujours des règles Groupe.

Martine CAZOT précise que les règles d'administration sont identiques, mais que leurs modalités d'application peuvent différer selon les branches.

Malika HADJ-BOAZA confirme que les RAPMI « zone Europe » sont applicables aux salariés des sociétés françaises composant les 3 UES du Groupe TOTAL.

Ariel Kaufman demande si un benchmark a été réalisé avec d'autres sociétés à propos des conditions d'expatriation en Europe.

Isabelle RYCERZ répond affirmativement.

A la demande de communication à la Commission des résultats de ce benchmark formulée par Charles KELLER, Malika HADJ-BOAZA répond que ce benchmark ne sera pas diffusé.

Martine CAZOT précise que ces RAPMI « Europe » s'appliqueront aux 28 états de l'Union Européenne au 1^{er} juillet 2013 [2] et aux 4 états de l'Association Européenne de LIBRE Echange (AELE) [3]

^[2] l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, la Croatie, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, la Lettonie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République tchèque, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Slovénie et la Suède.

^[3] l'Islande, la Norvège, le Liechtenstein, la Suisse,

Par rapport aux RAPMI, Martine CAZOT détaille le maintien :

- Indemnité de Mobilité Internationale (IMI) au taux « Europe » (NDLR : ½ taux « reste du Monde »)

- Indemnité du Cout de la Vie (ICV) de la ville d'affectation quand elle existe (hors groupes clos),
- Eléments liés à la situation familiale,
- Principe de l'égalisation fiscale,
- Participation aux frais de scolarité,
- couverture sociale.

En revanche, Martine CAZOT décrit les dispositions qui seront aménagées par rapport aux RAPMI :

a. Majorations géographiques

Martine CAZOT explique que la cotation des Majorations géographiques (MG) résulte de l'évaluation de plusieurs critères mesurant l'écart des conditions de vie entre Paris et le lieu d'affectation.

Jean-Michel PRIGENT s'étonne qu'une fois encore, Pau, ville d'un des deux Etablissements Amont en France, ne soit pas prise en compte dans cet écart.

Laurent LAMBERT constate qu'en effet l'écart entre les conditions de vie entre Pau ou Paris et la ville d'affectation peut être bien différent du fait de prix variant beaucoup entre ville de province et capitale.

Martine CAZOT annonce que, les conditions de vie permettant de déterminer, les MG de la zone « Europe » étant globalement équivalentes aux conditions de vie en France, le talon forfaitaire de 10% qui s'ajoute à la somme des différents critères est supprimé.

L'ensemble des membres de la Commission découvre l'existence d'un talon forfaitaire de 10% et s'en étonne.

Martine CAZOT explique que ce talon de 10% est automatiquement appliqué à l'ensemble des MG.

Éric VAUBOURDOLLE note que tous les destinations ne sont pas traitées de la même façon, ainsi certaines n'ont diminué que de 5 points au lieu des 10 annoncés en séance: Bulgarie (Sofia), Finlande (Pori), Norvège (Bergen), Roumanie(Bucarest)

NDLR :

- 2 MG ont été diminuées bien au-delà des 10 points présentés : Roumanie (Brasov) -15 points et Norvège (Hammerfest) -20 points.
 - 6 MG disparaissent sans que la Commission en soit informée formellement: Espagne (La Corogne) 15, Italie (Arbatax) 15, Pays Bas (Ohjoc, Haarlem, Leiden), Royaume Uni (Leeds)
-

b. Régime de commuting « zone Europe »

Martine CAZOT annonce que le régime de « Commuting » remplace le régime célibataire géographique dans la zone « Europe » pour les destinations dont la durée du trajet domicile/lieu d'affectation est inférieure ou égale à 4 heures.

Jean-Michel PRIGENT tient à ce que le document précise la durée de trajet domicile/lieu d'affectation et demande si une liste des filiales se trouvant à plus de 4 heures a été établie d'autant que la plupart des trajets à partir du domicile dépendant de l'Etablissement Amont de Pau sont de plus de 4h en comptant les escales.

Jean-Michel PRIGENT estime que ce temps de trajet supérieur à 4 heures décide seul de l'application du régime « Commuting » ou « Célibataire Géographique » ; en effet, la plupart des salariés dépendant de l'Etablissement de Paris seront contraints au régime « Commuting » quand beaucoup de ceux affectés à l'Etablissement de Pau n'auront d'autre choix que le régime « Célibataire Géographique ».

Malika HADJ-BOAZA répond que la liste évoquée sera fournie aux gestionnaires de carrière.

Éric VAUBOURDOLLE observe que c'est la durée du vol de Paris vers la ville de destination qui est retenue pour le calcul du temps de trajet.

Ariel KAUFMAN demande si les temps de transit seront retenus, comme les temps d'escale.

Malika HADJ-BOAZA prend note de la remarque.

Jean-Michel PRIGENT rappelle d'ailleurs que la politique voyage Groupe privilégie les voyages à escale pour des raisons de coût.

Éric VAUBOURDOLLE explique que le cas des trajets avec escale (avec des billets moins chers) devra être explicité par la Direction. Auparavant, l'expatrié choisissait ou le régime de commuting ou celui de célibataire géographique. Dorénavant, le régime de commuting s'applique de fait dans ce cas.

Malika HADJ-BOAZA ajoute que l'objectif est bien que ces expatriés puissent revenir dans leur famille tous les quinze jours, l'objectif étant que les expatriés arrivent chez eux le vendredi avant minuit.

Ariel KAUFMAN rappelle que le régime de commuting devra être détaillé à toutes les filiales, car ces expatriés pourraient devoir quitter leur poste dès 12 heures pour se rendre chez eux avant minuit.

A une remarque de Jean-Michel PRIGENT, Jean-Rémi BUR explique que les autres branches avaient, davantage que l'E&P, imposé ce régime de commuting aux salariés. Pour autant, les expatriations en famille sont toujours privilégiées.

Martine CAZOT annonce ensuite que ce sont bien les filiales qui accordent les billets, à condition qu'il s'agisse de billets économiques et/ou non modifiables.

Charles KELLER prend le cas où le lieu de travail serait éloigné de l'aéroport d'arrivée et demande si le temps de ce deuxième trajet entre aéroport et lieu de travail sera pris en compte.

Malika HADJ-BOAZA répond que seule la durée de vol, escales comprises, entre les aéroports le plus proche du dernier lieu d'affectation en France et du lieu d'affectation en « zone Europe » qui est retenue. La présentation initiale sera modifiée en ce sens.

Hervé LACAMOIRE demande pourquoi mettre en place ce régime commuting alors que la direction prétend en page 1 des RAPMI, favoriser plutôt le départ des salariés en expatriation en famille. Comme élément de réponse, Martine CAZOT indique que le régime de commuting correspond à un régime de « résident », que les salariés en commuting ne perçoivent pas les indemnités de séparation de 20%, mais qu'ils bénéficient d'un voyage tous les 15 jours pour rejoindre leur domicile.

Malika HADJ-BOAZA ajoute que c'est bien la nature de l'activité des rotationnels qui empêche le retour en famille, ce qui n'est pas le cas des autres expatriés qui pourraient être résidents. Dans ce dernier cas, ces salariés répondraient au statut de commuters, même s'ils seront séparés de leur famille.

Jean-Michel PRIGENT demande quelle est au final la différence existant entre un régime de commuter et celui de rotationnel dans des filiales où les rotations ont une durée de quinze jours. Pourquoi ne pas offrir le choix entre le régime « commuting » et rotationnel « ville » qui est prévu par les RAPMI.

Malika HADJ-BOAZA précise que c'est bien l'organisation de l'activité du salarié rotationnel qui ne permet pas dans la plupart des cas la pratique du régime « Commuting ».

Martine CAZOT ajoute que le régime rotationnel suppose deux personnes sur un même poste.

Plusieurs membres de la Commission notent que l'impact sur la vie de famille est identique lorsque les déplacements sont de quinze jours, quel que soit le statut.

Malika HADJ-BOAZA répond que la séparation est généralement plus longue que quinze jours dans le cas des rotationnels.

Jean-Michel PRIGENT observe que, lorsque le conjoint ne tient pas à abandonner son travail à Paris, le seul choix des expatriés en Europe partant de Paris sera dorénavant le commuting ce qu'il trouve anormal en termes de choix.

Malika HADJ-BOAZA le confirme, indiquant que le régime « Commuting » permet aux expatriés de revenir chez eux le plus facilement.

Jean-Michel PRIGENT regrette que le facteur de référence retenu soit le temps de trajet et que le choix entre les deux régimes ne soit pas offert à l'expatrié séparé de sa famille d'autant que le régime commuting supprime le versement de l'Indemnité de séparation de 20% accordé par ailleurs au Célibataire Géographique.

Ariel KAUFMAN comprend parfaitement que l'organisation du travail est laissée à l'employeur. Auparavant, le régime de célibataire géographique voyait un certain nombre de compensations financières comme l'Indemnité de Séparation Familiale. Aujourd'hui, l'organisation du travail reste définie par l'employeur, alors que cette compensation est perdue, ce qui crée une situation très inconfortable pour les salariés. A nouveau, les situations de famille séparée ne sont pas compensées pour les commuters.

Malika HADJ-BOAZA fait le parallèle avec la situation des salariés travaillant à Paris, alors que leur famille restait domiciliée à Pau et inversement.

Martine CAZOT répond que la compensation de séparation pour le commuter réside dans la prise en charge des voyages tous les quinze jours. La situation des salariés en commuting permet de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée, car ayant fait le choix de s'expatrier seul.

Laurent LAMBERT fait observer que les salariés ne choisissent pas forcément d'être expatriés et n'ont pas toujours la possibilité de pouvoir partir avec leur famille.

Malika HADJ-BOAZA confirme que le principe demeure celui de l'expatriation en famille. A défaut, en « zone Europe », le Groupe privilégie le régime « Commuting » qui permet au salarié de rentrer voir sa famille plus facilement.

c. Logement dans la « zone Europe »

Martine CAZOT aborde ensuite le logement dans la « zone Europe » : les barèmes locaux seront révisés dans le cadre de la démarche de réduction des coûts.

Malika HADJ-BOAZA prend un exemple : le coût du logement est de 65 000 euros par an à Londres, pour un salaire moyen des expatriés de 85 000 euros. Par conséquent, les barèmes seront révisés à la baisse.

Hervé LACAMOIRE demande si certains expatriés devront alors changer d'appartement.

Malika HADJ-BOAZA le concède. Des groupes clos seront définis, sachant que certaines filiales tiennent compte du niveau de poste pour définir les indemnités de logement.

Ariel KAUFMAN regrette cette disposition et notamment les dérogations qui sont prises en filiale. Pour répondre à l'exemplarité prônée par 4C&D, les membres de la commission demandent la cessation de toute dérogation et l'application stricte de cette politique, à l'exception du Directeur Général de la filiale.

Malika HADJ-BOAZA note cet avis et précise que les salariés auront la possibilité de payer la différence entre le montant de leur loyer et l'indemnité prévue par le barème.

Martine CAZOT annonce ensuite que l'indemnité de conservation de logement (ICL) est supprimée. A son retour en France, le salarié bénéficiera désormais d'un hébergement temporaire de quinze jours au lieu de sept précédemment.

Malika HADJ-BOAZA ajoute qu'il est normal que le logement dans le pays de départ soit l'affaire des salariés, puisque le logement est payé par la filiale dans le pays de destination.

En outre, Malika HADJ-BOAZA ajoute que l'extension de la suppression de l'ICL au reste du monde est un vrai sujet et qu'une réflexion est menée actuellement.

Jean-Michel PRIGENT observe pourtant que les expatriés et leur famille sont obligés de conserver un logement en France pour y passer leurs congés ce qui engendre des frais d'entretien. En outre, le fait de partir en expatriation change le statut de domicile en résidence secondaire, aggravant la fiscalité pesant sur l'expatrié.

Les membres de la Commission sont opposés à cette suppression de l'ICV engendrant une perte financière importante pour l'expatrié sans réelle justification.

d. Conditions de transport

Martine CAZOT annonce que l'indemnité forfaitaire de transport sera supprimée et que la décision d'attribuer un véhicule appartiendra à la filiale. En outre, le prêt compensé qui n'existait qu'à l'E&P sera supprimé. Cette mesure s'appliquera le 1^{er} juin 2015.

Éric VAUBOURDOLLE craint une augmentation du TRIR en raison de ces mesures, car les expatriés seront appelés à utiliser leur véhicule personnel (notamment dans le cas des Français travaillant à Aberdeen, et ce, en raison de la conduite à gauche).

Ariel KAUFMAN craint à son tour que des salariés se retrouvent dans l'impossibilité de travailler, dans le cas où ils ne pourraient acheter un véhicule. Face à cette situation, la mesure adoptée est l'octroi d'un prêt à taux zéro. Il est donc regrettable que les salariés puissent être conduits à devoir financer l'achat d'un véhicule.

Malika HADJ-BOAZA tiendra compte de cette remarque ; la présentation initiale sera modifiée en ce sens. La nouveauté est que les véhicules ne sont plus attribués automatiquement : ils le sont dorénavant en fonction de la nature du poste, ou de l'implantation de la filiale. Par exemple, à Londres, un véhicule n'est pas nécessaire.

Charles KELLER observe que dans le contexte où les filiales cherchent à effectuer des économies, elles seront peu enclines à utiliser leur possibilité d'octroi d'un prêt à leurs expatriés qui en auraient pourtant besoin.

Malika HADJ-BOAZA répond que l'idée est également de supprimer la charge administrative et financière incombant aux filiales.

Charles KELLER demande quel est le montant des prêts compensés dans la zone Europe.

Malika HADJ-BOAZA indique un montant de 1,5 million d'euros à ce périmètre.

Jean-Rémi BUR ajoute que ces prêts à taux zéro doivent être déclarés fiscalement.

Ariel KAUFMAN évoque le cumul de deux mesures : les conditions de transport devront être réétudiées si les salariés étaient appelés à habiter dans un logement éloigné des transports.

Malika HADJ-BOAZA précise que le dispositif « Zone Europe » entrera en application le 1^{er} juin 2015 avec constitution de groupe clos pour les salariés affectés en Europe avant cette date et au plus tard jusqu'au 31 mai 2018. Par contre, les nouvelles dispositions de calcul de l'ICV seront appliquées au 1^{er} avril 2015.

Charles KELLER note que des salariés se sont engagés à partir en expatriation alors que le package change juste avant leur départ.

Isabelle RYCERZ répond que ces points ont été évoqués avec les gestionnaires de carrière.

Éric VAUBOURDOLLE demande si la date de mise en œuvre pourrait être repoussée, par exemple au mois de septembre 2015.

Malika HADJ-BOAZA répond négativement et admet que ces RAPMI ne prévoient pas un package d'expatriation à la hausse.

Hervé LACAMOIRE demande l'ouverture de négociations sur des modifications majeures du statut de gestion des expatriés comme cela a été déjà demandé à maintes reprises.

Malika HADJ-BOAZA répond que si la démarche du Groupe est transverse, notamment par la constitution de Groupes de travail tels que celui dont est issu le dispositif présenté, l'ouverture de négociations sur les règles de la mobilité internationale n'est pas envisagée. Ce dispositif est unilatéral et il n'est pas envisagé de le transformer un accord collectif. Pour autant, la Commission Expatriation permet d'échanger avec les Organisations Syndicales et de clarifier certains éléments ; après leur définition par les Branches. Si des évolutions doivent être apportées, ce sera dans le but de conserver une politique de Mobilité Internationale attractive, notamment au regard de celle de nos concurrents industriels.

Hervé LACAMOIRE rappelle que le Directeur général EP, Arnaud Breuillac, a fait part lors de sa rencontre récente avec chaque OS de son désir d'avoir un dialogue social constructif.

Malika HADJ-BOAZA précise que celui-ci s'est montré très clair sur la démarche de réduction des coûts. Dans le détail, le chantier sur la mobilité internationale a été présenté en décembre 2014. Lors de la réunion du CCE de décembre 2014, la Direction avait évoqué la mise en place d'un package Europe. Le package présenté en Commission Expatriation se montre équivalent à celui des autres entreprises de l'énergie et reste attractif.

Charles KELLER demande quel est le gain malheureusement attendu par la Direction avec la modification de ce package.

Malika HADJ-BOAZA n'a connaissance de ce gain qu'au niveau du Groupe et non des Branches, comme l'E&P. Pour l'Europe, le gain se monterait à 22 millions d'euros à l'horizon 2018, comprenant les charges sociales et fiscales.

Ariel KAUFMAN évoque alors une économie approximative de 60 millions d'euros au niveau mondial.

Malika HADJ-BOAZA ne peut se prononcer.

Éric VAUBOURDOLLE demande pourquoi le statut de famille séparé ne s'applique pas en Europe.

Martine CAZOT répond que ce statut s'applique bien en Europe et le document sera corrigé.

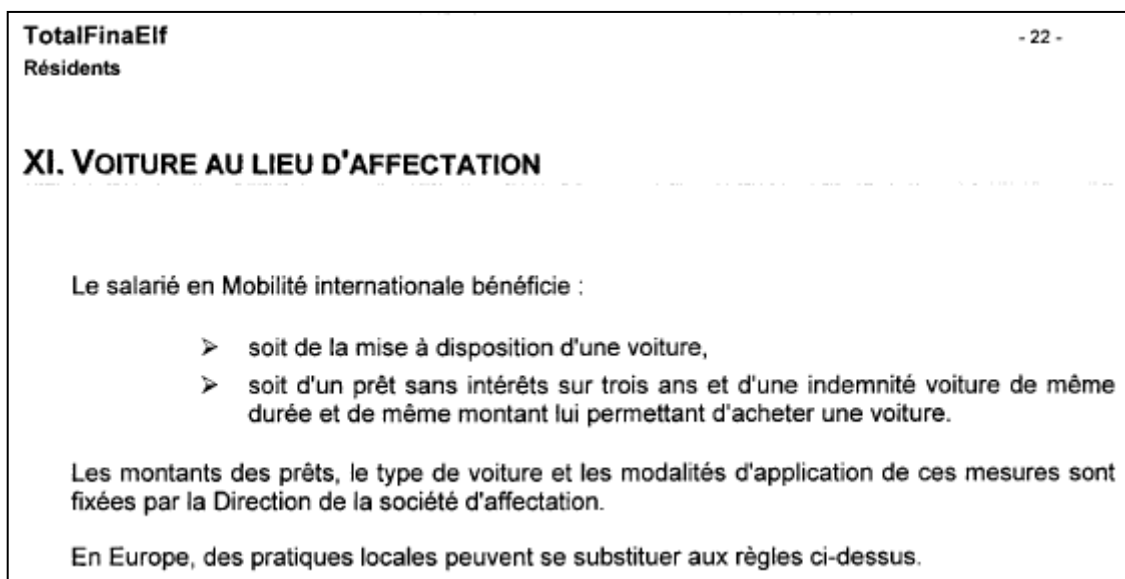
Malika HADJ-BOAZA conclut que la Direction apportera des modifications aux RAPMI « zone Europe » suite aux remarques des élus, avant de les présenter aux salariés.

II. RAPMI Monde

a. Suppression du prêt compensé voiture

Martine CAZOT détaille les règles s'appliquant d'après le chapitre 8 des RAPMI et rappelle que le prêt accordé à l'EP pour l'achat d'un véhicule est un prêt compensé.

NDLR : Lors de leur mise en place, le 1^{er} juillet 2001, les RAPMI prévoyaient le prêt compensé pour tous les expatriés du Groupe ; c'est à partir de la version du 1^{er} juillet 2004 que le prêt compensé a été restreint à l'EP.



Martine CAZOT énumère ensuite les dispositions applicables à compter du 1^{er} juin 2015 :

- Suppression du prêt sans intérêt compensé,
- Attribution du véhicule par la filiale en fonction du poste occupé ou si la localisation le justifie,
- La filiale peut choisir d'accorder un prêt sans intérêt.

Jean-Michel PRIGENT cherche l'exemplarité prônée par 4C&D dans l'attribution d'un véhicule suivant le poste occupé. Comme pour le logement, on peut le comprendre pour l'attribution d'un véhicule au Directeur Général de la filiale mais il n'y a pas de raison que d'autres, suivant leur niveau de poste, en bénéficient en période de réduction des coûts.

Ariel KAUFMAN note que la rémunération et l'épargne de certaines catégories de salariés ne leur permettent pas d'acquérir un véhicule, souvent cher, à leur arrivée en expatriation ; par ailleurs, les salariés résidant en Angola, par exemple, ne peuvent utiliser les transports en commun ce qui suppose

l'achat d'un véhicule. Il demande donc que, dans les pays ne proposant pas de transport en commun, ce prêt soit obligatoire et non soumis à la décision de la filiale.

Jean-Michel PRIGENT ajoute que le prix des véhicules change énormément d'un pays à l'autre en raison des taxes. Il lui semble anormal que le budget de l'expatrié soit dorénavant lourdement grevé suivant le lieu d'affectation (très lourdes taxes en Norvège ; d'après lui, le véhicule personnel amené de France est taxé à 100% de sa valeur).

Malika HADJ-BOAZA fera évoluer cette rédaction lorsqu'un véhicule est nécessaire dans une filiale.

Jean-Michel PRIGENT évoque le cas des expatriés TGI qui bénéficient probablement de ce dispositif.

Malika HADJ-BOAZA répond que le package Europe leur sera appliqué. En outre, les RAPMI TGI sont très similaires aux RAPMI Monde.

Charles KELLER demande quel est le gain malheureusement attendu par la Direction par l'arrêt de cette mesure.

Malika HADJ-BOAZA ne pourra fournir de données au sujet de l'arrêt du prêt compensé Monde. Le coût du prêt compensé est connu pour l'Europe, mais pas pour le Monde ; ce changement se justifie donc par un alignement. Le gain réalisé avec la suppression du prêt compensé serait environ de 1,5 million d'euros pour le périmètre Europe.

Le plus important est d'abord de savoir si le package Europe est adapté à la situation. Il pourrait être révisé si un écart apparaissait avec les concurrents (Exxon, Shell, BONNE PRATIQUE), sachant qu'un *benchmark* est réalisé régulièrement.

III. ICV : application de celle de la ville d'affectation

Jean-Rémi BUR explique que cette indemnité vise à compenser les différences de pouvoir d'achat entre la ville d'origine et la ville d'affectation pour les salariés en mobilité internationale. Aujourd'hui, le Groupe compte appliquer les indices des villes de destination ou de la ville dont le coût de la vie est le plus proche (ou la capitale régionale, puisque la moyenne nationale n'est pas disponible pour tous les pays).

Ils sont mis à jour, en paie, mensuellement par le biais de l'évolution des taux de change, étant précisé que le Groupe n'applique pas les indices négatifs. Par exemple, l'indice global en Norvège court de 159 à 169 (Oslo), l'indice de La Haye se monte à 119, celui de Londres à 146, celui d'Aberdeen à 114, celui de Rome à 124.

NDLR : les 6 pages d'indices différentiels du coût de la vie (indice k) ne pouvant être incluses, le cas de la Grande Bretagne, pays faisant partie de la nouvelle « zone Europe », est donné à titre d'exemple:

GRANDE BRETAGNE	
Avant le 1 ^{er} juin 2015	Après le 1 ^{er} juin 2015
Indice G.B. Londres 146,8278	Indice G.B. Londres 146,8278, soit aucune variation de k Indice G.B. Aberdeen 114,1224, soit - 22,24 % de k

L'indice Mercer d'Aberdeen baissera au 1^{er} juin de -22,24%

Répondant à une question de Charles KELLER, Jean-Rémi BUR explique que ce détail indiciel existait chez Mercer depuis quelque temps pour certaines destinations.

D'un point de vue financier, Jean-Rémi BUR précise que les gains de l'application de cet indice par ville conduisent à une économie pour le Groupe que Malika HADJ-BOAZA estime à environ 1 million d'euros pour le périmètre européen, dont 600 à 700 000 euros pour la seule ville d'Aberdeen.

Selon Jean-Rémi BUR, les salariés, quant à eux, verront un réajustement de leur pouvoir d'achat qui aurait dû être appliqué par le passé.

Laurent LAMBERT constatant à la fois que l'achat d'un véhicule ne fait pas partie du « panier de la ménagère » MERCER et que d'autre part, avec la disparition du prêt compensé voiture, il devrait en être tenu compte, il tient à ce que l'indice Mercer intègre l'achat de véhicule dans son calcul de l'indice différentiel du coût de la vie K.

Pour Malika HADJ-BOAZA, cette remarque est judicieuse.

Jean-Rémi BUR confirme que cet indice contient un critère d'entretien du véhicule mais pas d'achat de véhicule.

IV. Mise en conformité des RAPMI avec la politique Voyage Groupe

Jean-Rémi BUR précise que c'est la classe des vols et la nature des billets qui changent essentiellement, sachant que c'est la durée de transport qui va déterminer le moyen de transport et la classe utilisée.

- Les voyages ayant une durée de transport inférieure ou équivalente à trois heures devront se faire en train et en première classe.
- Les vols d'une durée de plus de quatre heures pourront se faire en classe affaires

A l'exception des missions de formation en qualité de stagiaire (train 2^{ème} classe) ou si le cout d'un voyage en avion est inférieur au voyage en train.

Charles KELLER explique que ces nouvelles règles risquent d'inciter les filiales à faire prendre des vols fractionnés par une escale pour que chaque vol soit sous les 4h heures. S'il souhaite le vol direct, il devra lors malheureusement accepté le vol en classe éco. Globalement, on va dériver vers des trajets de plus en plus fractionnés.

Malika HADJ-BOAZA répond que l'allongement du temps de transport, en cas d'escales, devra être raisonnable.

Prenant l'exemple des vols Paris - Moyen-Orient (possibilité d'une escale à Istanbul), Charles KELLER demande si ces mauvaises pratiques seront encouragées par la Direction, puisque hélas le temps de travail perdu n'est pas une notion retenue par les filiales contrairement à la réduction des coûts.

Martine CAZOT précise que le temps d'escale doit être inférieur- à deux heures dans les règles Groupe pour que le vol avec escale soit privilégié. Malika HADJ-BOAZA répond que, quoi qu'il en soit, les filiales seront responsables.

Jean-Michel PRIGENT s'interroge sur la prise en compte du coût journalier du salarié (salaire + environnement) dans le coût global d'un voyage. Ainsi, lorsqu'un salarié voyage de nuit en classe Affaires,

son voyage n'intègre pas le coût d'une journée du salarié alors qu'une journée passée à voyager en classe économique sera lourdement grevée par ce coût journalier. Jean-Michel PRIGENT note que la Politique Voyage Groupe ne s'est pas préoccupée de cet aspect. Par ailleurs, le fait de voyager de nuit en classe économique pour prendre son travail au matin a un impact direct sur la productivité du salarié.

Malika HADJ-BOAZA répond que ce volet (impact de ces mesures sur la productivité des salariés) n'est pas compris dans la politique Voyages Groupe. Quoi qu'il en soit, les voyages à escale sont rendus possibles par cette Politique.

Charles KELLER rappelle que l'ancienne politique Voyages Groupe permettait les trajets en classe *business* pour que les salariés soient opérationnels. Or, aujourd'hui, le fait de fractionner les voyages est contraire à ce premier objectif. De fait, la fatigue induite n'est plus prise en compte dans la politique actuelle.

Concernant le voyage des rotationnels, Jean-Michel PRIGENT rappelle qu'il devait s'effectuer en classe Affaires, non pas pour des raisons de confort mais pour des raisons de sécurité ; en effet, après une nuit passée en vol, le rotationnel débute directement une journée de 12 heures où son attention ne doit pas être entamée. C'est la filiale Russie qui a décidé de mettre fin à cette pratique en attribuant la classe économique sur les vols de 4 heures Moscou-Usinsk ; au lieu d'un rappel à la règle commune, cette pratique unilatérale a ensuite été portée dans les RAPMI au mépris de la sécurité.

Pour cette raison, Jean-Michel PRIGENT craint la pratique qui va suivre en filiale. En outre, le coût des vols effectués de jour en classe économique devra intégrer la nuit d'hôtel séparant la fin d'une journée de mission et ce voyage de jour.

Malika HADJ-BOAZA répond que ce facteur (possibilité d'une nuit d'hôtel) est bien pris en compte par les filiales au moment de la réservation des vols.

Jean-Michel PRIGENT remarque que la possibilité d'une nuit d'hôtel est sans doute prise en compte mais pas toujours sa contribution au coût global du voyage.

Jean-Rémi BUR présente ensuite la nouvelle rédaction des RAPMI pour les frais de voyage avec notamment

- le voyage de début et fin d'affectation qui ne se fera en classe Affaires que si la durée de vol est supérieure à 4 heures
- le voyage de congés annuels qui adopte un tarif économique non flexible (non modifiable et non remboursable) ; la filiale pourra négocier un tarif plus avantageux que ce tarif économique.

Laurent LAMBERT conclut de la modification sur les frais de voyage que, lorsque les congés auront été validés, les billets seront remboursés en cas de changement des congés.

Malika HADJ-BOAZA le confirme pour des nécessités opérationnelles. Le billet non modifiable et non remboursable sera la base du forfait.

Jean-Michel PRIGENT suggère alors que la filiale se charge de la réservation des vols, si le prix retenu est le prix le plus bas, comme cela se faisait avant que la mise en place des dispositifs d'allocation de voyage de congés annuel en cash, en MCO ou en crédit voyage

Isabelle RYCERZ travaille avec Carlson Wagonlit Travel, et confirme que les salariés peuvent trouver, de leur côté, un billet à un prix inférieur.

Pour les salariés travaillant à des fonctions opérationnelles, dans l'impossibilité de réserver leur billet avec une avance (de quatre mois), Ariel KAUFMAN regrette le remboursement sur la base de forfait et

demande que ce cas soit traité pour les salariés. Il demande donc que la filiale puisse traiter ces cas individuels pour soulager professionnellement les salariés.

Malika HADJ-BOAZA précise que le problème se posera dans les cas où les salariés n'auront pas pris leur billet avec avance, et alors que la filiale a conclu un forfait. Elle note cette demande. En outre, des mesures peuvent être prises localement en filiales ; elles peuvent être inférieures à celles prévues dans la Politique Voyage Groupe, qui présente un socle *maximum*.

Jean-Michel PRIGENT note ensuite que l'allocation attribuée actuellement est insuffisante pour les expatriés en Russie souhaitant rentrer lors des congés scolaires, lorsque les prix des billets sont à leur maximum.

Malika HADJ-BOAZA note ce point.

Isabelle RYCERZ ajoute que les plafonds des frais de séjour présentés dans les RAPMI sont conformes à la Directive Groupe.

Jean-Michel PRIGENT note que les chiffres fournis dans la présentation ne sont pas ceux adoptés par la Politique Voyage (exemple plafond hôtel porté à 185 € à Paris) ; il demande si des ajustements sont possibles pour quelques villes.

Jean-Rémi BUR le concède pour quelques capitales très onéreuses.

Isabelle RYCERZ ajoute que les indemnités RAPMI ne sont mises à jour que lorsque le cumul d'inflation atteint 3 %.

Malika HADJ-BOAZA indique que les frais de séjour indiqués dans les RAPMI seront mis à jour des plafonds adoptés par la Politique Voyage (i.e. 150 € pour Pau, 185 € pour Paris).

Charles KELLER relève que 45 millions d'euros d'économies sont attendus à l'échelle Groupe par cette nouvelle politique Voyages. Il demande quelle est la part malheureusement attendue de la modification du package Expatrié. En outre, les voyages représentant un poste de dépense global de 330 millions d'euros par an, il demande quelle est la part imputable aux RAPMI.

Malika HADJ-BOAZA note ces questions.

Jean-Michel PRIGENT a compris que les vols de moins de 4 heures se feront en classe économique et ceux de plus de 4 heures en classe affaires. Un salarié devra alors effectuer un même voyage avec deux classes différentes, ce qui devra être clarifié (exemple Paris-Singapour puis Singapour-Jakarta).

Malika HADJ-BOAZA le confirme, sauf si la filiale adopte des dispositions différentes.

V. Présentation des nouveaux délais de route

Isabelle RYCERZ explique que le tableau des délais de route est le résultat des cotations de toutes les MG, comprenant un critère d'éloignement. Cette cotation est déterminée par l'agence de voyages, Carlson Wagon lit.

D'après l'exemple de certaines destinations (comme Amman), Ariel KAUFMAN soulève le caractère irréaliste de cet exercice. En outre, il conseillerait la rédaction d'un tel tableau tant pour Paris que pour Pau puisque, s'il est quasiment impossible d'atteindre certaines destination depuis Paris en 0,5 jour, ça

l'est d'autant plus à partir de Pau qui nécessite une escale à Paris. Il demande donc la révision de ce tableau et la réalisation de tests pratiques pour savoir si les temps de route retenus correspondent à la réalité.

Martine CAZOT précise d'abord que ces règles sont établies à partir de Paris vers le lieu d'affectation.

Jean-Michel PRIGENT rappelle qu'une bonne partie de la population expatrié EP est rattaché à l'Etablissement Amont de Pau et qu'on ne peut pas les ignorer en établissant des règles seulement à partir de Paris. Isabelle RYCERZ détaille les temps de route retenus en fonction des heures de vol. Par exemple, un jour et demi est accordé lorsque le vol est supérieur à 15 heures.

A la lecture du tableau des délais de route, Jean-Michel PRIGENT se demande s'il a été tenu compte de ses observations contenues dans un courriel adressé à Malika HADJ-BOAZA, notamment sur le délai de route de 0,5 jour irréaliste surtout pour les expatriés relevant de Pau et sur la comparaison qu'il a faite avec le délai de route des RAPMI TGI et sa demande d'alignement sur le dispositif délai de route des RAPMI TGI.

Ainsi, Jean-Michel PRIGENT prend le cas d'un impatrié (TGI) se rendant d'Aberdeen à Paris, qui bénéficie d'une journée alors qu'un expatrié (non TGI) de Paris vers cette Aberdeen ne bénéficie que d'une demi-journée. Cet argument vaut également pour les expatriés français se rendant de Pau à Pointe-Noire (1 jour aller et un jour retour) ou les impatriés faisant le même parcours avec un délai accordé de 1,5 jours dans chaque sens.

Deuxièmement, les célibataires géographiques ont droit à cinq voyages par an, au titre des RAPMI, et il est anormal qu'ils doivent utiliser leurs jours de congé pour réaliser leur voyage. En effet, en pratique, quatre de ces cinq voyages ne sont pas compensés et doivent se faire sur leur temps de congé.

Malika HADJ-BOAZA explique que la Direction tient d'abord à assurer une cohérence entre Total SA et TGI. En outre, le temps de route est forfaitaire et ne vise pas à compenser un temps de trajet réel.

Jean-Michel PRIGENT rappelle une nouvelle fois sa proposition d'un délai de route « au réel » comme c'était le cas à ELF où le temps de trajet était déclaré sur la feuille d'activité mensuelle et validé hiérarchiquement. Ce dispositif permettrait de ne pénaliser personne.

Malika HADJ-BOAZA refuse cette possibilité.

Dans ce cas, Laurent LAMBERT suggère de modifier l'intitulé de ce tableau par une locution comme « forfait compensateur ».

Malika HADJ-BOAZA verra s'il est possible d'amender ce tableau en fonction du lieu de départ.

Jean-Michel PRIGENT note ensuite que le délai de route de l'Argentine a été abaissé de 1,5 jour à 1 jour sans que l'on en ait informé la Commission. Il se demande s'il y a d'autres cas d'oubli d'information de la Commission.

Jean-Rémi BUR répond que ce changement peut s'expliquer par un changement de la desserte de certaines destinations par les compagnies aériennes, sachant que ces barèmes ne sont pas figés.

VI. Situation au Nigéria – prise en compte par le critère CPT et effets sur les MG Nigéria

Jean-Michel PRIGENT évoque la lettre ouverte violemment anti-expatriés, adressée par le syndicat nigérian PENGASAN au Directeur de la filiale. Les expatriés ont été ensuite expulsés de leurs bureaux par leurs collègues nigériens le jeudi 26 février en fin de matinée et cette situation a duré une dizaine de jours. Certains expatriés ont tenté un retour le lendemain mais des salariés nigériens y ont fait obstacle. Quelques expatriés ont réussi à retourner à leur bureau le samedi suivant, sachant que le travail dans les logements se faisait en condition très dégradée. Les derniers jours du conflit les serveurs informatiques ont été arrêtés supprimant toute possibilité de communication et de travail en réseau.

En janvier, un exercice d'évacuation du camp a été réalisé à Port Harcourt un samedi, convoquant les salariés expatriés, leurs familles et l'ensemble de leur personnel domestique.

Par ailleurs, Jean-Michel PRIGENT rappelle ensuite l'assassinat et l'enlèvement de ressortissants allemands dans la très proche banlieue de Lagos, l'envoi hebdomadaire de consignes de sécurité de 8 pages, tous les déplacements sous escorte armée ; il n'a jamais manqué d'alerter Malika HADJ-BOAZA de chacun de ces faits, c'est pourquoi il s'étonne de l'annonce de la baisse des MG de Lagos et Port Harcourt dès le 14 octobre, faisant de Lagos une destination dite « normale », malgré son instabilité et un danger permanent. Tous ces facteurs concourent à une forte pression psychologique pesant sur les salariés et leur famille dans un pays qui reste dangereux. Jean-Michel PRIGENT demande si tous ces faits et incidents, cette pression psychologique sont pris en compte par le critère unique CPT servant au calcul de la MG.

Malika HADJ-BOAZA répond que le critère CPT sera vérifié fin mars 2015 et pourrait être pris en compte pour les MG appliquées au 1^{er} avril 2015. Toutefois, elle ne peut se prononcer sur l'influence du critère CPT sur les MG d'avril 2015.

Isabelle RYCERZ ajoute que toutes les MG ont été revues le 1^{er} janvier 2015.

Jean-Michel PRIGENT demande si cette révision a pris en compte les événements survenus depuis plusieurs mois et encore récemment.

Isabelle RYCERZ répond négativement.

Malika HADJ-BOAZA ajoute que la MG valant pour le Nigéria est actuellement de 70 %. Le critère CPT ne vaudra qu'à partir du 1^{er} avril 2015. Pour information, le travail a repris la semaine dernière. Les cadres du Nigéria considérant que leur rémunération était trop basse, Arnaud BREUILLAC leur a expliqué en seulement 3 slides que la Direction attendait de leur part engagement et responsabilité, obtenant ainsi l'arrêt du conflit.

Hervé LACAMOIRE demande si des suppressions de postes ont été évoquées.

Malika HADJ-BOAZA répond qu'une réorganisation est prévue au Nigéria, mais ce mouvement se justifiait plutôt par une réévaluation de leur rémunération.

Ariel KAUFMAN témoigne du sentiment de ces salariés : ils ne se sentent pas protégés par la filiale, d'autant que les conditions de travail sont très dégradées. Ces salariés ont donc l'impression que le management n'est pas à la hauteur, que les conditions de sécurité sont insuffisantes et qu'ils risquent de se faire attaquer. Ces salariés n'ont pas non plus apprécié le fait que la réunion de fin de conflit se soit tenue à Paris, même si ce conflit a trouvé une issue favorable. La Commission Expatriation souhaiterait donc faire un nouveau point lors de la prochaine réunion.

Hervé LACAMOIRE ajoute que ces salariés ont regretté le manque d'information de la part de leur hiérarchie. Au total, cette mauvaise communication a renforcé la crainte des expatriés.

Éric VAUBOURDOLLE met également l'accent sur le rôle de la communication, notamment en milieu clos.

Malika HADJ-BOAZA comprend ces facteurs. Quoi qu'il en soit, Total SA connaît le contexte du Nigéria.

Ariel KAUFMAN superpose ensuite l'impression produite par la dégradation du package et la détérioration des conditions de travail au Nigéria. D'ailleurs, certains salariés seraient menacés de licenciement. Il demande donc à la Direction de prendre le temps d'écouter ses salariés et de leur expliquer les décisions prises. Il préconise ensuite plusieurs mesures :

- ne pas faire tomber les salariés dans des situations de travail impossibles ;
- éviter l'injustice et éviter de créer des situations non compensées (notamment dans le cas de l'application du régime de commuting) ;
- ne pas contourner les procédures mises en place, puisque tous les changements des RAPMI devront être présentés à la Commission Expatriation.

Charles KELLER évoque les primes de chantier temporaires et les conditions d'insécurité pesant dans différents sites du Yémen (explosion de roquettes). Cette insécurité grandissante est confirmée par la démobilisation de personnel de plus en plus importante. Il demande à ce que la Direction remette en place une allocation spécifique pour les derniers expatriés au Yémen.

Malika HADJ-BOAZA précise que la grille de cotation des primes de chantier est spécifique. Cette révision n'est pas encore terminée et le critère CPT sera introduit, dans la mesure du possible, dans la détermination des primes de chantier.

Charles KELLER ajoute qu'une situation particulière suppose d'intervenir de façon urgente et sans attendre la conclusion de ce chantier.

Malika HADJ-BOAZA répond que ce souhait doit être porté par la filiale.

Charles KELLER explique que les cadres sont parfois trop gentils et qu'ils hésitent à réclamer ce genre de mesure. D'autre fois, le management de la filiale fait tampon et assure le siège qu'ils gèrent très bien la situation. Au final, les forces vives du terrain sont amères face à la mesquinerie du Groupe vis-à-vis des risques encourus.

Jean-Michel PRIGENT signale ensuite que la Commission Expatriation n'a pas été informée de la modification de la liste des Suppléments de Traitement pour Mission (STM).

Jean-Rémi BUR précise que les suppléments de mission ne concernent pas que les expatriés.

Jean-Michel PRIGENT rétorque qu'il le sait bien. Il rappelle que le calcul des STM se fait à partir d'une partie des critères servant à la cotation des MG ; à ce titre les STM évoluent, en gros, en même temps que les MG. L'habitude a été prise d'informer la Commission Expatriation de ces modifications en lieu et place des CE et du CCE.

Malika HADJ-BOAZA transmettra à la Commission la liste des STM dès que leur cotation sera arrêtée.

Charles KELLER ne comprend pas pourquoi les informations relatives au montant des MG et Primes de Chantier sont réputées confidentielles, sachant que le Code du Travail prévoit que les données confidentielles le sont en vertu de leur nature et non du libellé.

Malika HADJ-BOAZA l'entend, mais précise que la Direction n'est pas tenue de diffuser cette information (MG et grille de primes de chantier), qui est donc transmise de façon confidentielle. Elle maintient que la diffusion de ces informations (MG) devrait apporter des tensions.

Pour Charles KELLER, il ne s'agit que d'un point de vue, qui n'est d'ailleurs pas conforme au 5^e levier du Better Together consistant à apporter plus de transparence dans la politique RH de l'EP.

Jean-Michel PRIGENT précise que la diffusion de la valeur des MG n'apporte aucune information gênante alors que celle des primes de chantier (parfois de plus de 200 euros par jour) peut choquer des salariés du Groupe pour qui cela représente bien plus que leur salaire mensuel. Par conséquent, cette dernière information doit rester confidentielle.

Charles KELLER précise que les informations concernant l'expatriation ne sont consultées que par les salariés de l'Amont-Holding. Pas par tous les salariés du Groupe.

Malika HADJ-BOAZA ajoute que les MG ne sont pas rendues publiques, comme l'ICV, et qu'il faut distinguer les informations publiques de celles qui sont communiquées à la Commission Expatriation.

Jean-Michel PRIGENT aborde ensuite le transport des effets personnels ; la Direction ayant ajouté un critère de volume à côté du critère de poids déjà présent dans les RAPMI. Il était dit que les normes IATA s'appliquaient et que le critère de volume n'était pas nécessaire dans les instructions d'application, l'ajout de ce critère pourrait être source de confusion par les filiales.

Éric VAUBOURDOLLE appuie ce constat.

Jean-Rémi BUR étudiera cette demande, mais ce critère a été perçu comme une source de transparence et ajouté à la demande des expatriés eux-mêmes.

VII. Non-respect des engagements 2013 du Secrétaire Général concernant les modifications des instructions d'application (filiales Nigéria, Russie, Birmanie)

Jean-Michel PRIGENT note que, plutôt que de mettre à jour les instructions d'application, le RH local de certaines filiales préfère modifier et/ou fixer des règles d'administration par mail ou par mémo plutôt que de le faire au travers des Instructions d'Application des RAPMI localement.

Ariel KAUFMAN ajoute que toutes les notes d'administration ou tout document changeant les conditions d'application doivent être présentés à la Commission Expatriation, ce dont les filiales ne seraient pas apparemment toutes averties. Il demande donc à la Direction de présenter à la Commission Expatriation les notes évoquées. En outre, certaines sont mal rédigées, en tout cas introduisant de la confusion dans la lecture des règles RAPMI.

Malika HADJ-BOAZA confirme que la note en question est toujours valable. Toute évolution des RAPMI et des Instructions d'Application doit être présentée à la Commission Expatriation, soit pour information, soit pour consultation, en fonction du changement. En outre, les instructions d'application doivent être en ligne avec les RAPMI ; elles ne peuvent comporter des dispositions inférieures. Elles peuvent créer des avantages supplémentaires, mais uniquement lorsque ceux-ci sont justifiés par le contexte local.

Ariel KAUFMAN note un changement touchant les conditions de voyage émis par la filiale Myanmar sans que ce changement ait été présenté à la Commission.

Malika HADJ-BOAZA répond que les tarifs vers une destination fluctuent avec le temps, d'autant que la politique voyages Groupe a changé entretemps. Quoi qu'il en soit, le *process* suivi en cas de changement des règles est rappelé aux filiales, comme à tous les RH.

Ariel KAUFMAN lit un extrait du courrier d'Isabelle GAILDRAUD de mai 2013 listant la procédure formelle à suivre en cas de modification des RAPMI, des Instructions d'Application et toutes les notes afférentes.

Ariel KAUFMAN met notamment l'accent sur la discipline à suivre pour l'entrée en œuvre de ces changements, qui doivent s'appliquer de manière égale entre les filiales. En effet, les RAPMI permettent aux filiales de « réduire » les conditions de voyages.

Par l'application de la Politique Voyage Groupe, Malika HADJ-BOAZA précise que les forfaits applicables seront inférieurs à ceux du passé, puisqu'ils sont déterminés sur la base d'un billet non remboursable et non échangeable. Quoi qu'il en soit, elle admet que la Commission Expatriation devra être informée des changements effectués en filiale.

Jean-Michel PRIGENT aborde le cas de la fiscalité au Nigéria, les élus demandant l'assistance du Service juridique international pour aider les salariés expatriés à obtenir certains documents administratifs des Autorités. En effet, dans ce cas, les salariés pourraient voir la réduction du prélèvement à la source de 30 à 15 %.

Malika HADJ-BOAZA répond que la filiale est parfaitement au courant.

Jean-Michel PRIGENT regrette que le Capital Temps Maternité ne figure pas dans les RAPMI. Martine CAZOT précise que le Capital Temps Maternité est de huit jours fractionnable.

Malika HADJ-BOAZA ajoute que, lorsque les RAPMI font référence à la loi, cette référence est spécifiée. Dans le cas du Capital Temps Maternité, c'est une mesure interne à l'entreprise.

Hervé LACAMOIRE fait une déclaration : Conscient des efforts qui sont demandés aux salariés du groupe TOTAL qui font prospérer cette belle entreprise, est-il prévu de réclamer les mêmes efforts aux actionnaires en acceptant de baisser leur dividende comme sembleraient le faire d'autres majors de la profession (notion d'efforts partagés par tous) ?.

Malika HADJ-BOAZA répond négativement. D'ailleurs, la politique de dividendes de Total est inférieure à celle de Shell, d'autant qu'il est nécessaire de tenir compte du contexte de réduction du prix du baril, qui pourrait exposer le Groupe à un éventuel rachat.

Hervé LACAMOIRE évoque Total Survey, qui avait permis de relever un déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés, déséquilibre toutefois plus important pour les Palois que les Parisiens sur certaines entités. Or, les réformes actuelles ne devraient pas réduire cette distorsion.

Malika HADJ-BOAZA répond que des mesures ont été prises, comme la Signature de l'avenant égalité professionnelle hommes – femmes et l'institution d'un Capital Temps. Dans l'absolu, elle ne comprend pas le fait que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée soit plus aisé à trouver à Paris qu'à Pau, au vu des conditions d'hébergement et de transport. De même, un groupe de travail (« Donnez-vous les clés ») a été institué pour la population des assistances paloises. Des actions sont donc menées dans le cadre d'un périmètre donné, d'autant que les plans d'action sont définis par établissements.

Hervé Lacamoire demande si la situation venait à s'améliorer, est-il prévu de revenir au protocole de RAPMI antérieur.

Malika HADJ-BOAZA salue la sérénité des échanges précédents et soulève à nouveau le fait que la mobilité en Europe est tout à fait différente de celle des pays situés dans des zones géographiques à risque. Elle est donc de l'avis que les dispositions prévues pour ces pays soient plus importantes que celles des pays européens.

Jean-Michel PRIGENT regrette l'abrogation du prêt compensé voiture et de l'indemnité de Conservation de Logement « Zone Europe » qui sont une perte sévère pour le package expatrié.

La séance est levée à 18 heures 00