



## L'expatriation en IRAK, un régime à haut risque pour les salariés

### ! Une mise en œuvre opaque et précipitée

Le SICTAME vous informe d'une nouvelle attaque sur les RAPMI (Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale) avec encore une fois pour but de faire des économies sur le dos des salariés.

En effet, les IA (Instructions d'Application) Irak ont été publiées sans consultation préalable de la commission ressources humaines du CSEC AGSH. Ce passage en force constitue une entrave manifeste au dialogue social et un non-respect des procédures qui avaient été mises en place. Mais y-a-t-il vraiment un dialogue social sur le sujet de l'expatriation, la direction refusant toute négociation et décidant, seule, des règles ?

La direction a donc présenté le régime déjà mis en place en Irak en indiquant qu'il était basé sur le régime résident (dont célibataire géographique) avec le système suivant : mode 20/10 (soit 20 jours de travail dans le pays Irak et 10 jours de repos dans le pays d'origine). La direction a également souligné que seuls des postes de soutien aux opérations seraient concernés par cette nouveauté (RH, HSE, ...). Ces postes passent d'une position de rotation (avec 2 personnes sur le poste) à ce mode 20/10 (1 seule personne sur le poste).

Mais avant de continuer, il est utile de rappeler l'origine des différents régimes d'expatriation au sein de TotalEnergies et qui sont bien définis dans les RAPMI :

- Le **régime résident** est un mode d'organisation du travail appliqué aux salariés en **mobilité internationale**, où le salarié est accompagné de sa famille sur le lieu d'affectation et ne bénéficie que d'un à deux voyages par an.
- Une variante est le salarié en **régime résident et célibataire géographiquement** à sa demande acceptée : le salarié décide de partir seul en expatriation et de laisser sa famille dans son pays d'origine. Il bénéficie de 5 voyages par an.

Dans ces deux cas, l'expatrié n'a droit à la compensation des délais de route qu'une fois par an, ce qui pénalise déjà grandement les célibataires géographiques qui peuvent passer ainsi facilement une dizaine de leurs jours de congés à voyager.

- Ces régimes sont distincts du **régime rotationnel** qui est un mode d'organisation du travail gagnant-gagnant pour l'employeur et l'expatrié (la rotation 7 jours /7, 12 heures minimum par jour n'est pas conforme au droit de travail français pour rappel...) appliqué aux salariés en **mobilité internationale**, notamment ceux affectés sur des **chantiers** ou dans des **zones hors du pays d'origine**, où les conditions opérationnelles exigent une présence continue.
  - Le salarié alterne des **périodes d'activité sur site** (chantier ou ville) avec des **périodes de repos dans son pays d'origine d'une durée identique**, en général de 4 semaines. Si les jours de voyage sont bien effectués sur la période de récupération, ils sont récupérés forfaitairement dans le cadre des délais de route.

○ Il existe deux variantes :

- **Rotationnel chantier** : travail sur site industriel avec alternance stricte.
- **Rotationnel ville** : affectation hors chantier mais avec un rythme de travail similaire.

Les salariés en régime rotationnel doivent :

- Respecter les pratiques locales (horaires, sécurité, obligations médicales).
- Assurer une astreinte opérationnelle continue, souvent 24/7.
- Répondre à des besoins opérationnels, voire de sécurité opérationnelle

Pour résumer, ce régime « rotationnel » classique a été mis en place à **des fins de sécurité** pour le site et le salarié en question qui a besoin de repos après 4 semaines passées sous haute intensité : tout salarié, qui a déjà fait de la rotation, a déjà vécu au moins une fois une période de stress intense suite à un problème majeur nécessitant une intervention rapide et de très nombreuses heures continues de travail sous tension (le rédacteur de ce tract a par exemple travaillé 30h d'affilée sans repos, hormis des collations rapides pour résoudre un problème sur un puits de production, et il est loin d'être un cas exceptionnel...)

IRAK AVANT



Il est ridicule d'invoquer des raisons médicales pour justifier la mise en place de ce régime, comme l'IA l'affiche : « *based on recommendations from Medical Labor Department, it is encouraged that expatriates residing in Basra follow a schedule of 20 days on site followed by 10 days outside Iraq* ».

Si le salarié doit passer 20 jours sur site, pourquoi ne pas avoir mis en place un régime de 3 semaines / 3 semaines ?



IRAK APRES

C'était sans oublier l'éternelle obsession du management concernant les coûts et les possibilités de réduction des OPEX sur le dos des salariés. Objectif d'ailleurs dont le management ne se cache pas. En effet, le régime rotationnel classique impose 2 personnes pour un même poste : **quelle facilité de réduire de moitié les coûts en enlevant une personne...** Et le médical devient le pourvoyeur de justifications qui ne trompent personne !

## 🕒 Temps de travail et repos : des ambiguïtés dangereuses

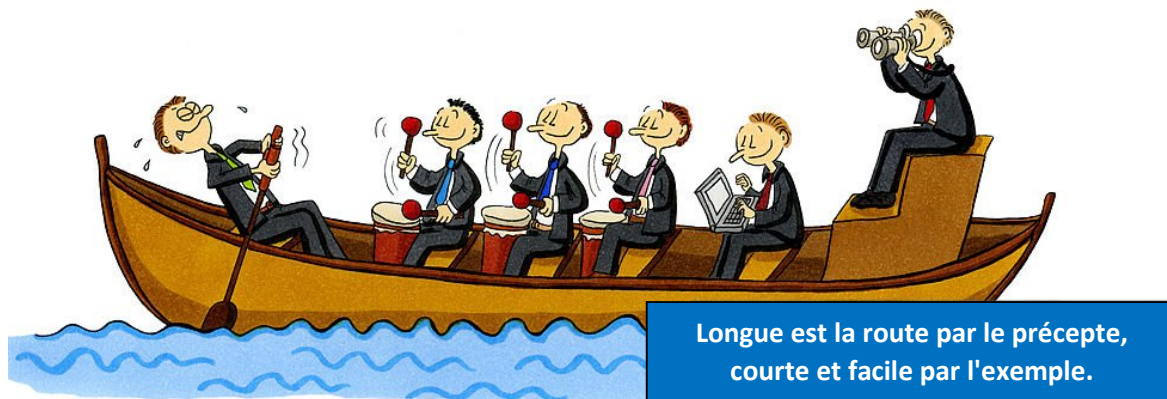
Le régime 20/10 est présenté comme une mesure de santé. En réalité, il s'agit d'une sorte d'escroquerie : dans les 10 jours de « repos » sont intégrés les jours de voyage qui peuvent varier de 1 jour pour les salariés résidant en Ile de France à 1,5 jours (voire 2 jours en cas de retard ou de correspondance mal agencées), donc en fait, entre 6 et 8 jours de repos réels. **Sur une année, c'est entre 24 et 48 jours de congés ou de récupération que l'expatrié passerait à voyager, ce qui est proprement inacceptable !**

Mais cela n'est pas censé avoir trop d'impact opérationnel puisque le management local considère que le salarié doit se montrer flexible et disponible pour supporter le site et aurait même affirmé : « *ceux qui refusent de travailler pendant cette période de 10 jours ne méritent pas d'être sur le projet* ». **Le SICTAME rappelle que de telles menaces seraient intolérables et constitueraient bien sûr une demande illégale, qui mettrait en danger de burnout les expatriés !** Le SICTAME condamnerait ce type de comportement managérial toxique et saurait se constituer devant les tribunaux pour que la Justice recherche les responsabilités. Mais soyez rassuré, la direction a confirmé que ces propos ne sont ni connus ni reconnus...

Heureusement que les 38 jours de congés annuels et les jours fériés irakiens seront là pour le vrai repos !

D'ailleurs, l'IA permet au salarié de modifier son lieu de résidence pendant le contrat d'expatriation, mais sans changer quoi que ce soit à son régime et à ses indemnités. Comme s'il s'agissait d'inciter les salariés concernés de vivre aux Émirats, mais sans famille et sans le bénéfice du régime d'expatriation en famille... **Il serait intéressant de savoir comment l'expatrié sera couvert médicalement, les règles en vigueur ne couvrant plus le salarié que dans le pays de travail ou celui de son contrat...**

Et côté financier, le salarié en régime rotationnel « classique » travaille en moyenne la moitié de l'année, soit 183 jours environs alors que le salarié en régime « hybride Irak » travaillerait 211 jours donc potentiellement une meilleure rémunération mais pour la Compagnie, un salarié en moins et donc  $365 - 211 = 154$  jours d'économie sur la position amenant d'importantes réductions de coûts.... Sur le dos des salariés, une nouvelle fois !



## ✈ Des voyages à la charge du salarié... et hors cadre sécurisé

La filiale Irak interdit l'usage des agences de voyage utilisées par la Compagnie. C'est donc au salarié de se débrouiller pour les voyages depuis ou vers son pays d'origine : heureusement, la filiale a « significativement » (bien mis en évidence dans l'IA Irak) augmenté l'allocation voyage de 4,300 \$/ mois pour compenser ce régime (n'oublions pas les économies faites également sur les voyages en enlevant un salarié...).

Ce sera donc au salarié de réaliser toute sa logistique (achat des billets d'avion, management de son voyage en cas de problèmes avec la compagnie aérienne...). L'employeur ne veut-il plus sécuriser le trajet entre le domicile de l'expatrié et la filiale ? [Où est le contrôle des compagnies aériennes sur liste noire ?](#) L'interdiction d'utiliser certains modes de transport jugés dangereux ? « *Safety first* » ?!

## De nombreuses questions demeurent sans réponse

Comme à son habitude, le SICTAME a effectué un travail minutieux pour découvrir et mettre à jour toute cette supercherie. Le SICTAME a utilisé tous les moyens en sa possession pour obtenir des réponses à ses interrogations et mettre en évidence les contradictions de ce régime vis-à-vis du droit du salarié.

De nombreuses zones d'ombre subsistent : définition des nuits hors Irak, droit à la déconnexion, durée maximale de travail, compatibilité des jours fériés, question de fiscalité, etc.

Toutes ces questions ont été remontées via une RIC (Réclamation Individuelle et Collective) lors du CSE de septembre à Pau et Paris 2025. Des premiers éléments de réponse ont été fournis par la direction, à vous d'en juger le contenu.

Cette RIC et ses réponses peut être trouvée via [ce lien](#).



## Ce que le SICTAME demande

- Une consultation immédiate du CSEC sur les IA Irak
- Une clarification juridique et fiscale sur les indemnités et les statuts
- Une garantie de sécurité pour les déplacements
- Le respect du droit du travail français
- Une transparence totale sur les conditions de travail à Bassorah

**LE SICTAME s'est battu, se bat et continuera de se battre pour défendre les droits des expatriés. Soutenez-nous ! Rejoignez-nous !**

### **SUIVEZ NOUS SUR...**

... notre site internet :

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

... nos Yammer :

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Privé](#)

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Public](#)

**Contactez-nous en écrivant à :**

[holding-amont.sictame-uns-ues@total.com](mailto:holding-amont.sictame-uns-ues@total.com)

### **SICTAME-UNSA-TOTAL**

**TOUR COUPOLE** La Défense Bureau 4D51 01 47 44 76 33

**PAU** Bureau F16 CSTJF

05 59 83 58 24