

Statut des expatriés : le grand Fiasco !

La Direction oublie la famille...

Lors du CSEC du 9 juin, la direction de Total a annoncé sa volonté de passer les expatriés en contrat TGI et, de faire que les retours en filiale jusqu'en septembre 2021 ne soient qu'au statut de célibataire géographique. Les élus du CSEC ont voté pour une expertise pour mesurer l'impact fiscal et social de ces mesures.

Malgré l'insistance de la CGT, dans les différentes instances toutes UES confondues, et même par courrier auprès de la Direction Groupe, de la nécessité d'une négociation indispensable sur le sujet des RAPMI il n'a été proposé qu'un pseudo échange pour répondre à toutes les inquiétudes des salariés concernés et pour faire éventuellement évoluer le statut.

La Direction a donc convoqué toutes les organisations syndicales (OS) pour une réunion Questions/Réponses deux jours après avoir présenté son projet devant les élus du CSEC, en expliquant qu'il fallait lui faire passer toutes les questions la veille avant 16h afin qu'elle puisse les traiter. La CGT s'est tant bien que mal exécutée, enrichissant de ses différentes questions et propositions le fichier power point fourni par la direction qui devait servir de support.

La CGT a été la seule organisation syndicale à désigner pour cette réunion des membres actuellement en expatriation, un rotationnel et un célibataire géographique, donc complètement concernés et plus à même de faire valoir les problématiques du terrain lors des discussions.

La Direction était de son côté représentée par des salariés administratifs, sans aucune expérience des relations sociales. Et, on n'a pu que le constater, sans aucune préparation. Le document qui a été projeté était celui mis en pièce jointe dans la convocation et non celui qui devait être le support de questions/propositions. Cela en dit long sur la volonté de la direction de prendre le sujet au sérieux...

Dès l'ouverture, les représentants de la Direction, ont fait comprendre que cette réunion n'avait pour but que de rassurer les salariés sur les procédures administratives lors du changement de situation. Et qu'il n'y avait aucune volonté de parler du statut ni éventuellement de l'améliorer.

Il est clair qu'elle cherchait à avoir la caution de certaines organisations syndicales afin de les aider à faire avaler la pilule aux salariés.

La CGT a expliqué que selon elle le format de cette réunion n'était pas adapté aux attentes des salariés et que les sujets que la Direction souhaitait aborder étaient trop maigres. De plus, le temps imparti de 2h était loin d'être suffisant. Elle a aussi immédiatement averti qu'elle ne serait pas caution de ce projet.

A notre grand étonnement, les représentants de la Direction, pourtant spécialistes de l'expatriation, n'étaient pas au fait des subtilités du statut de célibataire géographique (CG).

En effet, la direction se targue d'avoir doublé l'indemnité de séparation familiale et de payer l'équivalent de 5 voyages aller-retour pour les CG forcés. Elle veut dans les mêmes conditions de séparation rémunérer différemment des salariés de statut familial différent ; elle oublie cependant un élément primordial de la loi française qui est l'égalité de traitement. Ainsi :

- **Si vous êtes marié, pacsé ou concubiné** (depuis plus d'un an) le CG a le droit à une indemnité de séparation familiale et à un forfait de 5 allers-retours dont le montant diffère entre les différentes filiales.
- **Si vous êtes célibataire**, et même si vous avez un ou plusieurs enfants, et même si vous avez un droit de visite ou que vous payez une pension à votre conjoint(e), les RAPMI sont claires : forfait de 2 voyages et aucune indemnité de séparation !

Donc, si vous étiez en expatriation en tant que célibataire et avec vos enfants, à votre retour en expatriation après la crise, vous ne pourrez pas revenir avec vos enfants, et malgré la séparation vous n'allez pas avoir droit aux propositions de la direction.

Si par le passé, en tant que CG choisi, vous faisiez venir en vacances vos enfants ou votre conjoint(e) dans le pays d'expatriation, vous n'aurez plus la possibilité de le faire, mais vous n'aurez pas non plus le droit aux propositions de la Direction.

La CGT a essayé de faire entendre qu'il était indispensable de revoir ce statut afin de préserver l'équilibre familial, pour éviter des drames familiaux et les risques psycho-sociaux (RPS) dus à la séparation.

La CGT a fait les propositions suivantes

Pour le personnel en célibat géographique :

- Pour les formalités administratives de retour en France, la direction doit mettre en place une cellule calquée sur ce qui est fait pour les rapatriés.
- Pour les formalités dans le pays d'accueil, les filiales doivent gérer tous les aspects avec les différentes administrations.
- Non remboursement du prêt de véhicule.
- Paiement des indemnités de rupture de contrat du personnel de maison par les filiales.
- Proposer sur la base du volontariat un retour du salarié pour gérer son déménagement s'il ne souhaite pas que TOTAL interfère dans sa sphère privée.
- Intégrer les jours de voyage en temps travaillé afin qu'ils ne soient pas déduits des congés.
- Possibilité sur la base du volontariat de travailler le samedi, (afin de cumuler les jours de récupération).
- Possibilité au volontariat de cumuler 2 jours de télétravail par semaine travaillée afin de permettre de les cumuler avec les périodes de congés/récupération.
- Inclure un 6ème voyage.
- Intégrer les parents célibataires et les CG voulus, mariés pacsés et concubins dans le projet (car autant impactés).
- Maintenir le paiement des forfait-voyage en un seul coup une fois par an afin de laisser toute la flexibilité aux salariés sans devoir passer par la filiale, en cas d'urgence familiale par exemple.
- Permettre aux familles, dont le conjoint travaille pour une autre société et qui est prise en charge par cette dernière, de revenir et vivre dans le logement auprès de son conjoint (accepté lors de la réunion).
- Augmenter pour tous au plus haut niveau la majoration géographique pour les risques encourus.
- Mise en place d'une cellule spécifique au siège pour reclasser les salariés qui perdront leur poste en filiale (les Développeurs de Talents des expatriés sont maintenant dans les filiales !).

Pour le personnel qui est resté sur place pendant la crise :

- Mise en place des mesures proposées par la CGT de façon rétroactive à la date du départ du personnel rapatrié.
- Prime de 150€ par jour travaillé.

Les rotationnels sont encore une fois les grands oubliés des mesures prises sans concertation par la direction, mesures qui sont loin de prendre en compte leur spécificité :

En effet, les salariés font des semaines à rallonge en offshore, jusqu'à parfois 9 semaines d'affilées. A cause des mesures de quarantaine imposées par certains pays, ils doivent avant tout passer deux semaines -voir plus- en confinement strict dans des chambres d'hôtels souvent sans balcon et sans aucune possibilité de sortir, et tout ça pour une compensation ridicule.

Grâce à leur implication, pourtant, les filiales ont pu maintenir leur production au plus haut niveau, malgré l'angoisse et les risques dans des endroits confinés tel un FPSO.

L'éloignement familial rajoute au stress, d'autant plus qu'au moment du pic de l'épidémie, en cas d'urgence sanitaire, il était impossible de rejoindre sa famille.

Pour le personnel rotationnel :

- Que les jours de confinement soient rémunérés de la même façon que les jours de chantier.
- Que l'indemnité de séparation familiale soit doublée et versée à tous même aux parents célibataires (pour ne pas faire deux poids deux mesures avec les CG).
- Que la majoration géographique soit relevée au plus haut niveau (100%)
- Que le strict équilibre temps travail/temps famille soit respecté.
- Qu'une prime de 150€ par jour soit versée pour chaque jour travaillé.

A la suite de cette réunion, la Direction a diffusé les notes administratives sans prendre en compte AUCUNE des remarques qui avaient été faites. Elle doit entendre ces propositions, car contrairement à ce qu'elle dit et au discours du PDG, il y a bien des mesures économiques dans ce projet. La prise en compte de l'équilibre familial doit être une priorité ! La CGT demande à nouveau l'ouverture urgente d'une négociation.