

EXPATRIÉS/MOBILITÉ : L'OPACITÉ DANS LA TRANSPARENCE (ET INVERSEMENT)

ÉDITO

Medhi RACHID
Candidat Cadre
CSE Paris



La population expatriée est devenue le parent pauvre de la gestion du personnel. Autrefois choyé aux plus belles heures africaines du groupe, ce contingent a vu ses conditions contractuelles et compensatoires être grignotées au fil des ans, au point que l'attractivité de ce choix de vie et de carrière pose question. La direction de TotalEnergies a toujours été réticente à ce que les instances de représentation du personnel aient un droit de regard sur les conditions d'expatriation, préférant un régime règlementaire où choix du prince et opacité font la paire.

Dans le même temps, avec la mise en retrait des collègues métiers et la mise en place du job-posting pour gérer la mobilité interne, les ressources humaines sont passées d'un extrême à un autre. Fini la gestion raisonnée de l'attribution des postes en fonction des besoins, place au grand marché de l'emploi dérégulé. Le résultat : un grand bazar, des engorgements sur certaines offres et une pénurie de postulants sur d'autres... Et des passe-droit qui font douter de l'équité du système. L'opacité dans la transparence...

Expatriation et épanouissement personnel, mais pas à n'importe quel prix, humain, familial et financier!

Quelle reconnaissance aujourd'hui ?

Voici un tour d'horizon des problèmes soulevés par les expatriés :

☞ **les différentes révisions des RAPMI ou des instructions d'application n'offrent désormais aucun champ de négociation, ces dernières sont présentées aux IRP à titre consultatif uniquement.**

- Les acquis obtenus au niveau du RAPMI sont mis à mal sous le prétexte d'harmonisation du statut d'expatriation au niveau de toute les branches
- Comment sont réévaluées les primes de majoration géographique ainsi que les différentes compensations tenant compte de l'inflation dans certains pays qui prennent la crise de plein fouet ? TotalEnergies a recours au cabinet MERCER pour peser ce type de compensation et le système est très opaque.

☞ **la pandémie de COVID a engendré des modifications significatives sur les conditions d'expatriation :**

- Expatriation famille transformée en Célibataire géographique
- Régime rotationnel adapté (rallongé) pour prendre en compte les mesures de quarantaine ou de non remplacement d'un salarié malade.

Ces modifications de conditions d'expatriation ont eu un impact psychologique réel sur les salariés (éloignement de la famille, sentiment de solitude face à l'inconnu, régime de rotation allongé, etc...).

- Quel type de reconnaissance a mis en œuvre TotalEnergies face à de tel sacrifices familiaux, séparation, divorce, ... ? Pour les expatriés qui se sont retrouvés du jour au lendemain du statut de résident famille à celui de célibataire géographique, quand est prévu le retour des familles ? Certaines filiales ont octroyé une dérogation, afin de faire revenir les familles pour

certaines membres du top management, pourquoi une telle discrimination ?

La direction a mis en œuvre des renforts pour palier au manque d'effectif sur certains sites de l'EP pendant la période COVID, ces renforts ont été projetés sur site en régime mission (et non expatrié), comment sont prises en charge les compensations inhérentes à cette situation particulière (prime de rotation, récupération, prime de séparation, etc..) ?

☞ **prise en compte des régimes spéciaux dans le cadre du RAPMI :**

- La version du RAPMI n'indique plus que l'expatriation en famille sera privilégiée pour le bien être du salarié : cette mention doit être réintégrée
- Statut expatriation famille que l'on soit marié ou PACSÉ
- Reconnaissance du statut de parent (célibataire, divorcé) avec enfant

Les expats toujours en quarantaine ?

☞ Gestion de carrière du personnel en expatriation

- Les expatriés de droit français sont gérés en filiale par des Talent Developpers (TD) locaux n'ayant que peu de vision sur le futur de la carrière de l'expatrié qui devra quitter la filiale au bout de 3 / 4 ans. Pourquoi les foreurs et NP15+ sont eux gérés par des TD au siège, pourquoi cette différence de traitement ? Alors que la direction faisait la promotion d'une plus grande transparence (Job Posting / mobilité) on retrouve les effets pervers des attributions de postes (publication du poste alors qu'il est déjà pourvu, retour au système de réseau de connaissances, disparition de « l'homme » métier, ...)
- Certains personnels contractés passent plus de quatre années dans la même filiale en expatriation alors que les staffs TotalEnergies sont limités, pourquoi une telle différence ? TotalEnergies préfère dans certaines situations utiliser du personnel contracté plutôt que d'utiliser du personnel Staff qui est en transit à Pau pour des compétences équivalentes.
- Le processus de cadrage d'un salarié en expatriation est assez opaque avec peu de communication de la Direction sur comment y accéder.

☞ De plus en plus d'expatriation de salarié de droit français se font en statut TGI (pour les filiales ayant un accord fiscal avec la Suisse)

- Perte significative des cotisations patronales en termes de protection du salarié (chômage, sécu, retraite, etc...)
- Les contrats TGI ne bénéficient pas du même système de protection que les salariés sous contrat de droit Français, quid d'une procédure de licenciement ??

**PLUS
DE VOIX
PLUS
DE POIDS**

Nous sommes tous des expatriés potentiels, et pourtant les droits des salariés expatriés sont régulièrement bafoués.

La direction ne communique pas aux élus la liste des représentants des expatriés en filiale (REPEX) malgré de nombreuses relances. Cette mise au ban doit cesser.

La CGT revendique que les délégués expatriés soient élus et représentés par une commission dédiée au CSE central, pour que les filiales ne soient plus des lieux où le fait du prince s'exerce, pour que les conditions d'expatriation soient négociées. Le groupe TotalEnergies a tout à y gagner.



Merci de ne pas laisser ce tract sur les plateaux de la cantine.

Veillez le jeter dans les poubelles appropriées.



Vous avez des idées !

Venez en parler avec nous pour avoir l'opportunité de les exprimer.

**Centre Scientifique & Technique Jean Féger
Pôle Étude Recherche Lacq (PERL)**

Tour Coupole & St-Martin-d'Hères

Centre de Recherche de Solaize (CRES)

Total Recherche & Technologie Gonfreville (TRTG)

Syndicat CGT TotalEnergies UES
Amont-Global Services-Holding
F017 - Avenue Larribau
64018 PAU Cedex
05 59 83 42 56

 [CGT TotalEnergies UES AGSH](#)

 [@CGTTtotal](#)

 [facebook.com/CGTTtotal](#)

 amont-holding.cgt-ues@totalenergies.com

 [ep.cgtttotal.fr](#)