

TOTALENERGIES
UES AMONT-GLOBAL
SERVICES-HOLDING

2025



For English version
See reverse side



DE NOUVEAUX DROITS À ACQUÉRIR POUR LES EXPATS !

12 IDÉES POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DES EXPATS

- 1 Des représentants Expatriation élus par les expatriés dans toutes les filiales
- 2 Des conditions d'accompagnement du conjoint mieux encadrées au départ et au retour (recherche d'emploi, formation, maternité-paternité...)
- 3 Des établissements scolaires et des centres médicaux de haut niveau
- 4 Une meilleure prise en charge des formalités administratives (passeport, billets d'avion, visas, fiscalité...)
- 5 La revalorisation des indemnités (ICV) au plus proche de la réalité du terrain et de la vie des expatriés
- 6 Des formations techniques sur site à privilégier
- 7 Des voyages comptabilisés dans le temps de travail
- 8 3% d'augmentation au changement de poste (effort de formation et d'adaptation)
- 9 Paiement des heures supplémentaires au delà des 12h et majoration des heures de nuit, majoration des jours supplémentaires pour raison de service
- 10 Indemnité de séparation étendue aux parents célibataires (divorce, rupture de pacs...)
- 11 Equivalence des niveaux de classification des postes en back to back, y compris pour un remplacement supérieur à 6 mois
- 12 Un TD basé au siège

**Les élus CGT-UGICT
au sein de la commission
RH du CSEC sont
demandeurs d'un accord
de mobilité négocié !**

Depuis de nombreuses années, la Direction décide seule des règles régissant les conditions des expatriés et rogne sur les indemnités liées aux RAPMI*.

La Direction ne prend pas en compte la situation du conjoint « à la hauteur », a supprimé les voyages de pré-affectation...

La CGT-UGICT s'engage sans cesse pour négocier ces règles afin qu'elles soient inscrites dans un accord pérenne, plus favorable aux salariés.

**Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale*



**18 NOV.-1 DÉC.
VOTEZ CGT !**

TOTAL ENERGIES
UES AMONT-GLOBAL
SERVICES-HOLDING

2025



Pour la version
française
voir au verso



NEW RIGHTS TO BE ACQUIRED FOR EXPATS!

12 IDEAS FOR IMPROVING CONDITIONS FOR EXPATS

- 1 Expatriate representatives elected by expatriates in all subsidiaries
- 2 Better support for spouses at departure and return (job search, training, maternity/paternity leave, etc.)
- 3 High-quality schools and medical centres
- 4 Better assistance with administrative formalities (passports, plane tickets, visas, taxation, etc.)
- 5 Adjustment of allowances (ICV) to better reflect the reality on the ground and the lives of expatriates
- 6 On-site technical training to be prioritised
- 7 Travel counted as working time
- 8 3% increase when changing positions (training and adaptation effort)
- 9 Payment of overtime beyond 12 hours and premium pay for night shifts, premium pay for additional days worked for operational reasons
- 10 Severance pay extended to single parents (divorce, civil partnership dissolution, etc.)
- 11 Equivalence of job classification levels in back-to-back positions, including for replacements lasting more than 6 months
- 12 A TD based at headquarters

The CGT-UGICT representatives on the CSEC HR committee are calling for a negotiated mobility agreement!

For many years, the Management has been solely responsible for deciding on the rules governing expatriate conditions and has been cutting back on RAPMI* allowances. The Management does not take into account enough well the situation of spouses and has eliminated pre-assignment travel...

The CGT-UGICT union is constantly working to negotiate these rules so that they are enshrined in a permanent agreement that is more favourable to employees.

* Rules for the Administration of internationally mobile personnel.

6
18 NOV.-1 DÉC.
VOTE CGT !