

TOTALENERGIES
UES AMONT-GLOBAL
SERVICES-HOLDING

NOVEMBRE 2025

ÉDITO


Jean-Marc Seigle
Candidat Cadre AGSH

En 2023, la Direction lançait en grande pompe le projet « job grading », censé révolutionner l'évaluation des postes et la rémunération. Promesses, effets d'annonce... Les salariés espéraient enfin plus de transparence et d'équité.

Mais très vite, la réalité a rattrapé le discours : La compagnie a changé de cap. Exit la grille Willis Towers Watson, retour à la méthode Hay. Un virage qui en dit long sur l'impréparation du projet.

Et le cœur du sujet – la rémunération – reste dans le brouillard. Les attentes sont fortes, mais les résultats se font attendre. À ce jour, rien ne garantit que ce chantier tienne ses promesses.

Une chose est sûre : l'usine à gaz continue de tourner, entretenant l'opacité sur la gestion des carrières... et enfumant les salariés.

NP : Une usine à gaz qui dévalorise les salariés !

Depuis que la Direction s'acharne à mélanger les choux et les carottes avec les Niveaux de Poste (NP), c'est la confusion totale. Aigreur, incompréhension... et pour cause ! La logique Hay ? Comparer des postes à responsabilité équivalente. Mais la Direction y a ajouté des fourchettes de rémunération (salaire, bonus, IP...), transformant un outil d'évaluation en instrument de pression. Pensée pour une évolution verticale, cette méthode ignore les parcours d'expertise et de spécialisation. Résultat : elle casse la diversité des carrières.

Une négation de la qualification !

Notre contrat de travail repose sur la Convention Collective Nationale (CCNIP) : des coefficients qui reflètent la qualification, la maîtrise des outils et l'autonomie. Chaque progression de coefficient doit entraîner une hausse de salaire. Avec les NP, cette logique est balayée. Et pire : la méthode Hay ne concerne que les cadres, laissant sur le carreau les OETAM. Une dévalorisation inacceptable !

Rémunération au poste = piège !

Les NP sont censés être liés au poste, pas à la personne. Mais en y

associant la rémunération, la Direction crée un système injuste : changer de NP, c'est risquer une baisse de salaire. Quitter une fonction hiérarchique pour revenir à la technique ? Préparez-vous à perdre en rémunération, même avec votre expérience. Voilà comment on décourage la mobilité et les parcours transverses !

Une attaque contre la Convention Collective

En imposant les NP, la Direction brouille la lecture et le respect de la CCNIP. Sous prétexte d'harmoniser les contrats français et étrangers, elle casse la logique des coefficients. Et nous savons que le patronat rêve de remettre en cause les conventions collectives – comme on l'a vu dans la métallurgie (SAFT, par exemple). La CGT ne laissera pas faire !

Les NP ne doivent pas devenir un outil pour enfumer les carrières et tirer les salaires vers le bas. Mobilisons-nous pour défendre nos droits !

Flashez pour voir notre communauté CGT AGSH et abonnez-vous !



**NP :
C'EST QUOI LE
PROBLÈME ?**

Une solution : négociations !

Techniciens cadrés : Stop à la dévalorisation !

Pour la CGT, le respect des conventions collectives est **non négociable**. Et il est vital pour les techniciens et ceux qui ont été « cadrés » dans leur carrière. Leur progression repose uniquement sur la grille des coefficients... une grille déjà bien plus serrée que celle des cadres. **Le problème ?** Pour les techniciens cadrés, le niveau de cadrage est souvent trop bas. À expérience équivalente, un cadre est en 460 ou 560, tandis qu'un technicien doit gravir tous les échelons intermédiaires (380, 400, 420, 435...) normalement réservés aux débutants. Même si le NP reflète le poste, le décrochage avec les coefficients des cadres « seniors » est une humiliation supplémentaire.

NP : la fausse solution qui crée le chaos

La Direction veut imposer une échelle NP censée résoudre la quadrature du cercle : un système fourre-tout pour gérer carrières, rémunérations... Résultat ? Plus de perturbations que de solutions. Les recettes toutes faites des cabinets RH sont inadaptées à une entreprise comme TotalEnergies. Les solutions simples sont souvent les meilleures. Avec la refonte des NP, la Direction s'est engagée dans un borbier dont elle ne sortira pas sans dégâts. Et ce sont les salariés qui en paient le prix !

LA CGT REVENDIQUE

- Une reconnaissance réelle des techniciens cadrés et de leurs qualifications !
- Le respect strict des conventions collectives et des coefficients !
- L'arrêt des systèmes opaques qui dévalorisent les parcours professionnels !

Nous exigeons une grille de classification **négociée**, représentative des métiers du groupe, garantissant l'évolution des carrières et la progression des rémunérations.

Cette construction doit se faire dans le cadre de la négociation collective, avec ceux qui connaissent les métiers : les salariés et leurs représentants.

La démocratie sociale aura toujours plus de poids que les réformes imposées à l'emporte-pièce.

C'est parti !!!
Elections professionnelles,
1^{er} tour jusqu'au 1^{er} décembre (électronique),
le 2 décembre à l'urne
(CSTJF/COUPOLE/TRTG)
VOTEZ CGT !

PLUS
DE VOIX
PLUS
DE POIDS

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](#)