CSE INFO PAU OCTOBRE 2026

TOTALENERGIES
UES AMONT-GLOBAL
SERVICES-HOLDING

NOVEMBRE 2026

La CGT vous informe du dernier CSE Pau.

1. Evaluation RPS - Etablissement de Pau (CSTJF/PERL)

Le cabinet Eléas est venu présenter les résultats de cette évaluation. Cette présentation a eu lieu en présence de l'inspection du travail, à l'origine de cette demande.

Au cours du mois de juin, 108 salariés choisis par le cabinet dans plusieurs métiers ont participé à des entretiens collectifs animés par deux consultants d'Eléas.

De nombreux facteurs de risques sont relevés par cette évaluation : manque de visibilité, incertitude sur l'avenir, des réorganisations incessantes, OT India, perte de compétences, une communication pas claire, perte du sens du travail, argument financier qui prime, stress des RFS… Tout ce qui fait que nos conditions de travail se dégradent. La CGT alerte depuis de nombreuses années et fait remarquer que cela ne s'arrête pas, au contraire, avec aussi l'externalisation à l'étranger de centaines de postes de prestations.

L'inspection du travail et les élus demandent que des mesures soient prises. Certains éléments ont été posés et attendent des réponses.

Cette évaluation va se poursuivre avec l'étude des outils de prévention qui sont déjà en place (accord RPS, plan d'action, DUERP*, etc.)

*Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

La CGT demande que les résultats de cette évaluation soient présentés en CSE central car certains sujets portent sur un périmètre bien plus large comme par exemple le job-posting.

2. Marche de l'établissement

☞ Enquête stress/anxiété/dépression

La direction paloise annonce une participation de 38 % à l'enquête Eutelmed (mal nommée « bien-être au travail »). La CGT déplore une participation en baisse. Pour la Direction, « son » Total survey reste plus important que cette enquête Eutelmed, alors que cela permet de mettre en place des plans d'actions pour les services qui sortent en rouge au niveau des Risques Psycho-Sociaux (RPS).

3. SRTP* Subsurface

* Programme Stratégique Recherche & Technologie

Une présentation de la mise en œuvre du SRTP Subsurface a été faite , celle-ci a fait l'objet d'une information/consultation au niveau du CSE Central. Un avis des élus a été rendu le 5 novembre (voir CSEC info au dos).

Au CSE de Pau, avant les résultats de la consultation des salariés concernés, **la CGT a déjà alerté sur les premiers échos** : pourquoi aller si vite ? Pourquoi réorganiser 1 an après OT saison 2 ? Pourquoi désorganiser des équipes qui ont un bon équilibre de travail ? Pourquoi à cette date alors que certains salariés viennent de « prendre » un poste, parfois dans la douleur via job-posting, à l'été ou il y a moins d'un an ? Pourquoi ne pas en profiter pour relancer une vraie filière spécialiste ? Quid des projets R&D en cours ? Pourquoi ne pas prévoir une réévaluation des NP, sachant que le job grade n'arrivera pas début janvier 2027 et qu'il est anormal de laisser les collègues avec un « faux » NP ?

La CGT pense que la coopération avec l'entreprise française Mistral, spécialiste d'IA peut être une bonne chose mais reste vigilante sur la charge de travail, la reconnaissance salariale et le sens au travail pour ceux dont le poste évoluera. Enfin, la CGT déplore que comme dans la plupart des informations, les assistantes sont invisibilisées et peu ou pas mentionnées. Même si leur métier évolue, cela reste des postes utiles et pérennes où l'entreprise ne recrute qu'au compte-goutte et n'offre que des contrats précaires. C'est indigne d'une compagnie aussi rentable que TotalEnergies.

4. PERL

Le responsable du Perl est venu présenter le suivi de son plan d'action RPS. Les résultats du dernier « Survey » confirment ceux de l'enquête faite par les différentes OS en mars dernier.

Le responsable du site a également présenté les réflexions menées sur un futur mode de fonctionnement du Perl autrement dit une réorganisation. Le Perl fonctionnerait par projet et non plus par service. Il reste encore du travail à faire pour avoir une vision claire de cette nouvelle organisation. Celle-ci fera d'ailleurs l'objet d'une information/consultation.

Concernant la disparition d'environ 20 postes depuis OneTech 2 sans qu'aucune information/consultation n'ait été effectuée, une résolution permettant d'engager toutes actions y compris en justice a été votée majoritairement (15 : pour / 4 : abstention, 4 élus CFE-CGC…).

Pour la CGT, seule l'arrivée de projets et des budgets associés permettra au Perl de sortir de la crise qu'il traverse.

Ne pas jeter sur la voie publique

CSE Central info (AGSH)

La CGT vous informe aussi du dernier CSE Central AGSH

1. Projet Job Grade

☞ Retard confirmé

Le projet prend du retard et ne sera pas déployé début 2027 mais peut-être à l'été. Il est donc certain que les campagnes de MSI et de job-posting seront avec le système NP actuel.

☞ Des injustices criantes

Certains collègues vont devoir passer jusqu'à 2 ans sur un poste « + élevé » mais non repesé et donc sans la reconnaissance salariale. Une honte ! Et un risque de burn-out ! La campagne job-posting va être elle aussi à nouveau compliquée et injuste…

☞ Quid des futures fiches de postes ?

La direction nous dit que vos fiches de postes sont écrites, demandez-les !

☞ Rémunération : les revendications de la CGT

La direction relie trop les NP à la rémunération et ce projet risque fort de garder la même logique d'individualisation, source de nombreux problèmes et d'injustices. La CGT rappelle ses revendications sur la rémunération:

- Des Augmentation Générales (AG) annuelles de haut niveau et non plus des mini sous l'inflation
- Des Augmentations Individuelles (AI) à chaque montée en qualification ou responsabilité ou d'expérience sur un poste
- Des augmentations des compléments de rémunération (mission France&Europe, ancienneté, chèques vacances, indemnité kilométrique, bourse d'études, carte essence Fleet…)
- L'égalité Femmes-Hommes, la transparence des salaires et la possibilité de recours avec participation des Organisations Syndicales

2. Réorganisation SRTP* subsurface

* Programme Stratégique Recherche & Technologie

☞ Chronique d'un mépris du dialogue social

Le code du travail impose une information/consultation pour toute réorganisation, ceci pour permettre aux représentants du personnel d'être informés mais aussi de pouvoir donner leur avis sur la base de leur propre enquête ou en mandatant un cabinet d'expertise. Cette obligation a pour but non pas d'empêcher une entreprise d'organiser le travail, ce qui est effectivement de son ressort, mais de permettre aux élus de vérifier qu'il n'y a pas un plan social caché et aussi que la réorganisation préservera la santé mentale et physique des salariés.

Pour la création du SRTP subsurface, les élus du CSE Central ont dû « batailler» pour obtenir une information/consultation alors qu'il ne s'agit pas simplement de la création d'un nouveau SRTP et d'une entité projet avec Mistral AI, mais aussi une grande réorganisation de OT/TL/G&R (Geosciences et Reservoir) qui concerne plus de 200 salariés. De plus la Direction a imposé un délai très court pour donner un avis: moins d'un mois avec vacances scolaires !



☞ L'avis unanime des élus

Un avis, avec de nombreuses réserves, a été voté à l'unanimité des élus du CSEC. En complément des questionnements lors du CSE de Pau (voir au dos), la CGT vous résume les demandes particulièrement importantes exprimées dans l'avis, à savoir :

- maintien d'une filière spécialistes, du savoir-faire et une transition correcte des projets en cours
- La reconnaissance des changements de responsabilité
- L'écoute de toutes les entités fortement impactées et leurs critiques (à Sismage, à MSPO, en R&D) sans oublier la vigilance pour le PERL (voir au dos)
- Le recrutement en CDI des « collaborateurs » en contrat précaire sur des postes pérennes

La CGT espère que la direction écoutera cet avis et ne fera pas comme pour OneTech saison 2, à savoir venir un an après avec une nouvelle copie corrigée qui prouve que nous avions raison !

☞ Vigilance pour la suite !

La direction G&R semble avoir décidé de se laisser un peu plus de temps que prévu et ne mettre en place cette réorganisation qu'en janvier 2027.

Concernant les réponses attendues, la CGT ne se contentera pas d'espoir mais restera vigilante que la direction respectera le droit du travail en venant avec des réponses écrites devant les élus.

Ça suffit ! Ça suffit d'enchainer les réorganisations qui minent la santé mentale des salariés ! Hors de question de se retrouver avec de nouvelles alertes RPS ou d'entendre qu'un collègue est en arrêt pour épuisement au travail ou problème d'affectation ou perte de sens du travail ou harcèlement d'une hiérarchie !

Contactez-nous pour donner plus de force à ces revendications.

Syndicat CGT TotalEnergies UES Amont-Global Services-Holding

PARIS COUPOLE – NEWTON – MICHELET- CBX - SACLAY
PAU CSTJF – PERL – CRES – TRTG - St-Martin-d'Hères

F017 - Avenue Larribau
64018 PAU Cedex
05 59 83 42 56

CGT TotalEnergies UES AGSH
amont-holding.cgt-ues@totalenergies.com
ep.cgttotal.fr

ne pas jeter sur la voie publique