

Nathalie CARMAGNAC-BRIAND

C'est dans notre salle de séminaire, en Sologne, un mercredi après-midi baigné de soleil de mars 2026, que je retrouve Nathalie, pour cette première interview. Cet événement, auquel participe Nathalie, permet de réunir tous les élus, les adhérents et les représentants des filiales de la Cfdt de TotalEnergies, autour d'un objectif commun : échanger nos expériences dans notre nouvelle mandature et informer l'ensemble des participants des activités de leurs sections syndicales respectives. Un grand moment de partages très apprécié.

J'ai tout de suite été charmée par la douceur de Nathalie, son apparence tranquille, son esprit chaleureux, déterminé et ouvert sur de nombreux échanges et conversations que nous avons pu avoir ensemble au fil de ces dernières années notamment ...



« Ce qui m'intéresse, c'est d'être proche des salariés et de pouvoir les accompagner ! »

Stéphanie : Bonjour Nathalie, ravie de te retrouver !

Nathalie : Bonjour, moi aussi Stéphanie !

S. : Je voulais savoir comment tu allais aujourd'hui ?

N. : Je vais très bien, je te remercie. Je suis très heureuse de participer à ce meeting !

S. Est-ce que tu peux me décrire, en quelques mots, ton activité professionnelle au sein de SAFT ?

N. : Au niveau de mon emploi, je suis technicienne de laboratoire à la qualité dans un laboratoire chimie. Aujourd'hui, SAFT produit des batteries pour plusieurs applications : le spatial, la mobilité, l'aviation, la défense, ... Moi, je travaille notamment sur la technologie nickel/cadmium.

S. : Un métier très intéressant ! Dis-moi aujourd'hui, je fais cette interview dans le cadre de tes fonctions parallèles en tant que référente RPS. Pourquoi es-tu devenue référente RPS ?

N. : Alors, déjà, je suis membre de la CSSCT dont je suis référente en local et en central. J'ai été amenée à pouvoir suivre des formations sur les risques psychosociaux, Et ce qui m'intéresse, c'est d'être proche des salariés et de pouvoir les accompagner dans ces situations qui sont pour moi graves.

S. : Ok. Pour toi, quelles sont les qualités et les compétences pour devenir référente RPS ?



N. : La première chose, c'est d'être à l'écoute. La deuxième chose, c'est le côté confidentiel, C'est aussi de pouvoir faire remonter les problèmes rencontrés par les salariés et de les accompagner au mieux avec la Direction ainsi que le service médico-social, Pouvoir également être proche d'eux et leur donner des solutions par rapport à des situations critiques qu'ils rencontrent. Voilà, pour moi, c'est essentiellement écouter et respecter la confidentialité des échanges.

S. : Ce sont en effet des valeurs absolument nécessaires ! Que t'apporte ton engagement auprès de tes collègues dans le cadre de ces fonctions ?



N. : C'est tout d'abord, un enrichissement personnel parce que j'estime que d'être là pour nos salariés est essentiel, Je pense que la place d'un élu, avant tout, est de les défendre, d'être proche d'eux, de les accompagner au mieux et de repérer les situations qui entraînent des RPS ou de harcèlements,

S. : Comment as-tu été accompagnée dans cette démarche par la Compagnie ?

N. : J'ai suivi une formation sur les RPS. J'ai aussi pu participer aux formations qui sont prodiguées aux managers pour les sensibiliser. J'ai bénéficié d'un accompagnement au niveau de la Direction mais aussi au niveau du syndicat où j'ai réalisé des formations CSSCT et également une formation RPS avec la **CFDT**.



S. : Quel beau parcours de formation en tout cas ! Pour toi, penses-tu que le genre peut être un problème pour exercer ces fonctions ? Pourquoi ?

N. : Non, je ne pense pas. Enfin, moi je ne le vis pas dans mon entreprise, Je pense que ce soit une femme, un homme, on peut très bien accompagner au mieux toutes les personnes. Je n'ai pas rencontré ce problème.

S. : Deux petites dernières questions à te poser. Quelles sont les problématiques les plus courantes que tu as rencontrées ?



"La place d'un élu, c'est justement de défendre les salariés, de repérer les situations qui entraînent des RPS"

N. : Alors typiquement, sur le site, nous avons rencontré un gros malaise dans certains services voire dans des services entiers avec des départs anticipés, des démissions, des licenciements. Nous avons travaillé avec la Direction et nous avons déclenché une enquête qui a été réalisée sur le site de Nersac, Cela se nommait Cap-Nersac. Nous avons une psychologue du travail qui est venue, a mené une enquête et a rendu un rapport. Un plan d'action a été mené. Et justement le rôle du CSSCT et de l'Observatoire RPS, c'est de suivre ces actions et de vérifier qu'elles sont bien réalisées. C'était vraiment un problème lié à tous les départs que nous avons eus sur le site avec une baisse des effectifs dans certaines catégories, ce qui a donc entraîné un mal-être. Je pense que nous les avons bien accompagnés.

S. : Parfait ! Et enfin, la toute dernière question. Notes-tu une augmentation des cas de RPS au cours des derniers mois, des dernières années ?

N. : Je vais dire que nous sommes en nette amélioration par rapport à ce que l'on a pu connaître, il y a 3 ans. Nous avons eu pendant 2-3 ans beaucoup de baisses d'effectifs avec des managers qui, je pense, n'étaient pas forcément sensibilisés à ces problèmes de RPS. Aujourd'hui, ils ont une formation qui est obligatoire sur l'accompagnement et la sensibilisation et d'autre part, je pense que le plan d'action a porté ses fruits .



On peut dire aujourd'hui qu'il faut rester quand même très vigilants. Nous avons encore quelques cas où l'on voit le mal-être des salariés par rapport à leurs conditions de travail. Donc, on reste vigilants.

S. : Merci à toi Nathalie pour m'avoir accordé cette première interview !

N. : Je t'en prie, c'était avec plaisir !



Propos recueillis par Stéphanie Le Corre (CFDT TotalEnergies) Chaumont en Tharonne Mars 2026