

TAMA : LE BILAN CONFIRME NOS ALERTES. PLACE AUX ACTES !

Dans notre précédent tract, la FNME-CGT exigeait qu'aucune négociation ne s'engage sans un bilan transparent sur les cinq années de mise en œuvre de TAMA.

Le 8 juillet dernier, la Direction a présenté son retour d'expérience de TAMA dans lequel elle reconnaît la plupart des difficultés que la CGT avait identifiées avant l'ouverture des négociations.

**Pour autant, la direction ne fournit toujours pas l'intégralité des indicateurs permettant de mesurer plus précisément les impacts de TAMA, notamment en matière de RPS.
La CGT a exigé d'avoir l'exhaustivité des éléments demandés.**

À date, la Direction admet :

- Un affaiblissement des collectifs de travail ;
- Des difficultés d'intégration des nouveaux arrivants ;
- Un management hybride devenu plus complexe ;
- Des managers insuffisamment accompagnés ;
- Des projets d'équipe qui se sont essouffés ;
- Des risques d'isolement et de perte du lien collectif.

Autant de sujets que les salariés remontent depuis longtemps et que la CGT porte dans les instances (CSE – CSEC), comme lors de rencontres avec la directions.

 **OUI A UN TÉLÉTRAVAIL AYANT DU SENS..**

NON À LA DÉGRADATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Le télétravail apporte des bénéfices largement reconnus : amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, réduction des temps de trajet, attractivité des métiers et davantage d'autonomie.

Mais, telle que la CGT l'a toujours dit et comme le bilan le démontre, **TAMA ne peut pas être résumé au seul télétravail.**

Les véritables enjeux sont l'organisation du travail, le fonctionnement, la cohésion du collectif et la qualité du management.

 **LA COHÉSION D'UN COLLECTIF NE SE DÉCRÈTE PAS, ELLE SE CONSTRUIT !**

Lors de cette première séance sur la renégociation de TAMA, la CGT l'a rappelé avec force : **on ne recrée pas un collectif de travail par injonction, et on ne le mesure davantage au nombre de chaises occupées, mais à la reconnaissance accordée à celles de ceux qui y contribuent ainsi qu'aux moyens qui leur sont alloués.**

Si la Direction constate aujourd'hui un affaiblissement des collectifs, elle doit avant tout en analyser les causes, dont certaines trouvent leur origine dans les choix qu'elle a elle-même opérés ces dernières années.

Comment prétendre renforcer les équipes lorsque les surfaces de travail ont été réduites, que le Flex-office s'est généralisé et que les espaces de convivialité disparaissent progressivement ?

Certains sites ne disposent même plus des capacités physiques pour accueillir l'ensemble de leurs salariés ...

Le collectif de travail se construit grâce à des espaces adaptés, des temps d'échanges assurés, des effectifs à la hauteur des besoins, des managers accompagnés et une organisation du travail pensée avec les salariés et en transparence avec leurs représentants.

Les salariés ne peuvent pas être tenus responsables des dysfonctionnements résultant des choix de la Direction sur les organisations et les réductions de moyens.

La négociation doit maintenant répondre aux vraies questions.

Pour la CGT, cette renégociation doit assurer plus de transparence et permettre d'améliorer concrètement les conditions de travail de tous les salariés, qu'ils soient sur des emplois télétravaillables ou non.

CETTE RENÉGOCIATION, QUI S'ENGAGERA À LA RENTRÉE, DEVRA :

- **Améliorer les conditions de travail et la sécurité**, notamment en agissant sur la charge de travail, la prévention des risques psychosociaux, l'adaptation des espaces de travail, et en réexaminant les organisations du travail (Projets d'équipe ; Modalités des prises de travail sur chantier, ...) ;
- **Renforcer les collectifs de travail en leur donnant les moyens de fonctionner**, grâce à un meilleur accompagnement des managers, des moyens adaptés pour les équipes, des temps d'échanges collectifs garantis et une intégration de qualité des nouveaux embauchés ;
- **Préserver les droits des salariés, en garantissant de bonnes conditions de travail**, le respect du droit à la déconnexion, une organisation assurant la cohésion entre salariés et la visibilité sur les projets d'équipe pour leurs représentants ;
- **Garantir une égalité de traitement et la sécurité entre tous les salariés**, quels que soient leur métier, leur entité ou leur éligibilité au télétravail, en débloquent des dispositifs de compensation, notamment vis-à-vis des équipements et des frais de déplacement ou de restauration méridienne ;
- **Remettre l'humain, le travail réel et le service public** au cœur du nouvel accord TAMA.

BILAN DE L'ACCORD TAMA : NOS DEMANDES VS LEUR RÉPONSES

Demandes FNME-CGT	Réponse de la Direction	Ce qui manque encore / Position CGT
Santé mentale et RPS	Reconnaît les risques (isolement, hyperconnexion, RPS, signaux faibles).	Pas d'indicateurs sur stress, burn-out, arrêts psychologiques, signalements RPS.
TMS / ergonomie	Présentation des aides matérielles.	Pas de données sur TMS, accidents, ergonomie réelle.
Management hybride	Constat de difficultés et besoin d'accompagnement.	Pas d'état des lieux sur formation, temps dédié, moyens.
Charge de travail	Évoque surcharge et réunions.	Pas de données sur forfaits jours, heures sup., alertes.
Performance	Indicateurs d'engagement et d'autonomie.	Pas de mesure de la performance opérationnelle.
Télétravail	Bilan détaillé des usages.	Pas de liste actualisée des activités télétravaillables.
Conditions sur site	Quelques remarques sur les espaces.	Aucune analyse des effets du flex-office et de la réduction des surfaces.
Collectifs	Constate leur fragilisation.	Pas de moyens identifiés pour les reconstruire.
Égalité métiers	Reconnaît des pratiques hétérogènes.	Pas d'analyse des écarts ni de plan d'action.
Numérique / IA	Évoque l'hyperconnexion.	Aucune analyse des temps de connexion et de l'impact de l'IA