



2026

ÉPISODE 1

T A N A A

NÉGOCIATION DE L'ACCORD

I H I V I H

LE TÉLÉTRAVAIL

VISUALISEZ LA VIDEO



COLLECTIF VS INDIVIDU : TROUVER L'ÉQUILIBRE

“ Un collectif fort, tout le monde est pour. Mais quand il devient le prétexte pour décider à votre place de l'organisation de votre vie...
il y a un problème. ”

CE QUE VEUT LA DIRECTION

Dans le projet d'accord, le collectif devient l'argument universel pour justifier un télétravail plus contraint.

2 à 3 j.

de présence imposée sur site par semaine. Répartition lissée du lundi au vendredi.

1 sem.

de prévenance : suspension possible du télétravail

2 €

Pas de réévaluation de l'indemnité.

0 €

Rien pour le repas.

CE QUE PORTE LA CGT

- ✓ La CGT défend un télétravail choisi sans avoir à faire bouger les lignes dès lors que la performance a été prouvée ces dernières années,
- ✓ Une indemnité qui couvre réellement les frais,
- ✓ une aide à l'équipement,
- ✓ et la prise en charge des repas.

Parce que l'engagement des salariés mérite mieux qu'une facture à leur charge.

CE QUI DÉRANGE

Derrière le mot collectif, une réalité est passée sous silence : chaque salarié a organisé sa vie en fonction de l'organisation du travail qui a été mise en place avec l'arrivée de TAMA. Un équilibre construit et adapté au contexte professionnel.

Le nouvel accord imposerait aux équipes de travail d'effacer les réalités individuelles.

ET LE MANAGER ?

Demain, c'est le manager qui valide, arbitre et suspend. Le recours au télétravail pourra varier selon l'interprétation locale et selon les inter-connexions entre équipes.

Les managers deviennent les exécutants de contraintes qu'ils n'ont pas décidées, et les salariés les premiers à en subir les conséquences.

**UN COLLECTIF FORT SE CONSTRUIT
PAR LA CONFIANCE,
PAS PAR L'OBLIGATION.**

À force de regarder uniquement "le collectif", la Direction prend le risque d'oublier celles et ceux qui le composent : les salariés.

**À
SUIVRE...**

Prochains
épisodes à venir