TAMA : UNE SÉANCE PLÉNIÈRE QUI LAISSE DUBITATIF

DÉCLARATION CGT · NÉGOCIATION TAMA 2026-2030 · 4E SÉANCE

> **La dernière séance nous a laissés particulièrement dubitatifs quant à la clarté et à la portée réelle du projet d'accord qui nous est présenté.**
>
> L'ambition affichée de cet accord est de poursuivre et d'enrichir les démarches engagées autour du *Travailler Autrement* et du *Manager Autrement*.
> À la lumière du bilan réalisé, nous nous attendions à un texte permettant de **clarifier les points qui ont montré leurs limites, de renforcer les garanties existantes et d'intégrer de nouveaux enjeux**, notamment ceux liés à la santé, y compris la santé mentale.

DE NOMBREUSES AMBIGUÏTÉS

Or, les échanges en séance ont au contraire mis en évidence **de nombreuses ambiguïtés.** Selon les moments, il est question d'**« organisation du travail »** ou d'**« organisation de l'activité »**, sans que les contours de ces notions soient clairement définis. De la même manière, les termes de **« responsabilisation »** et de **« responsabilité »** semblent utilisés alternativement alors qu'ils ne recouvrent pas les mêmes réalités et n'engagent pas les mêmes obligations.

UNE CONTRADICTION DE FOND

POUR NOS GARANTIES

« PAS TROP PRESCRIPTIF »

Lorsqu'il s'agit d'**apporter des garanties aux salariés**, il nous est expliqué qu'il ne faut pas être trop prescriptif au nom de la philosophie de TAMA.

≠

POUR NOS OBLIGATIONS

« BEAUCOUP PLUS PRÉCIS »

En revanche, lorsqu'il s'agit des **obligations et des attendus vis-à-vis des salariés**, le texte sait être beaucoup plus précis.

01 LA SANTÉ

Ainsi, **aucune garantie concrète n'apparaît sur la préservation de la santé des salariés.** Cette question est largement renvoyée à l'équipe ou à l'individu au travers de mécanismes de détection, d'alerte ou de recherche de solutions, alors que la responsabilité de préserver la santé physique et mentale des salariés **incombe d'abord à l'employeur.**

02 HORAIRES ET TEMPS DE TRAVAIL

De la même manière, **aucune garantie claire n'est donnée sur le respect des horaires et du temps de travail.** D'un côté, le salarié peut adapter son heure de début et de fin de journée lorsqu'une souplesse lui a été accordée. De l'autre, aucun cadre précis n'est posé pour garantir le respect effectif du temps de travail, prévenir les débordements, maîtriser la multiplication des réunions ou protéger les temps de repos.

DES GARANTIES, PAS DES INTENTIONS

NOUS ATTENDONS DES CLARIFICATIONS ET DES ENGAGEMENTS PLUS EXPLICITES

03 LA DÉCONNEXION

Sur le droit à la déconnexion, nous retrouvons **davantage des intentions que des engagements.** Les principes sont évoqués, mais les garanties et les mécanismes permettant de les rendre effectifs sont inexistants.

La CGT rappelle que la déconnexion sera naturelle dès lors que la charge de travail sera supportable.

04 LES PROJETS D'ÉQUIPE

Nous regrettons également **le refus de la Direction d'introduire davantage de transparence sur les projets d'équipe.** Alors même qu'ils sont présentés comme un élément structurant de la démarche, aucune garantie n'est apportée sur leur construction, leur contenu, leur suivi ou les modalités permettant de vérifier que l'ensemble des sujets devant être abordés le sont effectivement.

Refuser leur mise à disposition systématique et encadrée auprès des représentants du personnel revient à limiter les possibilités de suivi collectif de l'application de l'accord.

La CGT a remis une trame type à annexer à l'accord. La Direction refuse...

05 LE RÉFÉRENT TAMA

La CGT demande d'éclaircir la place accordée au référent TAMA.
Ses prérogatives ne sont pas clairement définies, son périmètre d'intervention manque de précision et **les garanties relatives à la neutralité de son action sont absentes.**

- ? **Quel est exactement son rôle ?**
- ? **Dans quelles situations intervient-il ?**
- ? **Auprès de qui rend-il compte ?**
- ? **Comment garantir qu'il ne devienne pas un relais des orientations managériales plutôt qu'un acteur au service de l'application équilibrée de l'accord ?**

À ce stade, ces questions demeurent sans réponse alors même que cette fonction pourrait avoir une influence importante dans la mise en œuvre du dispositif.

POUR LA CGT

Pour la CGT, un accord ne peut pas reposer sur des notions floues, des interprétations variables ou de simples déclarations d'intention. Il doit :

- ✓ **fixer un cadre clair, précis et sans ambiguïté,**
- ✓ **définir les responsabilités de chacun,**
- ✓ **prévoir des mécanismes de contrôle**
- ✓ **et apporter des garanties concrètes aux salariés.**

À ce stade, nous considérons que le projet présenté laisse subsister trop d'incertitudes sur des sujets essentiels tels que **la santé au travail, le respect du temps de travail, le droit à la déconnexion, la transparence des projets d'équipe ou encore le rôle du référent TAMA.**

Il doit sécuriser les salariés autant qu'il organise les modes de fonctionnement. C'est dans cet esprit que nous attendons des clarifications et des engagements plus explicites dans la suite de cette négociation.

UN ACCORD STRUCTURANT POUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL NE PEUT PAS REPOSER SUR DES ZONES GRISES.