

# TAMA À EDF TAUTEM À ENEDIS

Ce n'est pas l'histoire du son du tam-tam au pied du totem ! Mais c'est plutôt celle de seigneurs qui veulent encore plus asservir leurs «sujets».

**T**ravailler Autrement Manager Autrement (TAMA) et TAUTEM : Travaillons AUtrement et Transformons Ensemble nos méthodes de Management sont des négociations sur le Travail à Distance, au service de la « transformation ». Avec un peu de recul, on voit bien qu'elles sont fondées sur la même approche.

## Enedis fait la course en tête devant EDF

La négociation sur le travail à distance a d'abord commencé sur des chapeaux de roues, pour ensuite fortement ralentir. La maison mère EDF voyait en effet d'un mauvais œil l'avance prise par sa filiale sur ce thème (qui a eu du mal à démarrer chez elle), ou tout au moins elle voulait un certain alignement, voire un alignement certain...

Sous couvert d'une approche collaborative avec les salariés, sous forme d'ateliers sur des thèmes les impactant directement (télétravail, flexibilité des horaires, prise de travail sur chantier, déconnexion), la direction d'Enedis a souhaité aligner avec empressement la négociation sur les résultats de ces ateliers... Rappelons que 150 salariés seulement y ont participé pour une entreprise de plus de 30 000 salariés ! Cela a constitué les bases du Projet Industriel et Humain (PIH) et des propositions (choisies) de la direction dans les négociations ! Une direction qui n'a eu d'ailleurs de cesse d'évoquer l'expression de ces salariés, le « volontariat », pour justifier ses propositions... sur ce qui définira ni plus ni moins nos organisations du travail de demain.

## Des négociations sur nos organisations du travail de demain

### « Détournement » du dialogue social

C'est une véritable mise à l'écart des organisations syndicales, dont la nôtre. Même s'il est vrai que le rapport de force a été timide malgré des enjeux majeurs (pourtant bien identifiés lors du dernier congrès Ufict et de nos différentes enquêtes télétravail). Ce contexte a permis aux

employeurs de camper sur la plupart de leurs propositions initiales, malgré un travail de fond des négociateurs CGT basé sur nos enquêtes et nos rencontres avec les salariés... Car la stratégie de l'employeur est de faire adhérer les salariés à une vision à court terme, avec un accès généralisé au télétravail et une « co-construction » de son nouveau projet d'entreprise.

Le risque est que certaines revendications de nos populations, notamment en termes de conditions de travail, soient délibérément mises de côté.

Outre l'aspect indemnisation, les points négatifs de l'accord restent le manque de cadrage sur l'éligibilité, car tout repose sur la vision du manager pour décider qui est autonome dans son équipe pour être éligible. Il y a donc de gros risques de différenciation, d'inégalités entre équipes ayant la même activité, que tous ces « outils » (TAD, flexibilité, Prise de Travail sur Chantier), faute de possibilités salariales, soient utilisés comme des outils de reconnaissance des agents. Sans oublier le risque d'isolement des salariés tant les futurs modes de travail ne leur permettront pas d'échanger – ou très peu – avec leurs collègues... Enfin rien n'est prévu pour la formation des managers à proprement parler sur la mise en place de ces nouvelles organisations, ni sur l'animation d'équipe dans ce nouveau contexte.

### Du retard côté d'EDF

Les négociations ont débuté tardivement à EDF, mais la maison mère a voulu rattraper sa filiale en tentant de les accélérer. Au début des échanges avec la direction, deux pistes étaient envisageables. La première, privilégiée par la direction, était celle d'un accord global. La seconde, portée par l'Ufict CGT, visait des accords par lots et par thématiques, avec une particularité concernant le droit à la déconnexion pour lequel nous revendiquions un accord spécifique distinct (et où nous avons un front syndical uni sur cela). La direction, comme à son habitude, est restée sourde à toutes les argumentations. Pour elle, les enjeux et sens de la démarche TAMA sont : « Replacer au centre les réflexions relatives à la raison d'être et au fonctionnement des équipes, de manière à retisser le collectif de travail, la cohésion sociale. Mettre en responsabilité les équipes sur les modalités de fonctionnement afin de générer de la performance collective ». Voilà donc le programme que la direction veut mettre en place.

## Quatre pages de grands principes... et c'est tout!

Les échanges ont débuté avec pour éléments de débats quatre pages de grands principes sur les trois premiers thèmes que sont : les projets d'équipes, la souplesse horaire, un usage équilibré et maîtrisé du numérique (une façon habile d'aborder le thème du droit à la déconnexion sans entrer dans le fond du sujet). À la séance de négociations suivante, les thèmes prise de travail sur chantier et télétravail ont été abordés.

Avec aussi peu d'éléments transmis par la direction impossible d'entrer sérieusement dans la négociation. L'Ufict-CGT a donc demandé, et obtenu, que soit transmise une version zéro du ou des projets d'accords. Toutefois le projet de la direction restera un accord global pour EDF SA.

Après six séances de négociations, le schéma proposé par la direction est un projet d'accord qui se structure à ce jour en 2 parties.

La partie 1, porte sur le cadre de cohérence de la démarche TAMA au niveau de l'entreprise, avec plusieurs chapitres :

- > Le premier développe la mise en œuvre de la démarche TAMA via les nouveaux projets d'équipe (PCFE).
- > Le second précise les nouveaux modes d'organisations à disposition des équipes (comme le nouvel usage du télétravail, les souplesses horaires, la prise de travail sur chantier, les modalités de mise en œuvre au sein des équipes de travail).

> Le troisième chapitre est consacré à la santé, à la sécurité et à la qualité de vie au travail pour ces nouvelles situations de travail.

> Le quatrième chapitre traite du dialogue social.

> Le dernier chapitre porte sur la mobilité durable afin de promouvoir des solutions de mobilités moins carbonées.

La deuxième partie concerne la déclinaison de la démarche au niveau des directions. Elle est issue des échanges en cours au plus près du terrain, pour prendre en compte les spécificités des métiers.

## Un « changement culturel » qui n'est pas celui de la protection des salariés

Le virage est donc pris par les employeurs alors que ces accords devraient avoir pour objectif de garantir des conditions de travail quels que soient les modes d'organisation...

Reste à savoir comment les salariés réagiront face à cette « transformation »... En tout cas l'Ufict-CGT sera plus que jamais à leur écoute et restera vigilante. Resserrer les liens avec les syndiqué.e.s et les salarié.e.s est indispensable pour rendre intelligible tous ces enjeux.

## Comment réagiront les salariés face à cette « transformation » ?

