

POURQUOI LA CGT N'A PAS SIGNÉ L'ACCORD TAMA À EDF ?

Après avoir pris le temps de consulter ses structures, la CGT refuse d'approuver ce Travailler Autrement Manager Autrement qui va bien au-delà d'un accord télétravail.

Une rentabilité au détriment du bien-être des agents

La déclaration du PDG Jean-Bernard Levy, suite à la signature par la CFDT, CFE-CGC et FO de TAMA, est explicite : « Une démarche qui est un formidable terrain de jeu pour plus de performance... Un accord pour aller vers plus de mobilisation des salariés... ».

TAMA : un grand numéro d'illusionnistes et des désillusions à venir

La crise sanitaire a mis en exergue une réelle autonomie et responsabilisation des salariés, dans le cadre contraint de l'organisation de leurs activités. Dans le monde d'avant, cela se serait traduit par la reconnaissance de la montée en compétence dans son emploi, avec GF (professionnalisme) et NR (salaire) à la clé... mais c'est fini dans le nouveau monde TAMA ! Les directions en perpétuelle recherche de rentabilité ont profité de l'aubaine que leur offre le contexte actuel pour instaurer TAMA au détriment du bien-être des agents. Ce nouvel outil managérial offrira désormais aux managers la possibilité d'octroyer des jours de télétravail ou de la souplesse horaire aux agents qu'ils choisiront, mais sous contrainte continue de performance individuelle et/ou collective unilatéralement fixée par les directions. Finies les conventions de télétravail individuelles, finie l'autonomie des cadres au forfait-jours et le Travail Occasionnel A Distance (TOAD). Tout cela pourra maintenant être remis en cause avec les « projets d'équipe » si le niveau de performance attendu par la direction n'est pas atteint.

Aucun nouveaux moyens

Un transfert de responsabilité !

Plus de 50 % des salariés estiment que « le mode de fonctionnement de leur équipe n'est pas efficace » dans les enquêtes annuelles « My EDF Groupe ». Pourtant, l'accord TAMA signé le 15 novembre 2021 n'apportera aucun nouveau moyen humain ou financier pour mieux travailler ! En



mettant en avant le Travailler Autrement (TA), la direction va pouvoir sournoisement utiliser le Manager Autrement (MA). TAMA va habilement transférer la responsabilité d'une mauvaise gestion du travail sur le dos des salariés par le biais de leurs projets d'équipe. Ainsi, les directions se donnent le beau rôle puisque ce sont les équipes elles-mêmes qui auront défini leurs objectifs et ce, quel que soit leur niveau de responsabilité.

Un accord signé pour 4 ans

Durant les quatre prochaines années, les agents des différentes directions et divisions d'EDF SA pourront toujours compter sur les représentants Ufict-CGT pour les informer, les conseiller et les défendre durant cette transformation qui aura des impacts profonds à court, moyen et long terme sur leur relation avec le travail. Pour l'Ufict-CGT, il est primordial de redonner des marges de manœuvre et des moyens financiers aux managers pour leur permettre de faire évoluer la carrière de l'ensemble des agents de l'entreprise, sans être contraints de les saupoudrer sur les « très bons élèves », avec seulement des jours de télétravail et autres souplesses horaires pour les autres.

Quelques premiers retours négatifs de TAMA

- **Contraintes sur le télétravail** : saisies dans de multiples outils, délai de prévenance, jours de présence imposés, moyenne de jours télétravaillés établie sur une courte période... ni confiance, ni autonomie, ni souplesse : c'est le règne du « super contrôle ».
- **Projet d'équipe** : mais quid des salariés qui sont dans différentes équipes ? Et pour les fonctions support, de nouvelles contraintes de présence physique ?
- **Arbitraire** : le manager a toute latitude pour accepter/refuser sans justification un jour de télétravail à un agent !