



DÉCLARATION FNME-CGT SUR L'IMPACT DE L'ACCORD TAMA ET LES EXIGENCES POUR LES NÉGOCIATIONS DU NOUVEL ACCORD 2026

Sortir du spectre TAMA

Depuis plusieurs années, EDF promeut dans ses organisations un discours valorisant l'autonomie, la responsabilisation et la confiance envers les équipes. Si ces notions peuvent sembler positives en apparence, la réalité vécue par les salariés est souvent bien différente.

L'accord TAMA a largement contribué à une **individualisation croissante des responsabilités**, sans les moyens ni le cadre collectifs nécessaires pour les assumer sereinement. Le **désengagement managérial**, masqué par un prétendu « management par la confiance », se traduit par des pressions explicites ou implicites sur la performance, une surcharge mentale accrue pour les salariés et un isolement grandissant dans la prise de décision. Ce contexte a pu engendrer une augmentation des risques psychosociaux (RPS).

Nous constatons une **perte des repères collectifs**, avec la disparition des temps de régulation et une dilution des responsabilités dans les équipes. L'**autonomie devient une surcharge cognitive**, source de stress et d'injonctions contradictoires, tandis que **l'évaluation individuelle repose sur des objectifs déconnectés des réalités collectives**. Par ailleurs, **le rôle managérial se dégrade**, passant d'un véritable soutien à un simple contrôle sans marges de manœuvre.

La politique immobilière, axée sur des impératifs organisationnels et financiers plus que sur les besoins du personnel, impacte également négativement les projets d'équipe, notamment via la gestion des jours de télétravail et des présences sur site.

Enfin, le télétravail, s'il est plébiscité par les salariés, ne doit pas devenir **un refuge pour fuir des collectifs de travail dégradés**. Il est urgent de réaliser un **contrôle approfondi pour en comprendre les motivations véritables** et éviter que l'autonomie ne serve d'alibi au désengagement hiérarchique ou au transfert de responsabilités.

De nouvelles négociations vont s'engager pour écrire la suite de l'accord TAMA. **Pour la FNME-CGT, il ne s'agira pas de mener des réflexions sur une continuité de l'accord avec des amendements à la marge. Il faut sortir du spectre TAMA.**

Le dialogue social devra s'appuyer sur un **diagnostic partagé des impacts de l'autonomie sur la santé mentale**, avec un **suiti renforcé dans les instances** concernant les équipes soumises aux organisations en Lean Management notamment.

Il sera indispensable d'assurer une **veille accrue sur les effets du télétravail et de mettre en place un contrôle social sur les projets d'équipes**. Le manager devra retrouver son rôle de soutien au collectif et disposer d'un véritable pouvoir de décision. Les salariés devront **disposer d'un droit d'alerte effectif et non-discriminatoire en cas de surcharge ou de pression abusive**.

La FNME-CGT appelle à créer les conditions pour une organisation du travail qui réponde aux besoins du personnel, au travers d'un accord garant des droits individuels, collectifs et protecteur de la santé et des conditions de travail des salariés.

Déclaration portée à la plénière de Négociations du 13 octobre 2025 sur l'avenant de prolongation de l'accord TAMA. Dans la continuité de son positionnement de 2021, la FNME-CGT n'a pas signé l'avenant de prolongation dudit accord.

N
É
G
O
S