



« La Charte de vie au travail, Le gadget de la Direction ! »

Elle est semblée-t-elle « établie en prenant en compte la dimension du télétravail et dans le cadre de relations bienveillantes et transparentes du chef de service et de l'équipe encadrante avec les collaborateurs reposant sur le respect mutuel, la confiance et l'exigence ».

MAIS pourquoi une charte ?

Pourquoi ce melting pot, de réglementations, de savoir vivre et de « souhaits » de chefs de service ? Comme par exemple, « un agent absent du service pendant une semaine ou plus (tous motifs), réintègre son service en **présentiel** même si cette reprise est prévue en télétravail par sa convention SIRHIUS » (cela n'existe pas dans la réglementation du télétravail).

Les organisations syndicales rappellent que cette charte n'a aucun caractère CONTRACTUEL, et n'est donc pas opposable aux agents, sauf pour les textes réglementaires existants.

Pour information, tout chef de service qui vous opposerait un refus (TT Ponctuel, congés ou autres absences sur planning ou pas...) au titre de la charte, doit le justifier et le motiver par **ECRIT**.

Vos modalités de recours sont:

- Audience auprès du Responsable RH ou Directeur de la Division
- le recours hiérarchique
- le recours devant la CAPN
- Recours contentieux devant le Tribunal Administratif

Vos représentants du personnel sont là pour vous aider dans vos modalités de recours.

En conclusion, cette charte ne nous engage pas, elle ne doit pas être signée, ce n'est pas un contrat, ne doit pas être votée ou approuvée à main levée...

Enfin, cette charte a été présentée aux OS lors de CSAL du 5 octobre, sans aucune concertation auparavant et au mépris du dialogue social.

CGT, FO et SOLIDAIRES REJETTENT CETTE CHARTE !