

COVID, PAS COVID, N'ABANDONNONS PAS NOS DROITS !

TÉLÉTRAVAIL

LE TÉLÉTRAVAIL, C'EST LE TRAVAIL !

L'administration, malgré des efforts affichés, a encore du mal à le comprendre ou à l'admettre, ou même à en tirer les conséquences.

En effet, quand on télétravaille, on n'a pas vocation à garder des enfants. NON, on travaille !

Si votre enfant est malade, en principe, vous êtes en garde d'enfants (ou en congés), mais pas en télétravail !

De même, après avoir pendant des années traîné les pieds pour mettre en place le télétravail, et particulièrement dans les services centraux, l'administration, ou plutôt une partie de ses soit-disant managers, décide, selon leur bon vouloir, soit :

- d'imposer le télétravail par peur ou par manque de connaissances ;
- de refuser le télétravail par conviction ou par manque de compétences pour manager une équipe dans ces conditions.

Dans un cas comme dans l'autre, c'est intolérable !

TÉLÉTRAVAIL, C'EST À L'AGENT DE CHOISIR !

Oui, ce n'est au supérieur hiérarchique d'imposer un choix qui lui est propre sans prendre en considération les besoins de l'agent.

En effet, tout le monde ne dispose d'un 500 mètres carré avec jardin et wifi 5 G pour pouvoir télétravailler dans des conditions optimum.

Tout le monde ne supporte pas d'être chez lui sans voir personne, certains ont besoin de voir les autres, de discuter avec les autres.

Le télétravail ne doit donc pas être imposé !

De même, certains ne veulent pas être en contact avec les autres par crainte du virus en ce moment et souhaitent télétravailler plus activement quand leurs tâches le permettent.

Certains sont plus fragiles que d'autres et doivent se protéger.

Le télétravail, quand les activités s'y prêtent, doit donc être possible, même 5 jours par semaine, quand l'agent le demande !

RESPECT DU SECRET MÉDICAL

En effet, il n'appartient pas au service des ressources de demander les résultats d'un test PCR ou si un agent a des symptômes !

COVID, PAS COVID, N'ABANDONNONS PAS NOS DROITS !

C'est au médecin de le faire ! Les services RH n'ont pas vocation à se substituer à la médecine de prévention, que ce soit pour aller se faire vacciner ou pour avoir les résultats des tests PCR.

LA CRISE COVID N'EST PAS UNE EXCUSE POUR VIOLER LE SECRET MÉDICAL !

Or l'administration a souvent tendance à l'oublier. En veut pour exemple, les cafouillages des messages des 11 et 15 mars 2021 des services RH relative à la mise en place d'une demi-journée d'absence pour vaccination COVID !

PAS DE MENTION DISCRIMINATOIRE DANS LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION

Période oblige, rappelons que les notateurs ne doivent en aucun cas faire mention de votre état de santé dans les entretiens d'évaluation. Que vous ayez eu le COVID ou une autre maladie, que vous soyez travailleur handicapé, que vous soyez en mi-temps thérapeutique, toute mention de votre état de santé sur un entretien d'évaluation, a fortiori pour justifier une baisse de votre notation, serait considérée par un juge comme discriminatoire.

L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION NE DOIT CONTENIR AUCUNE MENTION SUR DE L'ÉTAT DE SANTÉ DE L'AGENT !

L'entretien d'évaluation comporte une indication du nombre de jours de présence. C'est uniquement à ce niveau que vos arrêts de travail peuvent être vus.

Votre état de santé ne doit pas justifier une baisse de votre notation !

Par contre, il peut expliquer que certains objectifs n'aient pas été atteints. Dans ce cas, une mention du type, « l'ensemble des objectifs qui ont pu l'être, ont été atteints » peut permettre utilement à l'évaluateur de justifier que tout n'a pas été fait.



Ce n'est pas parce que la situation sanitaire est grave qu'il faut accepter un recul sans précédent dans la défense de nos droits et de nos libertés !

Bien au contraire c'est le moment ou jamais de se retrouver autour d'un projet commun de société, protecteur des plus fragiles, et au sein duquel l'ensemble des services publics retrouvent ENFIN toute leur place.