

27 juin 2025

Monsieur le Recteur,

Suite à plusieurs alertes émanant de personnels du Rectorat, le SNALC se permet de vous solliciter au sujet de la situation préoccupante des agents ayant demandé à bénéficier de journées de télétravail flottant auprès de leur hiérarchie, compte tenu des températures caniculaires annoncées pour lundi et mardi prochains.

Sachant que les personnels ont droit à 43 jours de télétravail flottant par an, nous sommes en droit de nous interroger, face au refus opposé à leur requête légitime par la hiérarchie, alors qu'il s'agit bien souvent d'une demande initiale. Le télétravail est à privilégier, quand cela est possible, comme le préconisent les textes.

Nous tenons donc à attirer votre attention sur le fait que certains chefs de service refusent d'accorder ces jours de télétravail flottant, tandis que les circonstances météorologiques exceptionnelles le justifient amplement. En effet, ces derniers se contentent de proposer de simples aménagements du rythme de travail, en lieu et place du télétravail.

Le décret en Conseil d'État n°2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur a été publié au J.O. le 1er juin 2025. Ce dernier a pour objet de renforcer les obligations des employeurs en matière de prévention du risque chaleur. Il introduit au sein du Code du travail de nouvelles dispositions relatives à la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense, correspondant aux seuils jaune, orange et rouge du dispositif national de vigilance météorologique « canicule » de Météo-France qui matérialise, pour chaque département et en fonction des seuils locaux, la survenue de vagues de chaleur intenses, voire caniculaires. Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1er juillet prochain en même temps que celles de l'arrêté prévu pour leur application.

Dans tous les cas, la loi (article L. 4131-1 du Code du travail) prévoit la possibilité pour un salarié d'exercer son droit de retrait en cas de fortes chaleurs, dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Si cette condition est remplie, aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à son encontre. L'employeur ne peut pas non plus obliger le salarié à reprendre son poste tant que les risques persistent.

C'est pourquoi, le SNALC vous prie de bien vouloir prendre en considération la demande formulée dans le présent courrier, afin de permettre l'octroi des jours de télétravail, prévus par la loi, en cas d'épisodes de fortes chaleur, situation amenée à se reproduire, en raison du dérèglement climatique.

Avec nos remerciements anticipés pour la mise en œuvre de solutions concrètes pour vos agents.

Jean-Pierre GAVRILOVIC

Président SNALC Strasbourg