



L'info utile, en temps utile !



Recours dans le cadre du télétravail - travail de proximité

La décision de votre manager relative au télétravail est accessible dans SIRHUS depuis le 16 décembre. Elle se mettra en place à compter du 6 janvier 2025.

Si la décision de votre manager est un refus ou une acceptation partielle, vous avez la possibilité de formuler un recours **dans un délai de deux mois (soit jusqu'au 16 février 2025)**, y compris dans le cas où vous avez validé la décision d'acceptation partielle de votre manager.


Comme précisé par l'accord, vous recevrez une réponse à votre recours sous 30 jours. Durant la durée d'instruction, ce sont les dispositions en vigueur en 2024 qui continuent à s'appliquer à votre situation.

Transmission de la demande de recours :

- Pour les agents de statut privé, vous avez la possibilité d'effectuer un recours hiérarchique auprès de votre N+2, et/ou par l'intermédiaire d'un représentant du personnel de votre choix. Cette demande de recours doit être transmise via **C'zam**, rubrique Télétravail/Travail de Proximité.
- Pour les agents de statut public, la demande de recours doit être transmise via la Bal fonctionnelle de la Commission Consultative Paritaire Locale Unique (CCPLU) : ***IDF Recours CCPLU**.



Avant de faire un recours, quelles questions dois-je me poser ? Sur quels arguments puis-je m'appuyer ?

 Dans la rédaction de votre recours, souvenez-vous que le télétravail / travail de proximité n'est pas un droit mais une modalité d'organisation.

Qui est décisionnaire ?

La mobilisation de ces dispositifs est conditionnée à la demande expresse de l'agent et à l'accord du management (Directeur d'agence, responsable de service ou N+1 pour les managers), selon les modalités arrêtées en commun, et volontairement acceptées par l'agent.

Ma demande répond-elle aux conditions requises ?

Celles-ci peuvent me concerner personnellement, ou porter sur le fonctionnement global du site.

- Certaines de mes activités nécessitent-elles un soutien managérial ou tutorial rapproché ?
- Suis-je en capacité d'exercer mon activité sans la proximité du collectif ?



- Mes activités sont-elles toutes télétravaillables ?
- Ai-je besoin, au moins ponctuellement, d'équipements disponibles uniquement sur site ?
- En resituant ma demande parmi les autres demandes de même nature, ou émanant de la même « famille métier », le site peut-il :
 - Répondre à la nécessité de moments d'échange, de partage et de convivialité ?
 - Répondre aux nécessités de service en présentiel : gestion de l'accueil sur flux, réponses aux besoins d'entretiens physiques des usagers, organisation d'évènements en lien avec la délivrance du service, etc..., tout en assurant la qualité de service ?
 - Respecter l'obligation faite à chacun d'être présent sur site au moins 1 jour par semaine (sachant que les jours de travail de proximité sur un autre site ne sont pas considérés comme jour de travail sur site) ?
 - Garantir le maintien en temps partiel pour les agents ayant choisi le mercredi en jour non travaillé (ou tout autre jour) ?
- En me plaçant du point de vue de mon management, celui-ci peut-il :
 - Assurer l'accès aux informations et la mise à disposition des éléments nécessaires aux agents en télétravail/travail (comme aux autres agents) pour leur activité et la vie de l'établissement ?
 - Garantir une répartition équilibrée des jours en télétravail/travail de proximité au sein de l'équipe ?
 - Assurer un fonctionnement collectif attentif aux différentes situations de travail, sans qu'en résulte un déséquilibre en matière de charge de travail ?

Sur les conditions de mise en œuvre :

Rappelons que la mise en œuvre du télétravail / travail de proximité doit obligatoirement s'accompagner d'une réflexion préalable collective, sous l'égide des managers, sur l'organisation du travail au sein des agences et services. La transparence est de mise sur les conditions d'octroi, ainsi que l'équité de traitement entre agents ou « familles » d'agents.

Rappelons également :

- **Qu'en cas d'acceptation partielle** : le manager doit vous avoir reçu en entretien, vous avoir précisé par écrit le motif ne permettant pas d'accéder à votre demande initiale, et vous avoir fait une contre-proposition dans SIRHUS ;
- **Qu'en cas de réponse négative** : le manager doit également vous avoir reçu en entretien, et avoir porté sa réponse à votre connaissance via SIRHUS.

 Dans les deux cas, votre manager vous a fourni des éléments utiles à votre argumentaire.



Le SNAP a recensé de multiples dérives, signalées par ses adhérents : consignes des ELD de ne demander qu'un seul jour, et qu'une seule modalité ; menaces de refus du télétravail ou du jour choisi si cette consigne n'était pas respectée ; refus des jours de travail de proximité ; obligation de « joignabilité » par Teams ; menaces du risque de manque de productivité ; etc...

Le SNAP constate trop souvent le manque de clarté sur les critères exacts utilisés par les managers pour motiver leur décision. La DR devrait inciter les ELD à faire preuve de transparence pour éviter toute perception de favoritisme ou d'iniquité.

L'équipe SNAP IDF s'attache à être au plus près de vos attentes, à relayer vos demandes et alertes, pour remédier à toutes les difficultés et obstacles que vous rencontrez. Faites-nous remonter vos questions, vos difficultés et vos alertes en cliquant [ICI](#).



SNAP
PROCHE, ACTIF, humain !

Syndicat SNAP
Région Ile de France

Cliquez pour
adhérer

Je me renseigne



Je m'abonne



J'adhère



 syndicat.snap-idf@francetravail.fr  <https://www.snap-francetravail.fr/>