

Le télétravail



Le forfait télétravail entre en vigueur au 1^{er} septembre 2021

Le 13 juillet 2021, l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a été conclu avec les 9 organisations syndicales des trois versants de la fonction publique et les employeurs publics.

Dans le cadre de cet accord, une indemnisation forfaitaire des frais liés au télétravail a été prévue. Elle concerne la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière. Pour la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de

l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Aux termes de l'accord précité, l'indemnisation du télétravail a été fixée à hauteur de 2,5 € par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant annuel de 220 €. Enfin, un versement selon une périodicité trimestrielle a été retenu.

Pour une mise en œuvre de ce dispositif au 1^{er} septembre 2021, un décret et un arrêté ont été publiés le 28 août au Journal officiel.

À ce titre et afin de permettre aux administrations de s'approprier le dispositif en gestion, le décret précise que le premier versement du "forfait télétravail" pour les journées de télétravail effectuées entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2021 intervient au premier trimestre 2022.

Les règles applicables au télétravail dans la fonction publique

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 détermine les conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique.

Qu'est-ce que le télétravail ?

L'article 2 du décret définit le télétravail comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il peut se pratiquer au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation (télécentres).

Les grands principes du télétravail dans la fonction publique

- Le télétravail repose sur le volontariat, ce qui signifie que cette modalité d'organisation du travail est demandée par l'agent et ne peut pas lui être imposée par son employeur.
- L'autorisation accordée à l'agent d'exercer ses activités en télétravail est valable pour un an maximum, renouvelable

par décision expresse. Cette autorisation est réversible, c'est-à-dire qu'il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance.

- Pour préserver l'organisation collective du travail et éviter l'isolement des agents en télétravail, la durée de présence sur site de l'agent en télétravail ne peut pas être inférieure à deux jours par semaine (sauf dérogation pour les agents dont l'état de santé le justifie). Pour un agent à temps complet, le nombre de jours télétravaillés ne peut donc pas être supérieur à trois jours par semaine. L'intérêt du service et les besoins du collectif de travail peuvent justifier que l'autorisation accordée par l'employeur soit inférieure à ce plafond.
- Le télétravail respecte le principe d'égalité de traitement : les agents en télétravail et les agents exerçant leurs activités sur site ont les mêmes droits et obligations.

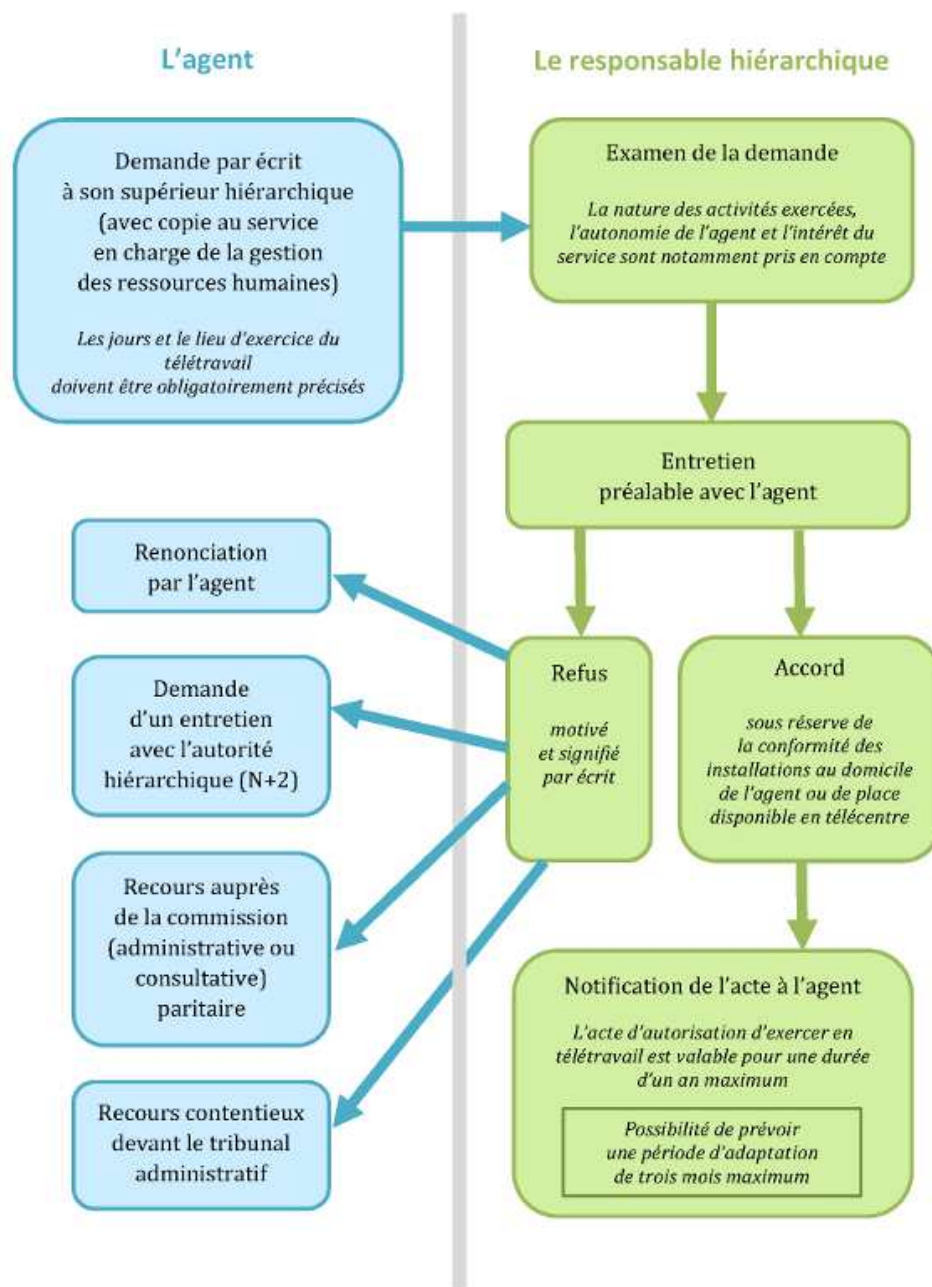
La prise en compte de la spécificité de chaque employeur

Chaque employeur définit les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de sa structure, dans le respect des principes édictés par le décret du 11 février 2016.

Cette déclinaison du cadre réglementaire doit prendre la forme :

- d'un arrêté ministériel pour la fonction publique d'État
- d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité pour la fonction publique territoriale
- d'une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière

La procédure d'autorisation d'exercer en télétravail



Le guide d'accompagnement

Afin d'accompagner les employeurs dans la mise en place du télétravail dans leur structure et d'informer les agents, un guide a été élaboré par la DGAFP, en association avec les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique et après concertation avec les organisations syndicales. S'appuyant sur les retours d'expériences des administrations et du secteur privé qui expérimentent déjà ce mode d'organisation du travail, ce guide rappelle et explicite la réglementation applicable, formule un certain nombre de recommandations et propose des fiches pratiques sur certains aspects techniques.