



Le portail de la Fonction publique

Télétravail - 18/05/2016



Afin d'accompagner les employeurs dans la mise en place du télétravail dans leur structure et d'informer les agents, la DGAFP, en association avec les employeurs publics, a élaboré un guide qui rappelle et explicite la réglementation applicable dans la fonction publique.

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature est applicable, depuis le 13 février 2016, aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires régis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ainsi qu'aux magistrats de l'ordre judiciaire régis par

l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958.

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 notamment 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 règlementaire doit prendre la forme :

- d'un arrêté ministériel pour la fonction publique d'Etat
- 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

Vous pouvez vous rapprocher de votre service gestionnaire RH pour connaître le calendrier de mise en œuvre du télétravail dans votre service.

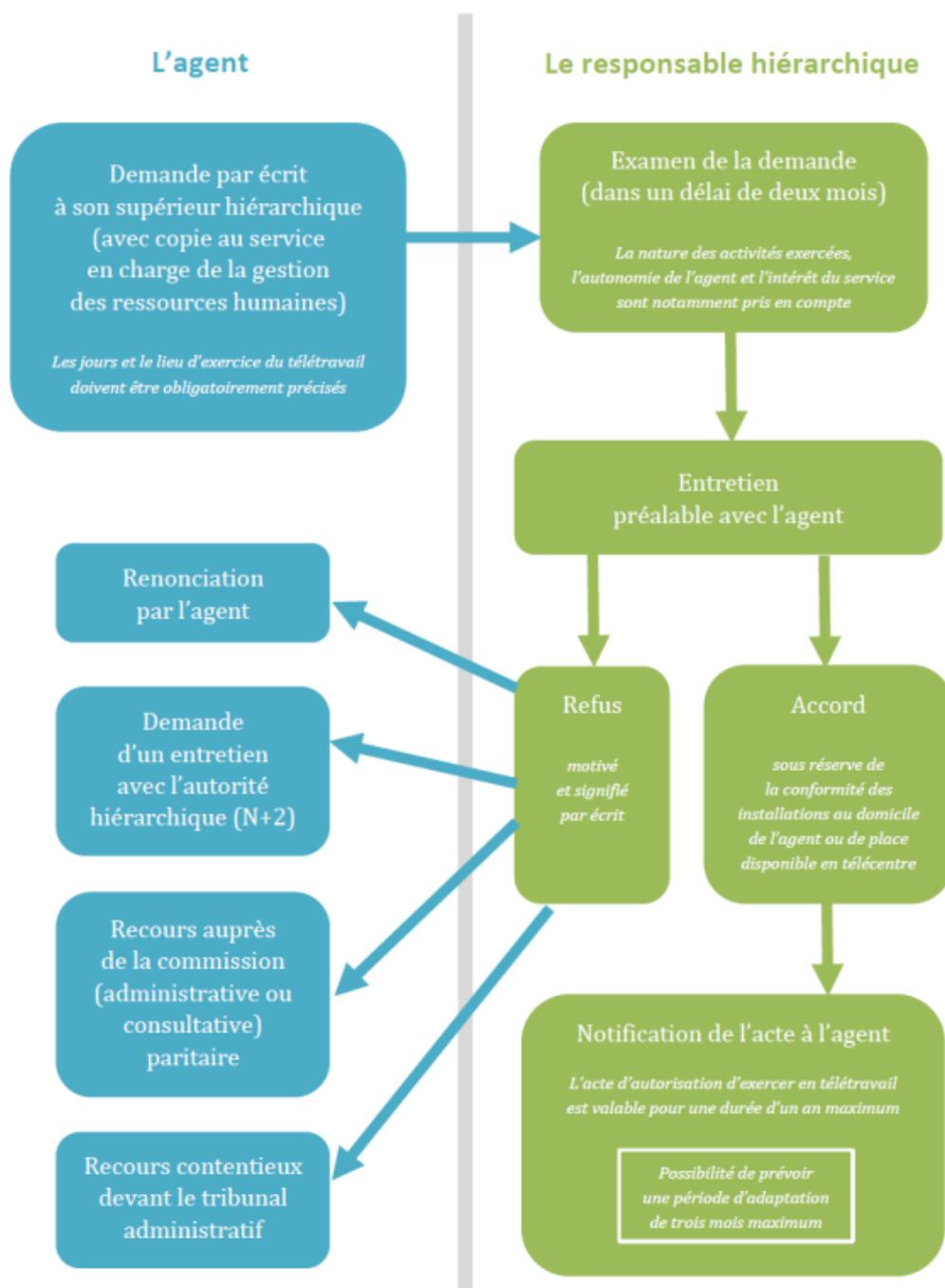
Cet acte de déclinaison doit par exemple fixer :

- les activités éligibles au télétravail,
- les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail,
- les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité, ou en matière de protection des données électroniques.

Pour chaque agent, une fois l'autorisation de télétravail, un acte propre doit en outre préciser les jours télétravaillés, les outils mis à disposition de l'agent, les horaires auxquels il est joignable,...

La procédure d'autorisation d'exercer en télétravail

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 à 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.

Documents associés

> **[Guide télétravail : guide d'accompagnement de la mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique - 964.68 Ko](#)**
