

NOTE D'INFORMATION MUTUALISEE LE TELETRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

RÉFÉRENCES :

- *Code Général de la Fonction Publique (CGFP),*
- *Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats, modifié*
- *Accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique,*
- *DGAFP - Foire aux questions relative à l'allocation forfaitaire de télétravail du 3 novembre 2021*

SOMMAIRE

Introduction.....	3
I. La procédure de mise en œuvre.....	3
A. La définition du télétravail	3
B. La prise d'une délibération préalable	4
C. La demande de l'agent	6
D. La décision de l'autorité territoriale.....	6
II. Les modalités d'exercice du télétravail.....	7
A. L'autorisation accordée par l'administration	7
B. La quotité de temps de travail.....	8
1. Le principe.....	8
2. Les dérogations	8
C. Le lieu d'exercice des fonctions	9
D. Les obligations de l'employeur	10
III. La situation de l'agent.....	10
A. Le maintien des droits et obligations	10
1. La protection en cas d'accident	11
2. Le forfait télétravail	11
B. Le contrôle de l'administration	13
IV. La fin de fonctions en télétravail	13

Introduction

Tirant son origine du secteur privé, le télétravail apparaît dans la fonction publique suite à la parution de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 qui reconnaît aux fonctionnaires la possibilité d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel que défini par l'article L.1222-9 du Code du travail ([article L.430-1 du CGFP](#)).

Dans un contexte favorable à son développement (émergence de technologies de communication performantes, fatigue des agents publics à raison des transports, etc.), le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) précise les modalités d'application du travail à distance au sein du secteur public.

I. La procédure de mise en œuvre

A. La définition du télétravail

Selon l'[article R. 431-1 du CGFP](#), le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle une activité qui aurait pu être exercée par l'agent dans les locaux où il est affecté est réalisée, dans les conditions fixées par l'autorisation de télétravail mentionnée à l'article R. 432-9 du CGFP, hors de ces locaux et en utilisant les technologies numériques.

L'[article R. 431-4 du CGFP](#) prévoit **deux modalités** d'exercice du télétravail :

- **Le télétravail régulier** : L'agent peut bénéficier de l'attribution de jours de télétravail fixes, répartis par période hebdomadaire ou mensuelle ;
- **Le télétravail ponctuel** : L'agent peut bénéficier de l'attribution d'un nombre de jours de télétravail flottants, utilisables par période hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, sous réserve de l'accord de l'autorité compétente en matière de gestion des congés.

Un agent peut, au titre d'une même autorisation de télétravail, bénéficier de ces différentes modalités de télétravail.

A contrario, l'accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, signé le 13 juillet 2021, apporte **des exemples de formes de travail à distance ne pouvant être assimilées à du télétravail** :

- La situation d'un agent qui travaille dans un service où se pratique le travail en réseau ou en site distant ne constitue pas du télétravail, quand bien même l'agent a demandé à travailler dans ce service dans le cadre d'une mobilité ;
- Le « travail nomade », qui est pratiqué pour des activités qui s'exercent, par nature, en dehors des locaux de l'employeur (par exemple, les activités de contrôle).



Les périodes d'astreintes mentionnées à l'article 5 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 ne constituent pas du télétravail ([article R. 431-3 du CGFP](#)).

B. La prise d'une délibération préalable

Avant de pouvoir mettre en œuvre le télétravail au sein des services, **une délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, doit être prise après avis de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) du Comité Social Territorial compétente, dans les conditions prévues à l'article L. 253-6 du CGFP ou, en l'absence de formation spécialisée, de ce Comité** ([article R. 432-1 du CGFP](#)).

Cette délibération fixe ([article R. 432-2 du CGFP](#)) :

- Les activités éligibles au télétravail ;
Examen par exemple par filière, cadre d'emplois, fonctions... Par nature, certaines fonctions sont incompatibles avec le télétravail car elles nécessitent une présence physique sur le lieu de travail habituel et /ou un contact avec du public, des administrés (animation, accueil...);
- La liste et l'adresse des locaux professionnels mis à disposition, le cas échéant, par l'administration pour l'exercice des activités en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leur équipement ;
- Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;
Le système doit fonctionner sans faille et les agents doivent avoir accès aux services et ressources. Seules les personnes autorisées doivent avoir accès à l'information. Toutes les mesures de sécurité doivent être prises.
- Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;
L'agent en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés au sein de la collectivité. Il est à la disposition de son employeur sans vaquer à ses occupations, totalement joignable, il n'a pas de possibilité de quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de télétravail (sinon il peut se voir infliger une sanction disciplinaire pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique...).
- Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de contrôler le respect des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ;
- Les modalités de contrôle et de décompte du temps de travail ;
Sur la base d'un système déclaratif, les télétravailleurs doivent remplir par exemple des « feuilles de temps » ou font des déclarations de leur temps réalisé ou un système plus sophistiqué peut être mis en place (automatisation d'un contrôle via les ordinateurs par exemple) ;
- Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des frais découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux liés aux matériels, logiciels, abonnements et communications ainsi qu'à la maintenance de ceux-ci ;
Prise en charge par l'employeur des ordinateurs, téléphones portables, messagerie professionnelle, accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions, etc. Toutefois, l'agent est responsable du matériel qui est mis à sa disposition : il doit respecter les conditions d'utilisation des matériels et les moyens informatiques rappelés dans une charte informatique par exemple et s'engage à réserver l'usage des équipements mis à disposition à un usage strictement professionnel.

- Les modalités de formation à l'usage des équipements permettant l'exercice du télétravail ;
- Les conditions dans lesquelles l'attestation mentionnée à l'article R. 432-4 du CGFP est établie ;
- La délibération peut également prévoir le versement d'une indemnité forfaitaire dénommée « forfait télétravail » (article D. 433-7 du CGFP).



Si la collectivité souhaite prendre en charge le coût des abonnements (téléphone, internet, électricité), les modalités de mise en œuvre devront être prévues au sein de la délibération.

Les modalités de mise en œuvre du télétravail sont fixées, en tant que de besoin, dans chaque service, **collectivité** ou établissement.

La F3SCT du CST compétente ou, en l'absence de formation spécialisée, le CST, est consulté(e) sur les questions relatives au télétravail ([article R. 432-3 du CGFP](#)).

Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté à la F3SCT du CST compétente ou à ce CST en l'absence d'une telle formation.

Les risques liés aux postes en télétravail sont pris en compte dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) mentionné à l'article R. 4121-1 du Code du travail ([article R. 433-5 du CGFP](#)).

Remarque

En application de l'arrêt de la [CAA de Lyon, 3 juin 2021, n° 19LY02397](#), il appartient :

- À l'organe délibérant de déterminer collectivement l'éligibilité au télétravail des activités exercées dans la collectivité,
- À l'autorité territoriale de définir l'exercice individuel du télétravail par l'agent demandeur.

En conséquence, il appartient à l'organe délibérant d'organiser la mise en œuvre du télétravail dans la collectivité selon la nature des services proposés.

En revanche, il ne peut pas étendre l'objet de sa délibération à une introduction ou un refus du télétravail poste par poste au regard de l'intérêt du service, lequel relève du pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale qui l'exerce en statuant sur les demandes individuelles des agents.

C. La demande de l'agent

L'ensemble des agents publics peuvent bénéficier du télétravail (fonctionnaire titulaire, stagiaire, contractuel à durée déterminée et indéterminée) ([article R. 431-1 du CGFP](#)).



Les apprentis ne sont pas exclus, par principe, du bénéfice du télétravail. Lorsque leur activité est exercée, en tout ou partie, à distance, ils doivent faire l'objet d'un accompagnement renforcé. Leur accès au télétravail doit être organisé dans le cadre de l'accord local relatif au télétravail et ses modalités doivent être précisées dans leur contrat d'apprentissage (accord cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique ; [TA Paris, 19 février 2026, n°2314079](#)).

L'administration ne peut décider d'imposer le travail à distance à ses agents publics.

L'article [R. 432-4 du CGFP](#) prévoit que l'exercice des fonctions en télétravail est accordé **sur demande écrite de l'agent**. Cette demande précise notamment les diverses modalités d'organisation **souhaitées** de ce télétravail.

Lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé, une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques, établie conformément aux dispositions du 9° de l'article R. 432-2, est jointe à la demande.

Enfin, une nouvelle demande de télétravail est obligatoire en cas de changement de fonctions ([article R. 432-5 du CGFP](#)).

D. La décision de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées par l'agent et l'intérêt du service ([article R. 432-6 du CGFP](#)).

Remarque

L'absence de relation de confiance entre le supérieur hiérarchique et son subordonné est au nombre des motifs que l'autorité territoriale peut prendre en considération au titre de la compatibilité avec l'intérêt du service d'une demande de télétravail présentée par ce dernier ([TA d'Amiens, 24 septembre 2021, n°1900892](#) ; [TA Nantes, 25 juillet 2025, n°2104130](#)).

Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans **un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée** ([article R. 432-7 du CGFP](#)).

La position en télétravail définie au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail étant un droit pour l'agent, la décision de refus d'une demande d'autorisation de télétravail, ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration, doivent être **motivées et précédées d'un entretien** ([article R. 432-12 du CGFP](#)). L'absence d'entretien entache la décision de rejet ou d'interruption d'un vice de procédure qui prive l'agent d'une garantie ([TA Châlons-en-Champagne, 6 avril 2021, n°1902812](#), [TA Toulon, 23 mars 2026, n°2400346](#)).

Toutefois, les modalités d'organisation du télétravail au sein d'un service définies par l'autorité territoriale pour chaque agent, telles que notamment la quotité de temps accordée sont assimilées à des mesures d'ordre intérieur. Dans la mesure où elles ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives que les agents tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération, ces décisions ne font pas grief et, en conséquence, ne peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ([TA Toulon, 23 mars 2026, n°2400346](#) ; [TA Melun, 21 mai 2026, n°2202757](#) ; [TA Lille, 31 juillet 2025, n°2112715](#)).

La Commission Administrative Paritaire (pour les fonctionnaires) ou la Commission Consultative Paritaire compétente (pour les agents contractuels) peut être saisie par l'agent du refus opposé à sa demande initiale ou de renouvellement de télétravail pour l'exercice d'activités éligibles fixées par la délibération mentionnée à l'article R. 432-1 du CGFP ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration (article R. 433-6 du CGFP).

Remarque

Un agent commet une faute (manquement à ses obligations de service) en exerçant ses fonctions en télétravail sans y avoir été préalablement autorisé ([CAA Nancy 13 avril 2021 n°19NC00548](#)).

II. Les modalités d'exercice du télétravail

A. L'autorisation accordée par l'administration

Une autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier et/ou ponctuel au télétravail. En effet, une même autorisation peut permettre la mise en œuvre de ces différentes modalités de télétravail ([article R. 431-4 du CGFP](#)).

L'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail prévoit :

- Au titre du télétravail régulier : l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ;
- Au titre du télétravail ponctuel : l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés.

Depuis le 7 mai 2020, l'autorisation de télétravailler est valable sans délai.

L'autorisation d'exercice des missions en télétravail peut également prévoir une période d'adaptation qui **ne peut être supérieure à trois mois** ([article R. 432-8 du CGFP](#)).

L'article [R. 432-9 du CGFP](#) prévoit que l'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail mentionne les points suivants :

- Les **activités** de l'agent exercées en télétravail ;
- Le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail ;
- Les modalités de mise en œuvre du télétravail et, s'il y a lieu, sa durée, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou à l'amplitude horaire de travail habituelle ;
- La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail ;
- Le cas échéant, la période d'adaptation **prévue à l'article R. 432-8** et sa durée.



Il est préconisé de formaliser l'autorisation de l'exercice des fonctions en télétravail et les modalités de mise en œuvre par un arrêté.

Lors de la notification de l'autorisation d'exercice, l'autorité territoriale remet à l'agent (article R. 432-10 du CGFP) :

- **Un document d'information** indiquant les modalités de l'exercice des activités en télétravail, notamment :
 - o La nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de **décompte** du temps de travail,
 - o Ainsi que la nature des équipements mis à disposition de l'agent exerçant ses activités en télétravail et leurs conditions d'installation, d'utilisation, de renouvellement, de maintenance et de restitution de ces équipements ainsi que les modalités de l'appui technique fourni par l'employeur.
- **Une copie de la délibération** mentionnée à l'article R. 432-2 (exemple : charte de télétravail).
- **Un document indiquant ses droits et obligations** en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.



Si le CGFP, dans la continuité du décret du 11 février 2016 modifié par le décret du 5 mai 2020 désormais abrogé, ne fait plus référence à la possibilité de renouveler le télétravail lors d'un entretien préalable, il apparaît opportun, et à défaut d'une interprétation contraire de la DGCL, de maintenir l'entretien préalable avec le supérieur hiérarchique direct pour les demandes de renouvellement de l'exercice des fonctions en télétravail.

B. La quotité de temps de travail

1. Le principe

Par principe, le télétravail est plafonné à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à **deux jours par semaine**. Ces seuils peuvent s'apprécier sur une base mensuelle (article R. 431-5 du CGFP).

2. Les dérogations

Il est possible de déroger à ces seuils (article R. 432-6 du CGFP) :

- A la demande d'un agent dont l'état de santé ou le handicap le justifie après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail et pour une **durée maximale de 6 mois**. Cette dérogation est renouvelable après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail (TA Paris, 23 janvier 2026, n°2310640 ;
- A la demande d'une femme en état de grossesse ;
- A la demande d'un agent éligible au congé de proche aidant prévu à l'article L. 634-1, pour une durée maximale de trois mois renouvelable ;
- Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.



Cette situation exceptionnelle pourrait être caractérisée en cas de « difficultés massives d'approvisionnement des stations-service » (Circulaire du 5 mai 2026).

La dérogation s'applique aux agents territoriaux même en l'absence de retranscription en ce sens dans la délibération locale organisant le télétravail dans la collectivité ([TA Clermont-Ferrand, 22 septembre 2022, n° 2000029](#)).

Remarque

La possibilité de dérogation en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site a notamment été utilisée au cours de la période d'état d'urgence liée à la lutte contre l'épidémie de COVID-19 entre mars et juin 2020.

En effet, à compter du 16 mars 2020, le télétravail/travail à distance est devenu la modalité d'organisation du travail de droit commun, dès lors que les activités des agents publics pouvaient être télétravaillées.

Toutefois, au début de la période de confinement, le décret du 5 mai 2020 n'étant pas encore paru, se posait donc la question de la possibilité de maintenir les agents publics en télétravail sur une longue période, en dérogeant aux règles du plafonnement de trois jours.

Une note de la FNCDG, opérant la synthèse des échanges entre l'ancien Secrétaire d'État Olivier Dussopt et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs, précisait qu'il était juridiquement possible de mettre en œuvre le télétravail occasionnel sans attendre la publication de ce décret.

En effet, dans un arrêt du 25 novembre 2015, n°389598 le Conseil d'État a considéré que les dispositions de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 modifié par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 (*désormais abrogé et repris à l'article L.430-1 du CGFP*) et prévoyant que les fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions en télétravail ponctuel, peuvent s'appliquer même en l'absence de mesures réglementaires.

Dans la situation d'urgence sanitaire, le télétravail occasionnel a ainsi pu être mis en œuvre selon les modalités prévues par le décret n°2016-151, avec certains aménagements liés notamment à la particularité de la situation.

C. Le lieu d'exercice des fonctions

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel (également dénommé « tiers-lieux »).

Un agent peut bénéficier de ces différentes possibilités au titre d'une même autorisation de télétravail ([article R. 431-2 du CGFP](#)).

Lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé, l'agent public est tenu de joindre à sa demande **une attestation de conformité** des installations aux spécifications techniques définies par l'employeur, établie **conformément aux dispositions du 9° de l'article R. 432-2** ([article R. 432-4 du CGFP](#)).

Concernant les tiers-lieux, l'accord-cadre du 13 juillet 2021 précise que cette modalité peut être mise en œuvre notamment par une mutualisation de locaux publics ou associatifs de différentes administrations.

Les employeurs prennent en charge les tiers-lieux qu'ils mettent à disposition de leurs agents.

Lorsqu'un agent sollicite la possibilité de télétravailler depuis un tiers-lieu distinct de ceux proposés par son employeur, ce dernier n'est pas tenu par la réglementation de prendre en charge le coût de la location de cet espace.

D. Les obligations de l'employeur

L'employeur public est tenu de prendre en charge les coûts issus de l'exercice direct des fonctions en télétravail, à savoir notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de leur maintenance ([article R. 433-2 du CGFP](#)).

L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail ([article R. 433-2 du CGFP](#)).

L'[article R. 433-4 du CGFP](#) octroie deux cas particuliers d'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent :

- Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours de télétravail flottants ([article R. 431-4 du CGFP](#)),
- Lorsqu'un agent demande l'autorisation temporaire de télétravail en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site ([article R. 431-6 4°](#)).

Pour les agents publics en situation de handicap, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination, met en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que **les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées**, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur ([article R. 433-3 du CGFP](#)).



Dans le cas où l'agent utilise son matériel personnel, il reviendra à l'employeur d'en assurer l'adaptation et la comptabilité avec les fonctions exercées.

III. La situation de l'agent

A. Le maintien des droits et obligations

L'[article R. 433-1 du CGFP](#) garantit aux agents publics exerçant leurs fonctions en travail à distance, le bénéfice des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation ([principe rappelé à l'article L. 430-1 du CGFP](#)).

À ce titre, l'agent conserve sa rémunération, ses droits à l'avancement ou encore les mêmes avantages sociaux (exemple : titres restaurant ; [CE, 7 juillet 2022, n°457140](#)).

Selon l'[accord-cadre du 13 juillet 2021](#), l'agent a également un droit à la déconnexion et à l'accès aux informations syndicales, aux élections professionnelles, à la formation, à l'information et aux aides sociales pour bénéficier de conditions de travail et d'équipements

adaptés. Il doit en outre bénéficier des mêmes entretiens professionnels avec sa hiérarchie, des mêmes mesures d'évaluation, de reconnaissance de son parcours professionnel, etc.

Le télétravail doit respecter l'égalité de traitement des agents en matière de promotion.

L'agent est soumis à la même durée du travail que les agents au sein de la collectivité ou de l'établissement. L'agent doit rester joignable selon les mêmes modalités que s'il travaillait en présentiel dans les locaux de son administration ([TA Cergy-Pontoise, 18 juin 2026, n°2309502](#)).

Si le télétravailleur se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, il est tenu d'en avertir son supérieur hiérarchique. L'agent demeure responsable des matériels qui lui sont mis à disposition par son administration. Il doit ainsi veiller à utiliser ces éléments dans un cadre strictement professionnel.

1. La protection en cas d'accident

L'agent en télétravail bénéficie de la même couverture des risques que les autres agents de son service d'appartenance, s'agissant des accidents du travail ([Accord du 13 juillet 2021](#)).

Les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des **accidents de service** ([article L.822-18 du CGFP](#)) sous réserve qu'ils aient eu lieu pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent en télétravail ([TA Rennes, 21 novembre 2023, n°2200546](#) ; [TA Paris, 9 novembre 2023, n°2124405](#)).

Les **accidents de trajet** ([article L.822-19 du CGFP](#)) peuvent être reconnus dans les situations suivantes pour les agents en télétravail :

- 1) Trajet entre le domicile et le lieu de télétravail, lorsque ce dernier est différent du domicile (tiers-lieu), y compris lors des détours du trajet pour les nécessités de la vie courante (dépose et reprise des enfants, etc.) ;
- 2) Trajet entre le lieu de télétravail et le service, en cas de retour exceptionnel temporaire de l'agent sur son service d'affectation un jour de télétravail ;
- 3) Trajet entre le lieu de télétravail et le lieu de restauration habituel, au cours de la journée de travail.

2. Le forfait télétravail

Dans le prolongement de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail, le décret n°2021-1123 du 26 août 2021 a créé, à compter du 1^{er} septembre 2021, une indemnité forfaitaire de télétravail dénommée « **forfait télétravail** » visant à indemniser le télétravail dans les trois versants de la fonction publique.

Ce « forfait télétravail » est désormais régi par les dispositions des articles D.433-7 à D. 433-11 du CGFP.

L'agent territorial peut également bénéficier du « forfait télétravail » **après délibération** de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public intéressé ([article D.433-7 du CGFP](#)).

L'agent public bénéficie du « forfait télétravail » sous réserve d'exercer ses fonctions en télétravail dans les conditions fixées par le CGFP ([article D. 433-8 du CGFP](#)).

Le « forfait télétravail » peut être versé aux agents en télétravail dans des tiers-lieux sous réserve que ces derniers n'offrent pas un service de restauration collective financé par l'employeur ([article D.433-9 du CGFP](#)).

Le « forfait télétravail » est versé selon une périodicité trimestrielle ([article D. 433-11 du CGFP](#)).

Le montant journalier du « forfait télétravail » ainsi que son plafond annuel sont fixés par un arrêté du 26 août 2021 ([article D. 433-10 du CGFP](#)) :

- Montant journalier : 2,88 €
- Plafond annuel : 253,44 €

La demi-journée n'est pas indemnisée en tant que telle. Pour autant, le dispositif d'indemnisation retenu privilégie une comptabilisation globale des journées de télétravail dans le cadre de l'autorisation délivrée. En ce sens, l'addition de demi-journées de télétravail pourra donner lieu à une indemnisation (30 demi-journées prévues et effectuées dans le cadre de l'autorisation de télétravail = 15 journées de télétravail à indemniser au titre de l'année civile de référence) ([FAQ en date du 3 novembre 2021](#)).

Le forfait est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité territoriale. Le cas échéant, il fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile. Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

Dans la Fonction publique territoriale, l'accord-cadre du 13 juillet 2021 précise que la mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales. À ce titre, l'article [D.433-7 du CGFP](#) que les collectivités territoriales et les établissements publics ont **la possibilité** d'instaurer ce « forfait télétravail », par une délibération de l'organe délibérant et après avis du Comité Social Territorial.

[Dans une FAQ en date du 3 novembre 2021](#), la DGAFP est venue apporter des précisions concernant les modalités de versement de l'indemnité forfaitaire de télétravail dans la fonction publique territoriale.

Il est notamment précisé que le forfait télétravail constitue un montant commun à l'ensemble de la fonction publique. Il ne peut pas être modulé par l'organe délibérant. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont toutefois la possibilité de définir, par délibération, un plafond annuel inférieur à 253,44 euros par an (ou 282,24 euros pour l'année 2024).

Exemple : un département peut instaurer par délibération le forfait télétravail d'un montant de 2,88 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 172,80 euros par an (ce qui représente 60 jours de télétravail indemnisés).

Il est aussi précisé dans la FAQ qu'en cas de changement d'employeur en cours d'année, le solde des journées de télétravail effectivement autorisées et réalisées est versé par l'ancien employeur. Ce dernier transmettra un état des jours déjà effectués et payés au nouvel employeur.

Si un agent demande et obtient une autorisation de télétravail dans le cadre de son nouveau poste, le plafond annuel s'applique et les journées de télétravail indemnisées par l'ancien employeur doivent être prises en compte dans le plafond pour l'année en cours.

B. Le contrôle de l'administration

Seule **une délégation de la F3SCT** est habilitée à réaliser une visite sur le lieu d'exercice des fonctions de l'agent placé en travail à distance ([article R. 253-41 du CGFP](#)). Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit ([article R. 253-46 du CGFP](#)). Cette mission donne lieu à un rapport présenté à la F3SCT ([article R. 253-47 du CGFP](#)).

Aucun texte n'accorde à l'employeur public la possibilité de venir « contrôler » les conditions d'exercice du télétravail au domicile de l'agent travaillant à distance, en lieu et place de la délégation du F3SCT prévue à cet effet. Il en va de même au démarrage des fonctions en télétravail, puisque c'est l'agent qui doit auto-évaluer si son environnement de travail est adéquat à l'exercice des missions en télétravail.



Afin d'anticiper les spécificités liées à l'exercice des missions en télétravail et éviter tout sentiment d'intrusion dans la vie privée de l'agent en télétravail, il est conseillé que la délégation de la F3SCT soit composée de deux personnes, dont un agent de prévention (assistant ou conseiller de prévention, médecin du travail, inspecteur en santé sécurité au travail ou agent chargé des fonctions d'inspection), et que la visite soit limitée à l'espace de télétravail.

IV. La fin de fonctions en télétravail

L'[article L. 430-1 du CGFP](#) prévoit que l'exercice des fonctions en télétravail est accordé à l'agent à sa demande et après accord de son chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de préavis.

Plus précisément, [l'article R. 432-11 du CGFP](#) prévoit que **le travail à distance peut prendre fin, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois** (ou d'un mois lorsque le terme du télétravail intervient pendant la période d'adaptation de l'agent, qui pour mémoire ne peut être supérieure à trois mois).

À noter que dans l'hypothèse où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité de service ([article R. 432-11 CGFP](#)).

Au même titre qu'une décision de refus d'une demande d'autorisation de télétravail, **l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doit être motivée et précédée d'un entretien** ([article R. 432-12 du CGFP](#)). A contrario, l'agent à l'initiative de la fin d'autorisation de télétravail n'a pas à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail.

L'agent à l'initiative de la fin d'autorisation de télétravail peut refaire une nouvelle demande de télétravail ultérieurement.

Pour les fonctionnaires, les Commissions administratives paritaires (CAP) peuvent être saisies, à la demande du fonctionnaire, d'une décision de refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ([article R. 263-10 5° du CGFP](#)).

Pour les agents contractuels de droit public, les Commissions consultatives paritaires (CCP) peuvent être saisies pour les mêmes motifs, mais également d'une décision d'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration ([article R. 272-21 4° du CGFP](#)).

Concernant le matériel mis à disposition par l'employeur, aucune disposition législative ou réglementaire ne précise les modalités de restitution. Il revient à chaque collectivité ou établissement public de définir ses propres modalités de restitution et du contrôle du matériel mis à disposition de l'agent en télétravail.

Pour éviter les difficultés, il apparaît opportun d'indiquer, au sein de l'arrêté d'autorisation d'exercice des missions en télétravail, l'ensemble du matériel mis à la disposition de l'agent.

Ce listing permettra à l'employeur public de vérifier que la totalité du matériel a été restituée à l'issue du travail à distance.

Pour rappel, l'article R. 432-10 du CGFP précise que lors de la notification de l'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail, l'autorité territoriale remet à l'intéressé un document d'information indiquant la nature des équipements mis à sa disposition et leurs conditions d'installation, d'utilisation, de renouvellement, de maintenance et de restitution de ces équipements ainsi que les modalités de l'appui technique fourni par l'employeur.
