

Télétravail dans la fonction publique territoriale : quels sont les droits, indemnités et obligations des collectivités en 2026 ?

TÉLÉTRAVAIL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

DROITS, INDEMNITÉS ET OBLIGATIONS DES COLLECTIVITÉS EN 2026

LE GUIDE COMPLET POUR LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

- DROITS DES AGENTS**
Le télétravail n'est pas un droit automatique.
La collectivité apprécie selon les nécessités de service.
- INDEMNITÉS**
Forfait télétravail : 2,88 € par jour télétravaillé
Plafond annuel : 253,44 €
- OBLIGATIONS DES COLLECTIVITÉS**
Assurer la sécurité, protéger la santé des agents, fournir les outils adaptés et prévenir les risques.
- MANAGEMENT & ORGANISATION**
Fixer des objectifs, maintenir le lien, accompagner les managers et les équipes.
- DIALOGUE SOCIAL**
Associer les représentants du personnel pour un dispositif équitable et accepté.

L'ESSENTIEL À RETENIR
Un cadre clair, des règles équitables et un management de confiance pour un télétravail efficace et durable.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL | ATTRACTIVITÉ & FIDÉLISATION | PERFORMANCE DES SERVICES | SÉCURITÉ JURIDIQUE POUR LA COLLECTIVITÉ

Télétravail dans la fonction publique territoriale : indemnités, droits des agents, refus de l'employeur et stratégie RH des collectivités

Le télétravail n'est plus un sujet accessoire dans la fonction publique territoriale.

Il est devenu un marqueur d'attractivité, un levier de qualité de vie au travail, un objet de dialogue social et un révélateur de la maturité managériale des collectivités.

Pourtant, de nombreuses questions demeurent. Un agent territorial dispose-t-il d'un droit au télétravail ? Une collectivité peut-elle refuser une demande ? Quel est le montant de l'indemnité télétravail FPT ? Comment sécuriser le forfait télétravail ? Quels sont les risques juridiques, RH et managériaux pour l'employeur public ?

Ce guide premium propose une lecture complète, opérationnelle et stratégique des règles du télétravail dans la fonction publique territoriale. Il s'adresse aux DRH, DGA Ressources, DGS, juristes territoriaux, gestionnaires RH, managers publics et élus locaux souhaitant construire une politique de télétravail à la fois sécurisée, équitable et performante.

À retenir : le télétravail n'est pas un droit automatique pour l'agent territorial. Il constitue une modalité d'organisation du travail accordée sous réserve des nécessités de service. En revanche, il est devenu un levier stratégique d'attractivité et de fidélisation pour les collectivités.

Sommaire

- [1. Le télétravail en FPT : un sujet désormais stratégique](#)
- [2. Le télétravail est-il un droit pour les agents territoriaux ?](#)
- [3. Dans quels cas une collectivité peut-elle refuser le télétravail ?](#)
- [4. Quels agents peuvent bénéficier du télétravail ?](#)
- [5. Indemnité télétravail FPT : montant, plafond et conditions](#)
- [6. Comment calculer le forfait télétravail ?](#)
- [7. Les coûts cachés du télétravail pour les collectivités](#)
- [8. Les obligations de l'employeur territorial](#)
- [9. Télétravail et management par la confiance](#)
- [10. Télétravail et attractivité des collectivités](#)
- [11. Télétravail et dialogue social](#)
- [12. Les 10 erreurs que commettent encore les collectivités](#)
- [13. FAQ télétravail FPT](#)
- [14. Ce qu'il faut retenir](#)

Le regard de naudrh.com

1. Le télétravail en FPT : un sujet désormais stratégique

Pendant longtemps, le télétravail a été perçu dans les collectivités territoriales comme une modalité marginale, réservée à quelques missions administratives ou à certaines situations particulières. La crise sanitaire a profondément changé cette perception. Elle a montré qu'une partie des missions publiques pouvait être exercée à distance sans remettre en cause la continuité du service public.

Depuis, les attentes des agents ont évolué. La souplesse d'organisation, la réduction des temps de trajet, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ou encore l'autonomie dans le travail sont devenus des critères importants dans la relation à l'employeur public.

Pour les collectivités territoriales, le télétravail ne peut donc plus être traité comme une simple faveur individuelle. Il doit être pensé comme un élément structurant de la politique RH.

Une politique de télétravail bien construite peut renforcer l'attractivité de la collectivité, améliorer la qualité de vie au travail, fidéliser les compétences et moderniser les pratiques managériales. À l'inverse, un dispositif flou, inégal ou mal piloté peut produire des tensions internes, fragiliser le collectif de travail et exposer l'employeur à des contestations.

Ce que gagne la collectivité : une politique de télétravail claire permet de concilier qualité du service public, attractivité RH, confiance managériale et sécurisation juridique.

2. Le télétravail est-il un droit pour les agents territoriaux ?

Non, le télétravail n'est pas un droit automatique pour les agents de la fonction publique territoriale. Il constitue une modalité d'organisation du travail qui doit être autorisée par l'autorité territoriale.

L'agent peut formuler une demande, mais l'employeur public conserve un pouvoir d'appréciation. Ce pouvoir s'exerce au regard des nécessités du service, de la nature des missions exercées, de l'organisation du collectif de travail, des exigences de sécurité et de la capacité de la collectivité à assurer la continuité du service public.

Cette règle est essentielle. Elle rappelle que le télétravail n'est pas une simple préférence personnelle. Il doit s'inscrire dans une organisation collective. Une mission peut être techniquement réalisable à distance sans que le télétravail soit nécessairement compatible avec le fonctionnement du service.

Le sujet devient toutefois plus sensible dans un contexte de tensions de recrutement. Pour certains métiers administratifs, juridiques, financiers, numériques ou RH, l'absence totale de télétravail peut constituer un frein à l'attractivité de la collectivité.

Point de vigilance : juridiquement, l'agent ne peut pas imposer le télétravail. Stratégiquement, une collectivité qui refuse toute forme de télétravail peut se pénaliser elle-même sur le marché de l'emploi public.

3. Dans quels cas une collectivité peut-elle refuser une demande de télétravail ?

Une collectivité peut refuser une demande de télétravail dès lors que ce refus repose sur des motifs objectifs. Le refus peut notamment être justifié par la nécessité d'assurer une présence physique, la continuité du service public, la confidentialité des données, l'organisation du service ou l'incompatibilité des missions avec le travail à distance.

Le refus doit toutefois être motivé avec soin. Dans les collectivités, les difficultés naissent souvent moins du refus lui-même que du sentiment d'injustice qu'il peut provoquer. Lorsqu'un agent constate qu'un collègue bénéficie du télétravail alors que sa propre demande est rejetée sans explication claire, le risque de tension devient réel.

La motivation du refus est donc à la fois une exigence juridique et un outil de management. Elle permet à l'agent de comprendre la décision et à la collectivité de démontrer que celle-ci repose sur des critères objectifs.

Une gestion au cas par cas, dépendante de la seule appréciation individuelle des encadrants, expose la collectivité à des accusations d'arbitraire. À l'inverse, une politique fondée sur des critères formalisés, connus et partagés sécurise fortement le dispositif.

Exemple concret : une commune peut refuser le télétravail à un agent chargé de l'accueil physique du public, du standard téléphonique et du traitement du courrier entrant, dès lors que ses missions nécessitent une présence régulière sur site.

La recommandation opérationnelle est simple : chaque refus doit être individualisé, motivé et cohérent avec les règles internes de la collectivité. Cette cohérence protège l'employeur, apaise le dialogue social et limite les risques de contestation.

4. Quels agents peuvent bénéficier du télétravail ?

Le télétravail peut concerner les fonctionnaires titulaires, les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels de droit public. La question déterminante n'est pas le statut de l'agent, mais la compatibilité de ses missions avec une organisation à distance.

Certaines fonctions se prêtent naturellement au télétravail : gestion RH, finances, affaires juridiques, commande publique, communication, informatique, urbanisme administratif ou traitement de dossiers dématérialisés. D'autres missions nécessitent au contraire une présence physique régulière, notamment l'accueil du public, la restauration collective, l'entretien des bâtiments, les interventions techniques de terrain, l'animation auprès des publics ou certaines missions de police municipale.

La difficulté réside souvent dans les situations intermédiaires. Un poste peut comporter une partie de missions qui peuvent être télétravaillées et une partie de missions nécessitant une présence sur site. Dans ce cas, la collectivité doit raisonner finement à l'échelle des activités, et non uniquement à l'échelle du poste.

Bonne pratique : élaborer une cartographie des activités qui peuvent être télétravaillées permet de sécuriser les décisions, de limiter les tensions et d'objectiver les différences de traitement entre services.

Cette cartographie constitue également un outil précieux de dialogue social. Elle montre que la collectivité ne raisonne pas en fonction des préférences individuelles, mais à partir des exigences concrètes du service public.

5. Indemnité télétravail FPT : montant, plafond et conditions

L'indemnité télétravail FPT prend la forme d'un forfait destiné à compenser une partie des frais engagés par l'agent lorsqu'il exerce ses fonctions à distance. Elle est communément appelée « forfait télétravail ».

Le montant du forfait télétravail est fixé à **2,88 euros par journée de télétravail effectuée**, dans la limite de **253,44 euros par an**. Ce plafond correspond à 88 jours indemnisés par an.

Élément	Montant applicable
Montant journalier du forfait télétravail	2,88 € par journée télétravaillée
Plafond annuel	253,44 € par an
Nombre maximal de jours indemnisables	88 jours par an
Périodicité habituelle	Versement trimestriel

Dans la fonction publique territoriale, le versement de cette indemnité suppose une décision de la collectivité. Il ne s'agit donc pas d'un versement automatique en l'absence de cadre local.

Point de vigilance : l'indemnité télétravail ne doit pas être isolée du reste du dispositif. Elle doit s'inscrire dans une politique globale comprenant les règles d'autorisation, les modalités de suivi, les conditions d'équipement et les garanties en matière de santé au travail.

6. Comment calculer le forfait télétravail ?

Le forfait télétravail est calculé à partir du nombre de journées de télétravail autorisées et effectivement réalisées, dans la limite du plafond annuel.

Prenons l'exemple d'un agent autorisé à télétravailler deux jours par semaine pendant quarante-cinq semaines dans l'année. Il réalise donc quatre-vingt-dix jours de télétravail. Le calcul théorique conduit à multiplier 90 par 2,88 euros, soit 259,20 euros. Toutefois, le plafond annuel étant fixé à 253,44 euros, l'agent ne pourra percevoir que 253,44 euros.

Cette règle doit être clairement expliquée aux agents afin d'éviter les incompréhensions, notamment lorsque le nombre de jours télétravaillés dépasse le plafond indemnisable.

Erreur fréquente : certaines collectivités calculent correctement le nombre de jours télétravaillés mais oublient d'appliquer le plafond annuel. Cette erreur peut entraîner des régularisations et fragiliser la fiabilité de la paie.

La DRH doit donc sécuriser le circuit entre l'autorisation de télétravail, le suivi des jours effectués et le versement de l'indemnité. Le dispositif doit être simple, traçable et compatible avec les outils de gestion du temps et de paie.

7. Les coûts cachés du télétravail pour les collectivités

Lorsque les employeurs territoriaux évaluent le coût du télétravail, ils concentrent souvent leur attention sur l'indemnité forfaitaire versée aux agents. Cette approche est compréhensible, mais elle reste très incomplète.

Le forfait télétravail constitue la dépense la plus visible. Il est facilement calculable, identifiable en paie et directement perceptible par les agents. Pourtant, il ne représente qu'une partie du coût réel du télétravail. Le véritable coût du télétravail réside dans l'ensemble des investissements nécessaires pour permettre aux agents d'exercer leurs missions à distance dans de bonnes conditions. Ces investissements concernent les équipements numériques, la cybersécurité, l'assistance technique, la formation des managers, la prévention des risques professionnels et parfois l'adaptation des espaces de travail.

La première dépense concerne les équipements. Ordinateurs portables, écrans complémentaires, casques audio, webcams, licences logicielles, accès sécurisés et outils collaboratifs représentent un investissement significatif, surtout dans les collectivités comptant plusieurs centaines d'agents télétravailleurs.

À cela s'ajoute un enjeu majeur : la cybersécurité. Le télétravail multiplie les points d'accès au système d'information de la collectivité. Chaque connexion distante peut devenir une faille potentielle si elle n'est pas suffisamment sécurisée. Dans un contexte où les collectivités territoriales sont régulièrement exposées aux cyberattaques, cet aspect ne peut plus être traité comme une simple question technique.

Les directions des systèmes d'information doivent investir dans des connexions sécurisées, des dispositifs d'authentification forte, des sauvegardes robustes, des procédures de sensibilisation et des outils de surveillance. Ces coûts sont rarement visibles dans le débat RH, mais ils conditionnent pourtant la soutenabilité du dispositif. Un autre coût souvent sous-estimé concerne la transformation managériale. Le télétravail exige des encadrants qu'ils modifient leurs pratiques. Manager à distance suppose de fixer des objectifs, d'organiser des points réguliers, de suivre la charge de travail, de maintenir le collectif et de détecter les signaux faibles d'isolement ou de surcharge.

Cette montée en compétence nécessite du temps et parfois des formations spécifiques. Une collectivité qui autorise le télétravail sans accompagner ses managers prend le risque de fragiliser son organisation.

Le télétravail peut aussi générer des coûts liés à la prévention des risques psychosociaux. L'isolement professionnel, l'hyperconnexion, les difficultés de déconnexion ou la surcharge cognitive nécessitent des dispositifs de vigilance. La collectivité doit intégrer ces risques dans sa politique de prévention et dans son document unique d'évaluation des risques professionnels.

Enfin, le télétravail pose la question des locaux. Certaines collectivités continuent de financer des bureaux individuels sous-utilisés, sans repenser l'usage des espaces. À l'inverse, d'autres transforment cette évolution en opportunité en développant des espaces mutualisés, des salles collaboratives et des organisations plus souples.

Recommandation opérationnelle : une collectivité devrait évaluer le coût complet du télétravail au moins une fois par an. Cette évaluation doit intégrer l'indemnité, les équipements, la cybersécurité, la formation des managers, le support informatique, les impacts immobiliers et les effets RH.

Le télétravail coûte donc de l'argent. Mais il peut également en faire économiser. Une meilleure fidélisation, une réduction du turnover, une attractivité renforcée ou une diminution de certains déplacements peuvent compenser une partie des dépenses engagées.

Pour les DRH territoriaux, l'enjeu n'est pas de réduire le télétravail à son coût indemnitaire. Il est de mesurer sa valeur globale pour l'organisation.

8. Les obligations de l'employeur territorial

L'employeur territorial reste responsable de la santé et de la sécurité des agents, y compris lorsqu'ils exercent leurs missions en télétravail. Le travail à distance ne suspend pas les obligations de prévention qui pèsent sur la collectivité.

La collectivité doit notamment veiller à ce que l'agent dispose de conditions de travail compatibles avec l'exercice de ses missions. Cela concerne les outils numériques, l'accès aux logiciels métiers, la sécurité des données, la confidentialité des informations et l'organisation du travail.

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment les matériels, logiciels, abonnements, communications, outils et maintenance nécessaires. Il n'est toutefois pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

Au-delà des moyens matériels, l'employeur doit surveiller les effets du télétravail sur la charge de travail, l'isolement, le droit à la déconnexion et les risques psychosociaux. Ces sujets doivent être intégrés à la politique de prévention de la collectivité.

Point de vigilance : le télétravail ne doit pas conduire à invisibiliser les difficultés professionnelles. Un agent à distance peut être en surcharge, isolé ou en difficulté sans que les signaux soient immédiatement visibles.

La DRH et les managers doivent donc organiser un suivi régulier. Ce suivi ne doit pas être vécu comme un contrôle excessif mais comme une garantie de protection, de qualité du travail et de continuité du service public.

9. Télétravail et management par la confiance

Le télétravail ne transforme pas seulement le lieu de travail. Il transforme profondément la manière de manager. Pendant longtemps, la présence physique a constitué un repère central dans de nombreuses organisations publiques. Voir les agents travailler pouvait être assimilé à une forme de contrôle et de sécurisation de l'activité. Le télétravail remet en cause cette représentation.

Lorsque l'agent travaille à distance, le manager ne peut plus s'appuyer sur la seule présence pour apprécier l'activité réalisée. Il doit apprendre à piloter autrement. Cette évolution représente l'un des changements culturels les plus importants pour les collectivités territoriales.

Le passage d'un management de présence à un management par objectifs ne s'improvise pas. Il suppose de définir clairement les résultats attendus, de fixer les priorités, d'organiser des temps d'échange réguliers et de développer des outils de suivi adaptés.

Pour certains encadrants, cette transformation est naturelle. Pour d'autres, elle constitue une véritable rupture professionnelle. La crainte de perdre le contrôle, la difficulté à évaluer l'activité ou le sentiment d'éloignement peuvent conduire certains managers à freiner le télétravail.

Pourtant, les organisations les plus matures montrent qu'un management fondé sur la confiance produit souvent de meilleurs résultats qu'un management fondé sur la surveillance. Les agents gagnent en autonomie, les objectifs deviennent plus explicites, les responsabilités sont mieux partagées et le dialogue professionnel s'améliore.

La confiance ne signifie pas l'absence de pilotage. Au contraire, le télétravail exige davantage de management. Les points d'équipe, les entretiens individuels, les réunions de coordination et les temps de présence collective deviennent essentiels.

Le risque principal n'est pas seulement la perte de contrôle. Il réside dans l'affaiblissement progressif du collectif de travail. Lorsque les équipes ne se rencontrent plus suffisamment, les échanges informels diminuent, les connaissances circulent moins bien et le sentiment d'appartenance peut s'éroder.

Bonne pratique : prévoir des jours de présence communs, des temps collectifs réguliers et des objectifs clairement formalisés permet de concilier autonomie individuelle et cohésion d'équipe.

Le véritable enjeu n'est donc pas de choisir entre présence et distance. Il est de construire une organisation hybride capable de maintenir la performance individuelle, la coopération collective et la qualité du service public.

10. Télétravail et attractivité des collectivités territoriales

11.

Le télétravail est devenu un élément majeur de la marque employeur des collectivités territoriales. Dans un marché de l'emploi public de plus en plus tendu, cette dimension ne peut plus être ignorée.

Les difficultés de recrutement touchent désormais de nombreux métiers : ressources humaines, finances, commande publique, informatique, juridique, urbanisme, ingénierie ou encore fonctions de pilotage. Les collectivités sont en concurrence entre elles, mais également avec d'autres employeurs publics et avec le secteur privé.

Dans ce contexte, la possibilité de télétravailler est souvent perçue par les candidats comme un signe de modernité managériale. Une collectivité qui propose un cadre clair, équilibré et sécurisé peut renforcer son attractivité. À l'inverse, une collectivité qui refuse systématiquement le télétravail peut apparaître comme moins adaptée aux attentes contemporaines du travail.

Le télétravail contribue également à la fidélisation. Un agent qui bénéficie d'une organisation souple, d'une autonomie réelle et d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle sera souvent moins tenté de quitter son employeur.

Cette dimension est particulièrement importante pour les métiers en tension. Dans certains domaines, la rémunération publique ne permet pas toujours de rivaliser avec d'autres employeurs. La qualité de l'organisation du travail devient alors un levier de compensation et de différenciation.

Le télétravail participe aussi à l'image externe de la collectivité. Il montre que l'employeur public est capable d'évoluer, de faire confiance, d'utiliser les outils numériques et de repenser ses modes de fonctionnement.

Ce que gagne la collectivité : une politique de télétravail cohérente améliore la fidélisation des agents, facilite les recrutements, renforce la marque employeur et soutient la qualité de vie au travail.

Le télétravail n'est toutefois pas une solution miracle. Une politique mal conçue, perçue comme inégalitaire ou mal accompagnée, peut dégrader le climat interne. L'attractivité repose donc moins sur l'existence du télétravail que sur la qualité de sa mise en œuvre.

12. Télétravail et dialogue social : les attentes des organisations syndicales

Le télétravail est devenu un sujet central du dialogue social territorial. Il touche directement aux conditions de travail, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, à l'organisation des services, aux relations hiérarchiques et à la prévention des risques professionnels.

Les organisations syndicales sont généralement attentives à l'équité de traitement. Elles demandent que les règles d'accès au télétravail soient claires, objectives et appliquées de manière cohérente entre services.

La question de la charge de travail constitue également un point de vigilance. Certains agents télétravailleurs peuvent avoir tendance à allonger leurs journées, à rester connectés plus longtemps ou à répondre à des sollicitations en dehors des horaires habituels. Le droit à la déconnexion devient alors un sujet majeur.

Les représentants du personnel sont aussi attentifs aux effets du télétravail sur les collectifs. Ils peuvent craindre une perte de lien, une diminution des échanges informels ou une fragilisation des solidarités professionnelles.

Un autre sujet récurrent concerne l'équipement. Les organisations syndicales considèrent généralement que le télétravail ne doit pas conduire à transférer sur les agents une partie des coûts de fonctionnement de l'administration.

Enfin, la question de l'évolution professionnelle mérite une attention particulière. Les agents les plus présents physiquement peuvent parfois bénéficier d'une plus grande visibilité auprès de leur hiérarchie. Ce biais de proximité peut influencer inconsciemment les appréciations, les opportunités ou les parcours professionnels.

Recommandation RH : associer les représentants du personnel en amont de toute évolution du dispositif permet de limiter les résistances, de sécuriser le cadre et de renforcer la légitimité de la politique de télétravail.

Le télétravail ne doit donc pas être traité comme une simple procédure RH. Il constitue un véritable objet de dialogue social, au croisement de la qualité de vie au travail, de l'organisation des services et de la modernisation managériale.

13. Les 10 erreurs que commettent encore les collectivités territoriales

14.

Erreur n°1 : traiter le télétravail comme un avantage individuel

Le télétravail ne doit pas être présenté comme une faveur accordée à certains agents. Il s'agit d'une modalité d'organisation collective qui doit répondre aux besoins du service public.

Erreur n°2 : gérer les demandes sans critères objectifs

L'absence de critères formalisés expose la collectivité à des accusations d'arbitraire et à des tensions internes. Les règles doivent être explicites, partagées et traçables.

Erreur n°3 : sous-estimer le rôle des managers

Le télétravail réussit ou échoue largement au niveau managérial. Sans accompagnement des encadrants, le dispositif risque de créer de l'incertitude, du contrôle excessif ou du désengagement.

Erreur n°4 : croire que le télétravail réduit automatiquement les coûts

Les économies éventuelles doivent être mises en regard des dépenses d'équipement, de cybersécurité, de formation et d'accompagnement.

Erreur n°5 : négliger la cohésion d'équipe

Le télétravail peut affaiblir les échanges informels et le sentiment d'appartenance si des temps collectifs réguliers ne sont pas préservés.

Erreur n°6 : oublier les risques psychosociaux

L'isolement, l'hyperconnexion, la surcharge de travail et la perte de repères doivent être anticipés dans la politique de prévention.

Erreur n°7 : appliquer une règle uniforme à tous les métiers

Les réalités professionnelles diffèrent fortement entre un gestionnaire RH, un agent d'accueil, un travailleur social ou un technicien de terrain. Une politique pertinente doit tenir compte des activités réelles.

Erreur n°8 : ne pas évaluer le dispositif

Une politique de télétravail doit être régulièrement évaluée à partir d'indicateurs RH, managériaux, sociaux et organisationnels.

Erreur n°9 : négliger le dialogue social

Un dispositif décidé sans concertation peut rapidement devenir un sujet de crispation. L'association des représentants du personnel renforce la qualité et l'acceptabilité du cadre.

Erreur n°10 : croire que le sujet est définitivement réglé

Les attentes des agents, les outils numériques, les risques professionnels et les modes de management évoluent. Le télétravail doit donc faire l'objet d'ajustements réguliers.

Ce que gagnent les collectivités qui évitent ces erreurs : un climat social plus apaisé, une meilleure attractivité, une organisation plus robuste, des managers mieux outillés et une politique RH plus crédible.

13. FAQ télétravail FPT

Un agent territorial peut-il imposer le télétravail ?

Non. Le télétravail n'est pas un droit automatique. L'autorité territoriale apprécie la demande au regard des nécessités du service et de la compatibilité des missions avec le travail à distance.

Une collectivité peut-elle refuser une demande de télétravail ?

Oui. Le refus est possible s'il repose sur des motifs objectifs liés notamment à la continuité du service, à la nature des missions, à l'organisation du travail ou à la sécurité des données.

Quel est le montant de l'indemnité télétravail FPT ?

Le forfait télétravail est fixé à 2,88 euros par journée télétravaillée, dans la limite de 253,44 euros par an.

L'indemnité télétravail est-elle obligatoire ?

Dans la fonction publique territoriale, son versement suppose une décision de la collectivité. Elle ne doit pas être considérée comme automatique en l'absence de cadre local.

Le télétravail peut-il être retiré ?

Oui, sous réserve de respecter le cadre applicable et de justifier la décision par des motifs liés au service, à l'organisation du travail ou à la situation de l'agent.

Un agent peut-il télétravailler depuis n'importe quel lieu ?

Non. Le lieu de télétravail doit être compatible avec la confidentialité, la sécurité des données, les exigences de service et les conditions matérielles nécessaires à l'exercice des missions.

Le télétravail peut-il concerner les agents contractuels ?

Oui. Les agents contractuels peuvent bénéficier du télétravail si leurs missions sont compatibles avec cette modalité d'organisation et si l'autorité territoriale l'autorise.

14. Ce qu'il faut retenir

Le télétravail n'est pas un droit automatique. Il reste soumis à l'autorisation de l'autorité territoriale et aux nécessités du service.

Le refus du télétravail est possible. Il doit être fondé sur des critères objectifs et suffisamment motivé pour éviter les contestations.

L'indemnité télétravail FPT est fixée à 2,88 euros par jour. Elle est plafonnée à 253,44 euros par an.

Le coût réel du télétravail dépasse le seul forfait. Équipements, cybersécurité, formation des managers, prévention des risques et transformation des espaces doivent être intégrés à l'analyse.

Le télétravail transforme le management. Il impose de passer d'une logique de présence à une logique d'objectifs, de confiance et de résultats.

Le dialogue social est indispensable. Les représentants du personnel doivent être associés pour sécuriser les règles, prévenir les tensions et garantir l'équité.

Le télétravail est un levier d'attractivité. Bien pensé, il renforce la marque employeur et aide à fidéliser les compétences.

Le télétravail doit être évalué régulièrement. Il ne s'agit pas d'un dispositif figé mais d'un outil vivant de transformation des organisations publiques.

15. Le regard de naudrh.com

Le télétravail territorial entre dans une phase de maturité. Il ne peut plus être considéré comme une réponse exceptionnelle à une crise sanitaire ni comme un simple avantage accordé à certains agents.

Il devient un élément structurant des politiques RH territoriales. Les collectivités qui réussiront seront celles qui dépasseront l'opposition simpliste entre présence et distance pour construire des organisations hybrides, fondées sur la confiance, la responsabilisation, la qualité du service public et la performance collective.

Le véritable enjeu des prochaines années ne sera pas seulement de savoir combien de jours de télétravail accorder. Il sera de déterminer comment le télétravail peut contribuer à rendre les collectivités plus attractives, plus efficaces, plus sobres, plus résilientes et plus attentives aux conditions de travail de leurs agents.

Pour les DRH territoriaux, le télétravail n'est donc pas un dossier technique de plus. C'est un révélateur de la capacité des employeurs publics locaux à moderniser leur management, sécuriser leur dialogue social et renforcer leur marque employeur.

Tous droits réservés @www.naudrh.com

La reproduction partielle ou totale, par toute personne physique ou morale et sur tout support, des documents et informations mis en ligne sur ce site sans autorisation préalable de www.naudrh.com et mention de leur origine, sera susceptible de faire l'objet de poursuites.

Sources officielles utiles

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Arrêté du 26 août 2021 modifié fixant le montant du forfait télétravail.

Service-public.fr : télétravail dans la fonction publique.

Portail de la fonction publique : cadre juridique du télétravail.

