

Modalités du télétravail

Principes

- L'autorisation de télétravail peut porter d'une part sur l'attribution de jours fixes au cours de la semaine ou du mois et d'autre part sur l'attribution d'un volume de jours flottants par semaine, par mois ou par an. Une autorisation temporaire de télétravail peut également être délivrée en cas de situation exceptionnelle (jours ponctuels).
- Conformément aux dispositions du décret du 11 février 2016, le nombre maximum de jours de télétravail est fixé à 3 jours par semaine pour un agent à temps plein.
- le télétravail régulier peut se cumuler avec le télétravail ponctuel.
- **L'autorisation de télétravail est accordée sans limitation de durée** (article 5 du décret du 11 février 2016). Toute modification de la demande initiale doit faire l'objet d'une nouvelle demande. En cas de changement de poste, une nouvelle demande doit être déposée si l'agent souhaite conserver le télétravail.
- Il est opportun de tenir compte du niveau d'autonomie des agents dans l'exercice de leurs missions quel que soit leur grade, et d'adapter le volume de télétravail accordé en conséquence.
- Il est également souhaitable que le chef de service veille à ce que les jours de télétravail accordés soient conciliables avec le temps partiel et les nécessités de service.
- Il est rappelé qu'un responsable d'équipe ou chef de service peut télétravailler et encadrer ses équipes à distance, en veillant toutefois à ce qu'il y ait en permanence au sein du service au moins un cadre en présentiel.
- Le télétravail est accordé sur demande de l'agent. Il faut donc que vous soyez d'accord pour en bénéficier. Ce dispositif ne peut vous être imposé par votre responsable hiérarchique.

Agents en situations particulières

- **Sur préconisation de la médecine du travail**, les agents en situation particulière peuvent déroger au maximum des 3 jours télétravaillés par semaine. La consultation de la médecine du travail, pendant 6 mois maximum renouvelables.

Vous pouvez aussi demander à télétravailler plus de 3 jours par semaine dans les cas suivants :

- Pendant votre grossesse
- Si vous remplissez les conditions pour bénéficier d'un congé de proche aidant
- Temporairement en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

Le télétravail ne doit pas se substituer aux dispositifs de congés pour les proches aidants, mais peut constituer une réponse supplémentaire pour soulager les agents dans cette situation particulière.