

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 mai 2019

TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE - (N° 1924)

Commission	
Gouvernement	

Retiré

AMENDEMENT

N° 241

présenté par
Mme Motin et M. Perea

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 3, insérer l'article suivant:**

I. – La sous-section I de la section I du chapitre V de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État est complétée par un article 40-3 ainsi rédigé :

« Art. 40-3. – I. – L'agent public peut exercer son activité totalement ou partiellement en télétravail lorsque cet exercice n'est pas contraire à la nature des fonctions exercées, qu'il ne porte pas atteinte au bon fonctionnement des équipes ou du service, que la présence physique de l'agent n'est pas nécessaire sur le lieu d'affectation ou sur un autre lieu déterminé et que toutes les garanties sont apportées en matière de protection des données sensibles ou confidentielles.

« II. – Sous réserve du respect du I, le télétravail est accordé sur demande de l'agent ou suite à la proposition de l'employeur avec l'accord de l'agent. La demande peut être formulée par tout moyen de communication.

« Le télétravail prend fin sur décision de l'agent ou sur décision motivée de l'employeur.

« III. – Chaque employeur public définit une charte de télétravail encadrant l'exercice du télétravail de ses agents.

« IV. – Les modalités d'application du présent article sont définies par décret, après avis du conseil commun de la fonction publique. »

II. – La sous-section I de la section I du chapitre V de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est complétée par un article 60 *septies* ainsi rédigé :

« Art. 60 *septies*. – I. L'agent public peut exercer son activité totalement ou partiellement en télétravail lorsque cet exercice n'est pas contraire à la nature des fonctions exercées, qu'il ne porte pas atteinte au bon fonctionnement des équipes ou du service, que la présence physique de l'agent n'est pas nécessaire sur le lieu d'affectation ou sur un autre lieu déterminé et que toutes les garanties sont apportées en matière de protection des données sensibles ou confidentielles.

« II. – Sous réserve du respect du I, le télétravail est accordé sur demande de l'agent ou suite à proposition de l'employeur avec l'accord de l'agent. La demande peut être formulée par tout moyen de communication.

« Le télétravail prend fin sur décision de l'agent ou sur décision motivée de l'employeur.

« III. – Chaque employeur public définit une charte de télétravail encadrant l'exercice du télétravail de ses agents.

« IV. – Les modalités d'application du présent article sont définies par décret, après avis du conseil commun de la fonction publique. »

III. – La sous-section 1 de la section 1 du chapitre 4 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est complétée par un article 47-3 ainsi rédigé :

« Art. 47-3. – I. – L'agent public peut exercer son activité totalement ou partiellement en télétravail lorsque cet exercice n'est pas contraire à la nature des fonctions exercées, qu'il ne porte pas atteinte au bon fonctionnement des équipes ou du service, que la présence physique de l'agent n'est pas nécessaire sur le lieu d'affectation ou sur un autre lieu déterminé et que toutes les garanties sont apportées en matière de protection des données sensibles ou confidentielles.

« II. – Sous réserve du respect du I, le télétravail est accordé sur demande de l'agent ou suite à proposition de l'employeur avec l'accord de l'agent. La demande peut être formulée par tout moyen de communication.

« Le télétravail prend fin sur décision de l'agent ou sur décision motivée de l'employeur.

« III. – Chaque employeur public définit une charte de télétravail encadrant l'exercice du télétravail de ses agents.

« IV. – Les modalités d'application du présent article sont définies par décret, après avis du conseil commun de la fonction publique. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement redéfinit le cadre du télétravail dans les trois fonctions publiques.

Une étude détaillée des modalités de l'exercice du télétravail dans la fonction publique révèle la complexité de celui-ci en comparaison du système en vigueur dans le secteur privé. Notons ainsi que :

- Le télétravail est encadré par des documents particulièrement contraignants et tous les établissements publics ou toutes les collectivités ne possèdent pas de cadres définis ;
- Le temps de télétravail possible est limité à 3 jours par semaine, avec deux jours de travail dans les locaux, et la demande doit obligatoirement être écrite ;
- L'autorisation de télétravail, via un avenant au contrat prend une forme complexe et nécessite de nombreux éléments pour être accordée pour une durée maximale d'un an.

Le télétravail est autant un enjeu en matière de qualité de vie au travail que d'attractivité de la fonction publique et d'efficacité du service public. Sa faible utilisation symbolise la rigidité de la gestion des ressources humaines de la fonction publique et génère de la frustration chez les agents qui voudraient y avoir recours.

Dans ce contexte, il est proposé d'aligner le régime applicable au télétravail à celui en vigueur dans le secteur privé en :

- Formalisant chez chaque employeur public une charte de télétravail ;
- Supprimant la limite de 3 jours par semaine et de 2 jours travaillés dans les locaux ;
- Permettant d'effectuer la demande de télétravail par tous les moyens de communication et non uniquement par écrit ;
- Simplifiant l'avenant au contrat de travail nécessaire à l'exercice en télétravail afin d'en faire un processus usuel pour les services de ressources humaines ;
- Supprimant la nécessité de reconduction au bout d'un délai maximal d'un an afin de faire de la décision des partis (motivée quand elle vient de l'employeur) le facteur déterminant du prolongement ou non du télétravail.

Si l'amendement n'opère pas l'ensemble de ces modifications, dont l'essentiel sont du domaine réglementaire, il pose un cadre commun et souple à l'exercice du télétravail.