



# ASSEMBLÉE NATIONALE

## 15ème législature

### Fonction publique - Limitation à une année du télétravail

Question écrite n° 3062

#### Texte de la question

M. Laurent Furst appelle l'attention de Mme la ministre du travail sur les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique prévues par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016. En effet, le décret précité prévoit dans son article 3 que le télétravail ne peut être exercé plus de trois jours par semaine, l'article 4 prévoyant néanmoins qu'il peut être dérogé à cette condition à la demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin du travail. Pour autant, cette dérogation ne peut être accordée que pour une période de six mois maximum, renouvelable une fois. Aussi, il s'interroge sur les raisons de cette limite dans le temps, alors que d'une part après un an d'exercice, l'organisation du travail sous forme de télétravail doit avoir fait la preuve de sa pertinence, et d'autre part que l'état de santé de certains agents qui a pu justifier la mise en place des mesures de télétravail peut perdurer bien au-delà de ce délai. Dans de telles situations, et alors que certains agents peuvent connaître durant une certaine période une organisation du travail compatible avec leur état de santé, le fait de leur imposer aveuglément une obligation de présence effective au bout d'un an sans tenir compte plus longtemps des raisons qui ont présidé à la mise en place de ces mesures peut les conduire à éprouver un sentiment d'abandon. Aussi, dans le souci de permettre aux agents concernés, souvent reconnus travailleurs handicapés, de pouvoir exercer leur activité professionnelle dans de bonnes conditions, il souhaiterait connaître les raisons qui ont conduit à limiter cette dérogation dans le temps et savoir si le Gouvernement envisage de lever cette contrainte en permettant, si tant est que l'organisation du service le permette, de renouveler indéfiniment cette dérogation.

#### Texte de la réponse

Le principe du plafonnement du télétravail, à trois jours par semaine, prévu par l'article 3 du décret no 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature répond à l'objectif d'éviter le sentiment d'isolement de l'agent et son éloignement du service. L'article 4 du décret prévoit toutefois la possibilité pour les agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, de demander à exercer leurs fonctions en télétravail à raison de cinq jours par semaine, mais pour une période de six mois maximum renouvelable une fois après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail. L'exercice des fonctions en télétravail peut ainsi être envisagé, au cas par cas, à la demande de l'agent et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail pour les agents atteints d'une maladie chronique ou évolutive justifiant des soins périodiques mais ne mettant pas l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Cette modalité d'organisation des conditions de travail permet de concilier les soins rendus nécessaires par la maladie avec une poursuite de l'activité professionnelle afin de prévenir le risque de désinsertion professionnelle qu'engendrerait le placement en congé pour raison de santé. Suite à un congé pour raison de santé ou à un temps partiel thérapeutique, le médecin de prévention ou le médecin du travail amené à recevoir l'agent à son retour de congé, peut également proposer un aménagement du poste de travail sous la forme d'un recours au télétravail, avec l'accord de l'intéressé. Que l'agent exerce ses fonctions en télétravail en application de l'article 3 du décret du 11 février 2016 précité (cas normal avec plafonnement de la quotité de télétravail à trois jours par semaine) ou de l'article 4 (télétravail pour raisons de

santé et donc sans plafonnement), la durée maximale de l'autorisation est d'un an. Elle peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier (article 5). L'évolution du décret no 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature n'est donc pas envisagée.

## Données clés

**Auteur :** [M. Laurent Furst](#)

**Circonscription :** Bas-Rhin (6<sup>e</sup> circonscription) - Les Républicains

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 3062

**Rubrique :** Fonctionnaires et agents publics

**Ministère interrogé :** [Travail](#)

**Ministère attributaire :** [Action et comptes publics \(M. le SE auprès du ministre\)](#)

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [21 novembre 2017](#), page 5716

**Réponse publiée au JO le :** [22 mai 2018](#), page 4219