

# Négociation « télétravail » dans la FP

## Compte-rendu du GT du 8 juin 2021

### spécial « indemnisation des agents des coûts du télétravail »

La DGAFP a souhaité distinguer un temps spécifique de discussion portant sur l'indemnisation des coûts du télétravail dans le cadre de la négociation engagée sur le télétravail. Pour ce faire, elle a produit une note servant de base de discussion pour indiquer son intention en la matière (cf. note reproduite ci-après).

Elle a donc abordé cette discussion dans une réunion dédiée le 8 juin dernier, et programmé une autre réunion sur l'ensemble de l'accord le 11 juin. Deux autres réunions sont annoncées, une fin juin, l'autre début juillet sans qu'aucune ne soit explicitement annoncée comme conclusive à ce stade.

La proposition de la DGAFP consiste en un projet de dispositif devant servir de socle méthodologique pour l'indemnisation des frais induit par le télétravail restant aujourd'hui entièrement à leur charge (chauffage, électricité, eau, etc.) et qui est conçu sous le régime juridique des forfaits. Elle introduit en outre un seuil de déclenchement à 35 jours de télétravail dans l'année et un plafonnement de l'indemnisation à 10 € mensuels pour une journée de télétravail par semaine. Au-delà de 4 jours par mois, plus aucun défraiement ne serait envisagé. Son approche comptabilise de la même manière les jours fixes et flottants. Cette indemnisation serait versée annuellement et viendrait s'ajouter aux autres dispositifs et obligations de l'employeur en vigueur (notamment pour l'équipement du poste de travail).

Cette proposition n'a recueilli l'assentiment d'aucune organisation syndicale. Elle a été vivement critiquée par la FSU, la CGT, FO, l'UNSA, la FA FP. La CFTD, la CFE-CGC et la CFTC ont également souligné que la proposition ne convenait pas, avec des nuances.

La FSU a réitéré sa critique de la méthode employée pour cette négociation, aussi bien son calendrier contraint que, désormais, le morcellement de la discussion avant d'avoir approfondi les problématiques d'ensemble afférentes à la mise en œuvre du télétravail et à ses conséquences sur le rapport au travail, aussi bien pour les agents que pour les collectifs de travail. Elle a donc regretté le fait de déconnecter la discussion sur l'indemnisation de l'ensemble de l'approche de la problématique télétravail, au risque d'incohérences. La FSU s'était étonnée que cette question avait été extraite de l'avant-projet d'accord discutée le 20 mai dernier.

La FSU a souligné que, parmi les problèmes posés par l'approche de la DGAFP, ce qui est envisagé instaure au contraire des dispositions en vigueur du statut un « principe de défaveur » en n'introduisant pas d'emblée un plancher d'indemnisation mais au contraire un montant plafond (très bas) ainsi qu'un seuil de déclenchement (très important) ce qui aboutirait à sous-indemniser, d'une part, et à exclure nombre d'agent-es en télétravail du bénéfice du défraiement. La FSU a aussi critiqué la maltraitance faite au versant territorial au nom de la libre administration des collectivités, choisissant sur cette question une approche inverse de celle adoptée pour d'autres, comme le temps de travail par exemple.

La FSU a rappelé son exigence pour que les problématiques et questions liées l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soient un principe transversal de réflexion et qu'elles devaient aussi nourrir la construction et la réflexion sur l'indemnisation. Cela devait enjoindre non seulement à sortir d'une vision du télétravail très marquée par la perception « encadrement » et « administration centrale ».

La FSU a conclu que, si elle pouvait être favorable à une base juridique de forfait, celui-ci ne devait en rien être exclusif des autres dispositifs à inclure, notamment la fourniture complète d'équipements pour le poste de télétravail prenant en compte les besoins informatiques et téléphoniques dans leur ensemble, mais aussi

ergonomiques, de préservation de la santé et de la sécurité des personnels. Elle a précisé son refus d'un plafonnement ainsi que d'un seuil de déclenchement. Elle a ajouté que la question de la participation aux frais de restauration des personnels en télétravail devait être semblable en montants que pour les agents en présentiel.

Au total, cette question de l'indemnisation des frais restant à la charge des agents en télétravail reste un point dur de la négociation.

**DOCUMENT DGAFP**  
**Fiche de présentation – Indemnité télétravail**

**I Contexte.**

A l'occasion de la crise sanitaire, le travail à distance a été largement mis en œuvre par l'ensemble des agents publics. La transition généralisée vers cette modalité d'organisation du travail a permis d'accélérer la réflexion de l'administration ainsi que de ses agents sur le télétravail et sa place au sein de la fonction publique.

Dans cette perspective, l'engagement a été pris d'adopter un accord-cadre relatif au télétravail couvrant les trois versants de la fonction publique. Parmi les réflexions menées à cette occasion, la question de la prise en charge des coûts et frais liés au télétravail s'est révélée être un enjeu majeur au cœur des préoccupations légitimes des agents publics.

A ce jour, les modalités de prise en charge des coûts liés au télétravail relèvent de chaque employeur et sont précisées par les actes de déclinaison adoptés<sup>1</sup> (arrêtés ou délibérations). Dans le secteur privé, le panorama des pratiques actuelles en matière d'indemnisation du télétravail se caractérise par une certaine hétérogénéité (*absence d'indemnisation, allocation forfaitaire, aide ponctuelle à l'installation...*).

Dans la fonction publique, l'absence de cadre interministériel d'indemnisation a conduit les employeurs à ne pas développer de régime d'indemnisation à l'exception de certaines collectivités territoriales qui ont pu, par délibération, créer des régimes nécessairement hétérogènes.

Au-delà de cette diversité, les frais liés au télétravail font l'objet d'un traitement uniforme en matière fiscale ainsi que de contributions et de cotisations sociales (*point III*).

**II Le dispositif envisagé :**

La négociation ouverte sur le télétravail dans la fonction publique constitue une opportunité unique pour donner un cadre commun à l'indemnisation des frais liés à la pratique du télétravail et conforme à la doctrine fiscale et sociale relative aux frais professionnels.

A l'aune des réflexions conduites et de la diversité des dispositifs susceptibles d'être mis en œuvre, celui de **l'allocation d'une indemnité forfaitaire** apparaît correspondre aux enjeux du télétravail, tels qu'ils ressortent de la réflexion menée dans le cadre de la négociation en cours et de ce qu'il est envisageable de faire dans un accord cadre. D'une part, il satisfait aux impératifs de simplicité, de lisibilité tant pour les agents que pour les employeurs. D'autre part, il traduit également la recherche d'un équilibre entre les différentes formes du télétravail dans la fonction publique. Par ailleurs, il peut également s'inscrire dans une logique de complémentarité avec les dispositifs de prise en charge mis en œuvre par les employeurs publics. Enfin, il contribue à l'amélioration des conditions de travail.

**1 En ce qui concerne le périmètre du dispositif**, la mesure a vocation à bénéficier aux **fonctionnaires et contractuels** des trois versants de la fonction publique.

Néanmoins, s'agissant de la fonction publique territoriale, le dispositif devra s'inscrire dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales. Il s'agit d'offrir aux employeurs

---

<sup>1</sup> Articles 6 et 7 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

territoriaux la possibilité de transposer le dispositif indemnitaire retenu par l'intermédiaire d'une délibération de l'organe délibérant, adaptée à la réalité locale en matière de télétravail.

Par ailleurs, l'indemnisation forfaitaire n'exclut pas les initiatives des employeurs visant à améliorer les conditions de télétravail des agents publics par l'intermédiaire de dispositifs de prise en charge complémentaires (*ergonomie du poste de travail...*).

**2 En ce qui concerne les conditions gouvernant l'allocation de l'indemnité forfaitaire envisagée, elles s'articulent autour de trois éléments de réflexion :**

- **Le premier élément de réflexion** concerne le(s) montant(s)/plafond(s) de l'indemnité.

A ce jour, de manière générale, les montants forfaitaires retenus varient selon les entités ayant choisi d'y recourir en fonction du nombre de jours télétravaillés par semaine. Les pratiques observées dans les secteurs public et privé révèlent des situations très hétérogènes à mettre en perspective dans le cadre d'un parangonnage (*existence d'autres dispositifs de prise en charge au sein de l'entité, contraintes financières,...*).

A l'aune de ces éléments, **le principe d'une indemnité forfaitaire plafonnée à 10 € par mois** pour un jour de télétravail et plus par semaine pourrait être établi. Il s'agit d'un montant plafond fixé sur la base d'une journée de télétravail par semaine (*soit 2,50 € par journée de télétravail*). En ce sens, le dispositif est cohérent avec le plafond URSSAF d'exonération de cotisations sociales des allocations forfaitaires, liées au télétravail.

- **Le deuxième élément de réflexion** concerne le seuil de déclenchement de l'indemnité et les modalités d'entrée en vigueur.

L'indemnisation doit correspondre à des situations où le télétravail est exercé de manière significative.

Il est donc proposé de fixer le seuil de déclenchement à 35 jours de télétravail par an.

L'entrée en vigueur du dispositif aurait vocation à intervenir dès le 1<sup>er</sup> septembre 2021 suite à la publication d'un décret simple et d'un arrêté publiés dans l'été quelques jours après la signature de l'accord.

- **Le troisième élément de réflexion** concerne les modalités de versement de l'indemnité.

En principe, d'un point de vue technique, les modalités de versement de l'indemnité sont multiples (*mensuel, trimestriel, annuel*). Toutefois, le versement annuel serait plus visible pour l'agent et générerait moins de coût de gestion. Il est cohérent avec le mécanisme de seuil susvisé et concourt à la visibilité du dispositif pour l'agent (ligne sur la fiche de paye). Enfin, en matière de calcul et de contrôle, le versement annuel apparaît plus adapté aux formes diverses du télétravail au sein d'une organisation (*jours flottants, jours fixes*) ainsi qu'aux événements susceptibles d'affecter la situation de télétravail (*congés, absences, maladie, nécessités de service, télétravail exceptionnel*).

- **Le quatrième élément de réflexion** concerne la traduction légistique du dispositif.

A l'aune de l'ensemble de ces éléments, pour la FPE et la FPH le dispositif juridique pourrait se traduire par un décret simple précisant les modalités de versement de l'indemnité, accompagné d'un arrêté fixant les montants forfaitaires adoptés. En ce qui concerne la FPT, le dispositif devra être adapté afin de satisfaire aux exigences liées au principe de libre administration des collectivités territoriales.

### III Régimes fiscal et social des frais liés au télétravail.

#### En ce qui concerne le régime social des frais engagés par le télétravailleur.

- ✓ Aux termes de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, les frais liés au télétravail correspondent à « *des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou l'emploi* », lesquelles ne constituent pas un revenu d'activité soumis à charges sociales<sup>2</sup>.
- ✓ En principe, pour être exclu de l'assiette des cotisations sociales, les remboursements effectués par l'employeur ne peuvent s'effectuer que sur la base des dépenses réellement engagées.
- ✓ Toutefois, depuis le 18 décembre 2019, l'Urssaf considère que les frais engagés par le salarié peuvent être remboursés sous forme d'allocations forfaitaires exclues de l'assiette de cotisation dans certaines limites. A ce titre, le versement d'une allocation forfaitaire « télétravail » est présumée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contribution sociales si son montant ne dépasse pas 10 € par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. Le plafond augmente progressivement de 10€ par journée supplémentaire de télétravail par semaine et dans la limite de 55 € par mois.
- ✓ Au-delà de ce plafond, les frais liés au télétravail pourront être remboursés et exonérés de cotisations et contributions sociales sous réserve, pour l'employeur, de justifier des dépenses réellement supportées par le salarié.
- ✓ Cependant, dans la mesure où l'article 6 de l'arrêté susmentionné conditionne l'exonération à une situation de télétravail « *régie par le contrat de travail ou par convention ou accord collectif* », la mise en place d'une indemnité de télétravail dans la fonction publique implique d'expertiser d'éventuelles modifications réglementaires et dispositions particulières en la matière.

#### En ce qui concerne le régime fiscal :

- ✓ Les frais liés au télétravail sont déductibles dans les conditions de droit commun applicables à l'ensemble des salariés selon l'option retenue (*frais réels ou déduction forfaitaire de 10%*)<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Précisément, l'article 6 de l'arrêté du 20 décembre 2002 identifie trois catégories de frais occasionnées par le travail.

<sup>3</sup> Pour l'année 2020, dans le cadre de la crise sanitaire et en ce qui concerne le traitement fiscal des frais professionnels liés au télétravail, des mesures spécifiques ont été annoncées s'agissant des allocations forfaitaires versées par les employeurs. Ces dernières seront exonérées dans la limite de 2,5 € par jour de télétravail. Précisément, l'allocation spéciale forfaitaire sera présumée exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite annuelle de 550 €. Dans le cadre de ce dispositif, le contribuable conserve la possibilité de déduire les frais pour leur montant exact si cela lui est plus favorable.