

# Forfait télétravail dans la fonction publique d'État

## Pourquoi une allocation forfaitaire de télétravail ?

Avec le recours au télétravail lors du confinement de la première vague de covid-19, il est apparu nécessaire au SNASUB-FSU et à la FSU de porter la revendication que le travail ne génère pas de coût pour les salarié-es. Par conséquent les agent-es en situation de télétravail doivent bénéficier d'une compensation financière pour les dépenses en électricité, abonnement internet, eau...

L'accord du 13 juillet 2021 a permis d'aboutir à un cadre à l'indemnisation des frais liés à la pratique du télétravail. Puis le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 et son arrêté d'application ont été adoptés. Entré en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2021, le forfait n'est pas rétroactif avant cette date.

## Calcul du « forfait télétravail »

L'indemnité s'élève à 2,50 € par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant annuel de 220 €. Le plafond indemnitaire retenu correspond à l'indemnisation de 88 jours de télétravail sur une année civile, c'est-à-dire que seuls les 88 premiers jours de télétravail peuvent être indemnisés. Elle sera versée trimestriellement.

La mise en œuvre de l'indemnisation par l'employeur est obligatoire dans la fonction publique d'État, sous réserve que le télétravail ne soit pas effectué dans des tiers-lieux offrant un service de restauration collective financé par l'employeur.

## Les situations qui y donnent droit

Les fonctionnaires, agents contractuels de droit public, ouvriers d'État, magistrats et apprentis quel que soit leur corps ou cadre d'emplois et leurs fonctions ont le droit de percevoir cette indemnité.

Elle est versée quelle que soit la modalité de télétravail retenue (jours fixes, flottants, mixtes) et sans démarche de la part de l'agent-e.

## Modalités et premier versement

L'indemnité sera versée trimestriellement. Au premier trimestre 2022, les agents percevront :

- l'indemnité du dernier trimestre de 2021 sur la base des journées de télétravail effectuées, dans la limite du plafond de 220 € au titre de l'année 2021. Le plafond étant annuel, il n'y a pas de proratisation ;
- l'indemnité du premier trimestre 2022 sur une base prévisionnelle (nombre de jours accordés multipliés par 2,5 € pour obtenir la somme annuelle que l'on divise par quatre trimestres).

À la fin de l'année 2022, la somme pourra être supérieure à 220 € sans dépassement du plafond puisque les indemnités concerneront deux exercices financiers (le dernier trimestre 2021 concerne l'exercice 2021 et non celui de 2022).

Une régularisation interviendra sur la paie au premier trimestre de l'année civile suivante, en cas de :

- jours télétravaillés supplémentaires, avec l'accord de l'employeur, dans la limite du plafond annuel de 220 € ;
- nombre de journées télétravaillés inférieur au nombre de journées accordées ;

## Déclaration de l'allocation forfaitaire de télétravail à l'impôt sur le revenu

Elle est obligatoire si l'agent a opté pour la déclaration des frais réels.

## Cas particuliers

### Autorisation annuelle de télétravail délivrée en cours d'année

L'indemnité prévisionnelle sera versée sur deux trimestres d'une année et deux trimestres de l'année suivante. À la fin de la première année civile, une régularisation sera faite.

### Changement d'employeur en cours d'année

Le solde des journées de télétravail autorisées et effectuées sera versé par l'ancien employeur. Ce dernier transmettra un état des jours déjà effectués et payés au nouvel employeur.

Si l'agent-e obtient une autorisation de télétravail pour son nouveau poste, les journées indemnisées par l'ancien employeur doivent être prises en compte.

### Demi-journées de télétravail

Le montant de l'indemnité est fixé à 2,50 € par journée de télétravail. Les demi-journées pourront être additionnées en journées pour donner lieu à une indemnisation.

### Outre-mer

L'allocation forfaitaire de télétravail n'est pas assujettie aux majorations et indexations pouvant prévaloir dans les territoires ultra-marins car elle n'est pas un élément de rémunération.

### 2,50 euros, seulement ?

Si la somme est fixée à 2,50 €, des accords locaux peuvent prévoir une indemnité plus élevée. Ainsi nos camarades de l'Université de Caen ont obtenu de la présidence l'engagement du dépassement du plafond. Il faut donc se battre dans les comités techniques. Si l'employeur nous oppose le coût des charges (il n'est plus exonéré des cotisations et contributions sociales pour un montant supérieur à 2,50 € par jour), il faut lui rappeler que 2,50 € journaliers ne compensent pas les dépenses des agents et qu'une année de travail n'est pas plafonnée à 88 jours.