



FICHE THÉMATIQUE | SEPTEMBRE 2021

SERVICE EXPERTISE STATUTAIRE ET JURIDIQUE

ALLOCATION FORFAITAIRE DE TÉLÉTRAVAIL AU BÉNÉFICE DES AGENTS PUBLICS ET DES MAGISTRATS



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE

WWW.CDG13.COM

ALLOCATION FORFAITAIRE DE TÉLÉTRAVAIL AU BÉNÉFICE DES AGENTS PUBLICS ET DES MAGISTRATS

RÉFÉRENCES

- Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature
- Accord cadre du 13 juillet 2021 relatif à la mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique
- Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats
- Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

DISPOSITIF

Issu d'une négociation dans le cadre de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, l'accord cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail dans la fonction publique signé par les représentants du ministère de la fonction publique, des organisations syndicales et des employeurs publics, manifeste l'ambition d'envisager la pratique du télétravail comme un mode d'organisation du télétravail au bénéfice des agents publics et du service public.

Cet accord envisage donc toute une série de mesures visant à renforcer ce dispositif rendu possible dans la fonction publique depuis 5 ans par un décret n° 2016-151 du 11 février 2016.

Parmi les évolutions prévues par l'accord cadre du 13 juillet dernier figure notamment la mise en place d'une indemnisation des frais liés à la pratique du télétravail. A cet effet, l'accord cadre indique notamment que « L'allocation d'une indemnité forfaitaire apparaît, dans ce cadre, le mode d'indemnisation le plus pertinent. 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'une indemnisation équilibrée des différentes formes du télétravail dans la fonction publique (...) S'agissant de la fonction publique territoriale, la mise en oeuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales. »

C'est donc dans le cadre de cet accord qu'ont été publiés au Journal Officiel du 28 août le décret n° 2021-1123 et l'arrêté du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail.

NB : A toutes fins utiles, il est possible de préciser que l'accord cadre du 13 juillet 2021 indique également que cette indemnisation forfaitaire « n'exclut pas les initiatives des employeurs visant à améliorer les conditions de télétravail des agents publics, notamment l'ergonomie du poste de travail. Les dispositifs déjà mis en place le cas échéant peuvent donc perdurer, et des dispositions peuvent être prévues dans le cadre d'accords locaux ».

PRINCIPE DE LIBRE ADMINISTRATION DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Pour la FPT, il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une possibilité.

En effet, la mise en oeuvre de cette indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités.

Dès lors, sa mise en place dépendra donc de la volonté de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, qui devra le cas échéant procéder par voie de délibération, après avis du comité social territorial (lequel doit être sollicité sur les questions relatives aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire au regard de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

AGENTS CONCERNÉS

Sont éligibles à cette indemnité les agents publics relevant de la loi du 26 janvier 1984 susvisée (fonctionnaires ou contractuels) ainsi que les apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage avec une personne morale de droit public relevant de la même loi exerçant leurs fonctions en télétravail dans les conditions fixées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016.

Son toutefois exclus de cette allocation les agents qui exercent leurs fonctions en télétravail dans un tiers lieu offrant un service de restauration collective financé par l'employeur.

MONTANT

Le montant de l'allocation pouvant être servie aux agents est fixé par l'article 1er de l'arrêté ministériel du 26 aout 2021.

Il s'agit d'un montant forfaitaire, qui a priori ne peut donc être modulé par l'organe délibérant. Celui-ci est fixé à 2,50 € par journée de télétravail effectuée, dans la limite de 220 € par an.

CONDITIONS DE VERSEMENT

Ce forfait télétravail est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente.

Son versement se fait selon une périodicité trimestrielle. NB : à l'exception le cas échéant du premier versement pour les journées de télétravail effectuées entre le 1er septembre et le 31 décembre 2021 qui interviendra au premier trimestre 2022 (cf. article 7 du décret du 26 aout 2021)

Le cas échéant, ce forfait télétravail fera l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile. Cette régularisation intervient alors à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

EXEMPLES :

Situation n° 1 :

Un agent est autorisé à faire du télétravail un jour par mois du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Son forfait télétravail sera donc calculé sur la base de 12 jours x 2,50€ = 30€.

Il sera versé trimestriellement, soit 4 versements de 7,50 €.

Situation n°2 :

Un agent se voit attribué un volume de 96 jours flottant de télétravail du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Son forfait télétravail sera donc calculé sur la base de 96 jours x 2,50€ = 240 €.

L'agent ne percevra donc que 220 € en raison du plafond annuel fixé par l'arrêté ministériel du 26 aout 2021, versé trimestriellement soit 4 versements de 55 €.

Situation n° 3 :

Un agent se voit attribué un volume de 20 jours flottant de télétravail du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022. Son forfait télétravail sera donc calculé sur la base de 20 jours x 2,50€ = 50€.

Or, au 31 décembre 2022, l'agent n'aura finalement effectué que 15 jours de télétravail. Son forfait télétravail pour l'année 2022 ne serait donc plus de 50 € mais de 37,50 € (soit 15 jours x 2,50 €). Dans ce cas, il conviendra de récupérer 12,50 € auprès de l'agent à la fin du premier trimestre 2023.

Si à l'inverse, l'agent a finalement effectué 25 jours de télétravail sur l'année 2022, alors celui-ci aurait dû percevoir 62,50 € (soit 25 jours x 2,50 €) et la collectivité devra donc lui verser un complément de 12,50 € à la fin du premier trimestre 2023.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Le dispositif entre en vigueur au 1^{er} septembre 2021.

Les collectivités qui le souhaitent peuvent donc délibérer à compter de cette date.

Aucun effet rétroactif ne semble toutefois envisageable et il conviendrait donc à priori de veiller à ne prendre en considération pour l'indemnisation que les jours de télétravail effectués postérieurement à l'entrée en vigueur de la délibération.

NB : Il convient de rappeler que pour les collectivités n'ayant pas déjà délibéré ou engagé des négociations locales sur le télétravail, l'accord cadre du 13 juillet dernier prévoit que « *Les employeurs publics de proximité des trois versants de la fonction publique s'engagent, s'ils ne l'ont pas déjà fait, à engager des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail qui déclinera le présent accord. Les parties pourront conserver les accords existants conformes au présent accord, les compléter si nécessaire par avenant ou les renégocier sur ces bases.* »