

L'INFO des NEGOS N°2

GRUPE DE TRAVAIL DU 8 JUIN DEDIE A LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS

Ce 2^{ème} groupe de travail, inscrit dans le cadre du projet d'accord-cadre relatif au télétravail, était dédié à la prise en charge des frais liés au télétravail.

Pour la CGT cette question est un élément majeur de la négociation car essentiel pour les personnels qui ne doivent pas y être de leur poche pour exercer leur travail, qu'ils soient en présentiel ou en télétravail.

La CGT a été force de propositions dans cette négociation, à partir de la plateforme revendicative élaborée au plus près du vécu et de la réalité des dépenses engagés par les personnels. En cela la proposition du gouvernement est très insuffisante tant sur le montant de l'indemnité proposée que sur ses conditions et modalités d'attribution.

De plus, cet aspect de la discussion n'intègre pas la prise en charge du (des) matériel(s) et des équipements qui fera l'objet d'une discussion dans le cadre de l'accord, notamment sur l'angle des aspects de santé au travail (ergonomie).

Enfin, l'enjeu est d'obtenir un accord cadre Fonction publique, socle de nouveaux droits et garanties pour l'ensemble des personnels, qui doit se décliner dans chaque versant. La CGT a donc rappelé que cette mesure a vocation à bénéficier aux fonctionnaires et contractuels des trois versants. S'agissant de la FP territoriale, ça ne peut pas être « *une possibilité offerte* » aux employeurs territoriaux : l'accord doit préciser que ce dispositif sera mis en œuvre dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Le prochain GT du 11 juin examine la nouvelle version du projet d'accord.

Page 1 : Revendications de la CGT FP

Page 2 : Propositions du gouvernement

Pages 3 et 4 : Déclaration liminaire CGT FP

PROPOSITIONS REVENDICATIVES DE LA CGT FONCTION PUBLIQUE

L'employeur prend en charge les coûts engendrés par l'exercice des fonctions de l'agent public à son domicile :

- Coût mensuel pour **1 jour hebdomadaire de télétravail** :
 - Pour occupation temporaire du logement (à calculer en fonction du nombre de jours de télétravail pour 10 m²) = 12 €
 - Pour la connexion internet et toutes dépenses nécessaires à l'exécution de ses tâches professionnelles = 5 €
 - Pour la participation forfaitaire aux fluides (frais d'électricité et de chauffage, etc...) = 3€.

Soit un forfait mensuel de 20€ (4 jours de télétravail).

- Remboursement en cas de dépenses exceptionnelles avec justificatif de paiement.
- A cela s'ajoute le bénéfice de tous les avantages d'usage, conventionnels et indemnitaires du travail en présentiel :
 - Indemnité repas (tickets restaurants ou participation égale à la subvention versée par repas dans le cadre de la restauration collective : 5€) ;
 - Indemnité transport.
- Dans le cas de télétravail au sein d'espaces partagés, mutualisé entre administrations, l'employeur prend en charge tous les frais obligatoires et afférents à l'occupation des espaces choisis.

La mise à disposition de l'employeur du domicile doit absolument avoir un coût, qui est non seulement en lien avec le coût réel qui détermine son montant, mais qui a aussi une forte valeur symbolique exprimant l'appartenance des femmes au monde du salariat pendant leurs heures de télétravail.

Un forfait minimum de prise en charge des coûts par l'employeur public est établi par l'accord cadre, auquel peuvent se substituer, soit un accord établissant un montant forfaitaire supérieur, soit les coûts réels. Ces forfaits sont exonérés de cotisation sociale au même titre que les forfaits établis par les ANI et les accords de branche ou de groupe. Le paiement d'un forfait par l'employeur peut renforcer le choix de recourir aux tiers lieux, qui est un des objectifs de l'accord.

LES PROPOSITIONS DU MINISTERE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FP

LE DISPOSITIF ENVISAGE

« C'est 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 possibles, **l'allocation d'une indemnité forfaitaire** apparaît correspondre aux enjeux du télétravail. »

➤ Le périmètre du dispositif

La mesure a vocation à bénéficier aux fonctionnaires et contractuels des 3 versants de la Fonction publique. Néanmoins, s'agissant de la FPT, le dispositif devra s'inscrire dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales. Il s'agit d'offrir aux employeurs 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 complémentaire (ergonomie du poste de travail...).

➤ Les conditions gouvernant l'allocation de l'indemnité forfaitaire envisagée

- Le(s) montant(s)/plafond(s) de l'indemnité :
 - Au vu des pratiques observées très hétérogènes dans les secteurs public et privé, mise en perspective d'un parangonnage (existence d'autres dispositifs de prise en charge au sein de l'entité, contraintes financières, ...);
 - Une indemnité forfaitaire plafonnée à 10€ par mois pour 1 jour et plus de télétravail par semaine, soit 2,50 € par jour de télétravail ;
- Le seuil de déclenchement de l'indemnité et les modalités d'entrée en vigueur :
 - A partir d'un exercice significatif de télétravail, soit un seuil de déclenchement à 35 jours/an ;
 - Entrée en vigueur dès le 1/9/2021 après publication d'un décret simple et d'un arrêté après la signature de l'accord.
- Les modalités de versement de l'indemnité :
 - Versement annuel, plus lisible pour l'agent (ligne sur la fiche de paie), générant moins de coût de gestion ;
 - Plus adapté aux formes diverses de télétravail (jours flottants, jours fixes) et à divers évènements (congés, absences, maladie, nécessités de service, télétravail exceptionnel).
- La traduction législative du dispositif :
 - Pour la FPE et la FPH : décret simple précisant les modalités de versement, accompagné d'un arrêté fixant les montants forfaitaires ;

- Pour la FPT, le dispositif devra être adapté aux exigences liées au principe de libre administration des collectivités territoriales.

LES REGIMES SOCIAL ET FISCAL DE CES FRAIS

- Le régime social :
 - L'arrêté du 20/12/2002 précise que 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 ; pour être exclus de l'assiette des cotisations et contributions sociales, les remboursements effectués par l'employeur ne peuvent se faire que sur la base des dépenses réellement engagées ;
 - Depuis le 18/12/2019, l'URSSAF admet l'existence d'une « allocation forfaitaire télétravail » exonérée de cotisations sociales si son montant ne dépasse pas 10€ par mois pour 1 jour de télétravail hebdomadaire, ce plafond augmente de 10€ par jour en plus dans la limite de 55 € par mois ; au-delà de ce plafond, frais remboursés et exonérés sous réserve pour l'employeur de justifier des dépenses réellement supportées par le salarié ;
 - Article 6 de l'arrêté de 2002 : conditionne l'exonération au télétravail « régie par le contrat de travail ou par convention ou accord collectif ». La mise en place d'une indemnité de télétravail dans la FP implique d'éventuelles modifications réglementaires et dispositions particulières.
- 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%*).

Que dit l'art.6 du décret 2016-151 modifié le 5/5/20

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination (.../...) met en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail (2°art.4), l'administration peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

La déclaration liminaire de la CGT Fonction publique

« D'abord une remarque sur les limites de la méthode de négociation : la question lancinante de la forme d'une négociation loyale et non faussée dans la Fonction publique existe. C'est dans ce cadre que la CGT a signé l'accord de méthode le 11 mai dernier qui prévoit notamment 5 jours ouvrés pour la transmission des documents et de privilégier les groupes de travail. Et nous avons approuvé le 20 mai la proposition d'un espace numérique partagé, pour l'information égale entre tous les syndicats, mais qui n'est toujours pas créé. Si nous avons convenu des efforts du ministère, encore faut-il qu'il les traduise réellement, et nous vous rappelons que nous ne voulons pas du retour des bilatérales comme instances de négociation.

Un autre point d'inquiétude pour la CGT est l'absence de clarté concernant la Fonction publique territoriale. La libre administration des collectivités territoriales n'est pas la liberté de simplement « avoir la possibilité de transposer » le dispositif indemnitaire. A quoi sert de signer un accord si une fois l'assemblée délibérante saisie, on ne sait pas quelle règle minimum s'applique ? C'est aussi pourquoi nous demandons un forfait minimum.

Sur la proposition du ministère sur les frais, nous avons un dispositif totalement formaté dans le langage de l'austérité budgétaire sur les dépenses de personnel. Ce dispositif est traité comme une dépense de personnel relevant d'un « guichet ouvert », généré par la demande donc immaîtrisable à l'avance. La réponse budgétaire dans ce cas est de multiplier les verrous permettant d'éviter une inflation de la dépense, avec un plafond de dépense, dix euros, un plafond de jours de télétravail remboursé (un seul jour remboursé), un ticket d'entrée élevé (35 jours), un versement annuel du remboursement de frais, comme si ça n'était ni une dépense ordinaire ni un remboursement de frais. Ce remboursement forfaitaire de frais professionnels est traité comme une prime exceptionnelle.

Le gouvernement devrait se souvenir que 12 ans d'austérité budgétaire stricte ont été contreproductives en termes RH, car elle a interdit d'aborder et de solutionner de nombreux problèmes de rémunération et d'attractivité.

Si on en reste à ce raisonnement, on hypothèque d'emblée la suite de la négociation. C'est pourquoi nous proposons de sortir de ce cadre et de tenir compte, y compris dans la maquette budgétaire, des effets de la numérisation, qui nous oblige tous à faire évoluer notre point de vue. Notre objectif dans cette négociation est de mieux réguler un télétravail qui s'impose peu à peu dans les organisations du travail jusqu'à devenir une modalité ordinaire de travail, et qui concerne potentiellement une majorité du monde du travail et de la Fonction publique.

Un des effets de la numérisation est un déplacement des dépenses immobilières. Ce déplacement ouvre la tentation pour les employeurs publics de transférer des dépenses sur leurs agents, et d'engranger la totalité des baisses de dépense immobilière consécutive au télétravail. Nous nous y opposons.

Si le travail s'exerce dans trois lieux potentiels, les dépenses immobilières relèveront des trois modalités : le lieu du travail en présentiel, les « tiers lieux » et le domicile mis à disposition de l'employeur. C'est dans ce cadre que nous souhaitons voir abordée la question du remboursement des frais de mise à disposition du logement privé sous forme de forfait.

La LOLF a été construite avant la généralisation de la numérisation. Qu'elle doive évoluer pour permettre de faire le lien entre dépense immobilière et dépense de personnel est un effet nécessaire de cette numérisation. L'inscription en titre 2 de toute dépense de personnel ne doit pas imposer sa logique a priori. Ce remboursement forfaitaire n'est pas une prime.

La proposition gouvernementale traite le forfait comme une dépense supplémentaire de personnel à limiter au maximum. Nous ne savons tout simplement pas, faute de données, si un forfait de remboursement serait véritablement une dépense supplémentaire, en regard des économies immobilières et de fonctionnement réalisées, ou envisagées. Mais il est quasiment certain que si dépense supplémentaire il y avait du fait du forfait, elle serait bien inférieure au montant de ce forfait. Par ailleurs, il est possible aux employeurs publics d'ajuster leurs dépenses immobilières en fonction des objectifs qu'ils se donnent : aménagement du territoire, inscription dans la transition écologique, qualité du travail. Les dépenses évitées compensent dans ce cas largement les coûts immobiliers supplémentaires.

On voit que dans ce cadre considérer comme gratuite ou très faiblement remboursée la mise à la disposition de l'employeur du domicile privé est profondément malsain, et serait pour les employeurs un « effet d'aubaine » ne permettant pas de rationaliser réellement leurs dépenses immobilières. Pour l'argument que la dépense immobilière est moins efficace en habitat individuel que pour des locaux collectifs, nous y voyons une raison supplémentaire de favoriser les tiers lieux, pour autant qu'ils ne soient pas conçus comme des solutions de restructurations, ou comme de fausses « maisons des services publics ».

Pour revenir de façon précise sur la proposition gouvernementale, elle n'a qu'un seul aspect positif qui est d'admettre qu'on doit d'abord raisonner en termes de forfait. Ce qui est cohérent avec l'évolution récente des règles de l'URSSAF et de la fiscalité.

Son 1^{er} défaut, totalement rédhibitoire dans le cadre d'un accord-cadre trois versants, est d'établir un forfait maximum, d'ailleurs sans minimum, ce qui est invraisemblable. La logique des accords de Bercy, confirmée par la récente ordonnance sur la négociation dans la Fonction publique, est le principe de faveur. Le gouvernement vient de nous inventer le principe de défaveur systématique, ce qui pour nous pose une question de principe dans ce cadre de négociation.

Quand nous faisons référence à une logique purement budgétaire et à courte vue créant des problèmes au lieu de les résoudre, c'est à ce type de proposition que nous faisons directement référence. Un accord cadre n'a de sens que s'il établit un forfait minimum, sur la base duquel des adaptations d'un niveau supérieur sont possibles. C'est le sens même de cette négociation qui est en cause par une telle disposition.

Son 2^{ème} défaut est le montant envisagé.

Sur le coût moyen d'un logement pour un télétravailleur le calcul de l'URSAFF est de 60€ mensuel pour 10M², loyer, charges, taxes et assurances comprises, soit 6€ par m². Les plafonds de loyers les plus bas (dispositif Cosse de défiscalisation pour le secteur très social), sont de 5,63€ en zone C et de 6,06€ en zone B2, soit les zones les moins tendues. On est donc dans un montant minimum. C'est ce montant que retient la CGT pour fixer la part minimum relevant de la mise à disposition du logement : 60€ divisé par 5 jours de travail font 12€ pour le forfait mensuel, par jour hebdomadaire de télétravail. Nous ne savons pas sur la base de quel raisonnement l'URSSAF aboutit à 10€ par jour de télétravail.

A ce montant s'ajoute pour la CGT :

- le coût de la connexion, pour un prix moyen d'abonnement internet de 27,7€ par mois soit 5€/ jour ;
- et le coût des fluides pour 3€ par mois. C'est un poste sur lesquels les économies des employeurs sont évidentes. Ce montant ne correspond pas à la dépense réelle en particulier en cas de chauffage électrique, et doit pourvoir être remboursé aux frais réels dans ce cas.

Au total, la CGT estime le coût minimum de la mise à disposition du logement et de la connexion de l'agent public à un forfait de 20€ mensuels, pour 1 jour hebdomadaire de télétravail (soit pour 4 jours/mois).

Nous voulons bien comprendre qu'il existe des arguments budgétaires dans une négociation, mais sur une question de remboursement forfaitaire de frais avancés par les agents, nous voulons qu'on nous réponde de façon précise et circonstanciée, sur la base d'évaluations par la Fonction publique.

Sur la question des matériels, la proposition du gouvernement ne l'aborde pas.

A priori le matériel informatique voire téléphonique relève de l'employeur. Pour le matériel de bureau dans le cadre d'un accord trois versants le principe de base doit être la fourniture par l'employeur et dans le cadre des accords de rang inférieur ils ne sauraient être moins-disants que la réglementation URSSAF.

Sur les frais de repas, la CGT considère que là aussi la numérisation fait bouger les lignes, que la priorité est de

considérer le domicile comme un lieu de travail, et que c'est la règle de l'égalité de traitement entre présentiel et distanciel qui doit primer. Ce qui se traduit par l'attribution, soit d'un montant équivalent à la subvention versée par l'employeur pour la restauration collective, sur la base de la convergence vers 5€ par repas entre les ministères, soit d'un ticket restaurant réputé satisfaire aux obligations de l'employeur.

Le 3^{ème} défaut est de ne pas être proportionnelle au nombre de jours hebdomadaires de télétravail, puisque le forfait est de 10€ mensuels maximum pour « un jour et plus » de télétravail. La proportionnalité est requise pour l'exemption des cotisations sociales.

Le 4^{ème} défaut est le nombre minimum de 35 jours de télétravail pour être éligible au forfait, ticket d'entrée incompréhensible pour des remboursements de frais avancés. Les remboursements de frais se font au 1^{er} € et au 1^{er} kilomètre. De plus, à ce compte l'ouverture au 1/9/21 signifie un 1^{er} versement début 2022 pour 3 jours de télétravail hebdomadaires, et à la mi-2022 pour un jour de télétravail. D'emblée ce dispositif exclut certains encadrants de la FPH (AP de Lyon) dont le protocole prévoit un maximum de 2 jours de télétravail par mois.

Le 5^{ème} défaut est le versement annuel, qui n'a pas de sens pour un remboursement de frais. Coupler ce versement annuel avec les 35 jours minimum, c'est détruire l'argument de la simplification de gestion.

Le 6^{ème} défaut est de ne prévoir aucun caractère rétroactif couvrant les périodes de télétravail contraint et non volontaires antérieures au 1^{er} septembre 2021.

En résumé la CGT refuse de discuter d'une prime de télétravail mais veut une véritable phase de négociation sur un remboursement forfaitaire des frais avancés par les agents publics quand ils mettent leur domicile à disposition de leur employeur, sur la base d'une stricte égalité de traitement entre distanciel et présentiel. Le coût d'une telle mesure de remboursement serait largement un transfert de dépenses, des dépenses de fonctionnement vers les dépenses de personnel, ce qui est interdit par la LOLF au nom de la fongibilité asymétrique, mais ce qui est pourtant une des traductions de la numérisation du travail. Son coût global n'aurait rien d'extraordinaire, surtout pour un transfert de dépense.

A défaut c'est la négociation dans son ensemble qui sera plombée par cette proposition gouvernementale. »

A ce stade de la négociation, la DGAFP a invité les parties à envoyer leur propositions par écrit. S'il y a un consensus entre les syndicats notamment pour considérer le montant du forfait trop faible et rejeter le seuil de déclenchement des 35 jours, la position des employeurs est beaucoup plus réservée. La CGT sera très attentive aux propositions qui seront présentées à nouveau lors du GT du 25 juin.