

Tout Personnel**Décembre 2021 - n° 291****Indemnité télétravail**

Le 13 juillet 2021, un accord cadre relatif au télétravail dans la fonction publique a été signé à l'unanimité par toutes les organisations syndicales. [Accord teletravail fonction publique.pdf](#)

Dans le prolongement de cet accord, **le décret du 26 août 2021 crée une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail dans la fonction publique d'État, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.** [JORF n° 0200 du 28/08/2021](#)

L'ONF, de par son statut d'EPIC, est bien évidemment concerné par ce décret.

Pourquoi indemniser le télétravail ?

Depuis le début de la crise COVID, la pratique du télétravail s'est beaucoup développée et la question des frais engagés (abonnements téléphone et internet, électricité, ...) se pose de façon légitime puisqu'elle représente une économie certaine pour l'employeur et un coût non discutable pour les personnels.

Qui est concerné par l'indemnité télétravail ?

Le décret cité ci-dessus concerne les personnels fonctionnaires et les contractuels de droit public.

Pour les salariés de droit privé, la législation est tout autre. En effet, depuis une ordonnance de 2017, les entreprises n'ont plus l'obligation de prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail. Pourtant, l'article L1222-9 du Code du travail précise que l'employeur a les mêmes obligations à l'égard de l'ensemble de ses salariés. De plus, dans un arrêt de la Chambre sociale datant de 2001, la Cour de cassation précise que « *les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur* », sans apporter plus de précisions en la matière.

On comprend alors que le principe de prise en charge par l'employeur des frais engagés dans le cadre du télétravail est bien énoncé dans la loi, mais ne contraint pas réellement les employeurs. Ainsi, dans ce contexte de flou juridique, la réalité est la suivante : l'indemnisation du télétravail varie d'une entreprise à l'autre, ou d'un accord de branche à l'autre. **Il n'existe pas de règle unique en la matière.** La CCN (Convention Collective Nationale) n'évoque pas le sujet du télétravail, c'est donc le code du travail qui s'applique en la matière.

Nous ne doutons pas que par souci d'équité, la Direction de l'ONF choisira d'étendre ce nouveau droit à l'ensemble des personnels !

Soyez-en certains : Nous nous battons pour que ce soit le cas !

À partir de quand ?

On peut espérer que lorsque la Direction cessera de repousser les réunions de travail et les consultations des représentants des personnels sur ce sujet, les modalités d'application de ce décret pourront être définies ! Quoiqu'il en soit, selon cet accord, **tous les employeurs publics devront engager des négociations sur le télétravail d'ici au 31 décembre 2021**. Dans le cadre fixé par le décret, **le premier versement** pour les journées de télétravail effectuées entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2021 **doit intervenir au premier trimestre 2022**. L'indemnité sera déclenchée dès le premier jour de télétravail de l'agent, conformément aux souhaits des organisations syndicales.

Une fois de plus, nous ne doutons pas que la Direction prendra les mesures nécessaires dans le temps imparti pour répondre à ses obligations en la matière...

Quel en sera le montant ?

L'arrêté du 26 août fixe le montant et le plafond annuel de cette indemnité. [JORF n° 0200 du 28/08/2021](#) Le forfait sera de **2,50 € par jour de télétravail dans la limite de 220 € par an**.

**Le SNUPFEN Solidaires encourage donc tous les personnels en télétravail
à rester attentifs à l'application de ce décret.**

Il demande à la Direction de l'ONF de le mettre en œuvre dans les plus brefs délais !