



Direction des ressources humaines du Groupe  
Direction de l'économie RH

## Mise en place du Forfait Mobilités Durables (FMD)

### DATE D'APPLICATION

Du 01/04/2023 au 31/12/2023

### EN SYNTHÈSE

En cohérence avec l'engagement citoyen de La Poste et afin de promouvoir des modalités de transport plus écologiques auprès des collaborateurs, il est créé un Forfait Mobilités Durables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023.

Cette décision résume les modalités d'application de cette indemnité forfaitaire.

### DESTINATAIRES

Tous services

### ABROGATION

Décision\_2023\_609

### CONTACT

Correspondants RH des branches

Valérie DECAUX

Directrice des ressources humaines du Groupe

Référence : DECISION\_2023\_744  
Date : 13/04/2023

NE PAS DIFFUSER  
À L'EXTÉRIEUR DU GROUPE  
C1 - Interne



## SOMMAIRE

<b>1</b>	<b>NATURE DE L'INDEMNITE</b>	<b>3</b>
<b>1.1</b>	<b>PRESENTATION GENERALE</b>	<b>3</b>
<b>1.2</b>	<b>CREATION DU FORFAIT MOBILITES DURABLES</b>	<b>3</b>
<b>1.3</b>	<b>PERSONNELS CONCERNES</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>CONDITIONS D'ATTRIBUTION</b>	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b>MONTANT ET MODALITES DE PAIEMENT</b>	<b>4</b>
<b>2.2</b>	<b>CAS PARTICULIERS</b>	<b>4</b>
<b>2.2.1</b>	<b>Temps partiel</b>	<b>4</b>
<b>2.2.2</b>	<b>Télétravail</b>	<b>4</b>
<b>2.2.3</b>	<b>Incidence des congés payés, ARTT, CET</b>	<b>4</b>
<b>2.2.4</b>	<b>Incidence des arrêts de maladie, arrêts de longue maladie, arrêts de longue durée, congé maternité ...</b>	<b>5</b>
<b>2.2.5</b>	<b>Incidence des sorties de fonction définitives ou provisoires</b>	<b>5</b>
<b>2.2.6</b>	<b>Cas des personnes en TPAS</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>MODALITES DE MISE EN ŒUVRE</b>	<b>6</b>
<b>3.1</b>	<b>Formulaire de demande initiale</b>	<b>6</b>
<b>3.2</b>	<b>Attestation sur l'honneur</b>	<b>6</b>
<b>3.3</b>	<b>Justificatifs</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>SENSIBILISATION A LA SECURITE DES DEPLACEMENTS</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>CONTROLES ET SANCTIONS</b>	<b>6</b>



# 1 Nature de l'indemnité

## 1.1 Présentation générale

L'accord salarial annuel signé le 14 mars 2023 avec les organisations syndicales CFDT, FO, la liste Osons l'Avenir CFE-CGC / CFTC prévoit la mise en place du dispositif du Forfait Mobilités Durables.

La volonté des parties signataires est d'encourager le développement des mobilités douces dans le cadre des trajets domicile-travail et aussi de favoriser progressivement leur usage dans d'autres déplacements du quotidien.

En cohérence avec l'engagement citoyen de la Poste et afin de promouvoir des modalités de transport plus écologiques auprès des collaborateurs, il est créé un Forfait Mobilités Durables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023.

## 1.2 Création du Forfait Mobilités Durables

En application de l'article L.3261-3-1 du Code du Travail, La Poste s'engage à prendre en charge une part des frais de trajet des collaborateurs qui se rendent au travail en utilisant les modes de transport suivants :

- Vélo et vélo à assistance électrique personnel
- Co-voiturage (conducteur ou passager)
- Transport public de personnes sauf si celui-ci est pris en charge par l'entreprise
- Engin de déplacement personnel motorisé non thermique
- Service d'auto-partage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes

## 1.3 Personnels concernés

Les populations susceptibles d'être concernées par ce dispositif sont :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD)
- Les fonctionnaires
- Les apprentis (contrats professionnels et alternance)
- Les stagiaires (sauf stage découverte)

Le Forfait Mobilités Durables est versé aux collaborateurs qui en font la demande et qui s'engagent à utiliser, au minimum 30 jours par an, un ou plusieurs des modes de transports énumérés à l'article 1.2.

Les personnes bénéficiant d'un véhicule mis à disposition par l'entreprise pouvant être utilisé pour les trajets domicile-travail ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif.



## 2 Conditions d'attribution

### 2.1 Montant et modalités de paiement

Le montant maximal mensuel est fixé à 16.67 € par collaborateur présent dans l'entreprise et éligible selon l'article 1.3. Le montant maximal annuel est de 200 €. Le montant mensuel figure sur la fiche de paye.

L'indemnité n'est pas imposable fiscalement, ni soumise aux cotisations de la Sécurité sociale. Elle n'entre pas dans le périmètre du prélèvement des impôts à la source.

Le versement du Forfait Mobilités Durables est cumulable en 2023 avec la prise en charge de l'abonnement à un service de transport en commun et/ou de vélo, dans la limite d'un montant global annuel de 800 €.

Le Forfait Mobilités Durables n'est pas cumulable avec l'Indemnité de Transport pour utilisation du Véhicule Personnel (ITVP).

### 2.2 Cas particuliers

#### 2.2.1. Temps partiel

Le postier employé à temps partiel pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée de travail hebdomadaire bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

Le postier à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini conformément à l'article 1.3, bénéficie d'une prise en charge au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à un mi-temps.

#### **Par exemple :**

Un postier travaille à temps partiel, 15h par semaine.

On sait qu'un temps complet est à 35h. La moitié de la durée du travail est donc à 17,5h. Si pour un temps complet son indemnité s'élève à 200 €, le montant annuel au regard de son temps partiel est le suivant :  $200 \times 15/17,5 = 171,43$  € annuels.

#### 2.2.2. Télétravail

En cas de télétravail 3 jours en moyenne par semaine, le montant de l'indemnité est versé au prorata temporis, au même titre que dans le cadre d'un temps partiel. En cas de télétravail moins de 3 jours en moyenne par semaine, l'indemnité n'est pas proratisée.

#### 2.2.3 Incidence des congés payés, ARTT, CET

L'indemnité continue d'être versée pendant les congés payés, ARTT et CET, y compris si le CET précède une sortie de fonction temporaire ou définitive. L'indemnité est suspendue pendant les congés bonifiés.



## 2.2.4 Incidence des arrêts de maladie, arrêts de longue maladie, arrêts de longue durée, congé maternité ...

Le versement de l'indemnité transport sera maintenu dans son intégralité jusqu'à la fin du mois pendant lequel a commencé l'arrêt de travail pour maladie ou maternité.

Si la reprise de service ou du travail intervient au cours du même mois, le versement ne sera pas interrompu.

En revanche, si l'arrêt entraîne une absence d'un ou plusieurs mois, et si la reprise de service ou du travail a lieu au cours d'un mois ultérieur, le versement sera interrompu le ou les mois non travaillés. Le versement sera à nouveau effectué le mois de reprise de service ou du travail. L'indemnité sera versée pour le mois complet.

L'arrêt de travail pour maternité comprend les arrêts de travail pré et post natal.

### Par exemple :

Un postier est en arrêt de travail pour maladie ou maternité du 15 juillet au 20 août 2023 :

- Il percevra l'indemnité transport dans son intégralité pour le mois de juillet.
- Il percevra l'indemnité transport dans son intégralité pour le mois d'août.

Un postier est en arrêt de travail pour maladie ou maternité du 30 juillet au 7 septembre inclus, et reprend le travail le 8 septembre :

- Il percevra l'indemnité transport dans son intégralité pour le mois de juillet.
- Le versement de l'indemnité sera suspendu pour le mois d'août.
- Il percevra l'indemnité transport dans son intégralité pour le mois de septembre.

Remarque : le temps partiel thérapeutique n'est pas considéré comme un arrêt maladie interrompant le versement de l'indemnité. L'indemnité continue d'être versée pendant toute la période du temps partiel thérapeutique et selon les mêmes conditions que les personnels travaillant à temps partiel.

## 2.2.5 Incidence des sorties de fonction définitives ou provisoires

En cas de sortie de fonction définitive (départ en retraite, licenciement, démission...), ou provisoire (disponibilité, congé parental, etc...), le versement de l'indemnité transport sera maintenu dans son intégralité jusqu'à la fin du mois pendant lequel a commencé la sortie de fonction puis interrompue dès le mois suivant.

## 2.2.6 Cas des personnes en TPAS

Pour les personnes en situation de TPAS période opérationnelle, l'indemnité sera versée selon les conditions mentionnées précédemment.

Pour les personnes en situation de TPAS période activité conseil, l'indemnité n'est pas versée.



### 3. Modalités de mise en œuvre

Le paiement de l'indemnité transport est subordonné à une éligibilité, selon les critères mentionnés dans les articles 1.2 et 1.3, et à la remise des justificatifs correspondants.

#### 3.1 Formulaire de demande initiale

Chaque postier souhaitant bénéficier du Forfait Mobilités Durables devra en faire la demande conformément à la procédure dématérialisée mise en place.

#### 3.2 Attestation sur l'honneur

Le postier devra attester sur l'honneur l'exactitude des informations relatives :

- au mode de transport utilisé et listé à l'article 1.2
- à l'engagement d'utilisation de ce mode de transport au moins 30 jours dans l'année.

#### 3.3 Justificatifs

Le postier devra fournir le justificatif de l'utilisation des modes de transport ouvrant droit à la prise en charge dans le cadre du FMD, selon une périodicité au moins annuelle.

Exemple facture d'achat du mode de transport utilisé, abonnement d'utilisation d'un service d'autopartage ...

Le justificatif doit être daté de l'année civile de la demande. Il n'est pas obligatoire.

### 4. Sensibilisation à la sécurité des déplacements

Les salariés s'engagent en tout état de cause à utiliser un moyen de transport en bon état de fonctionnement, bénéficiant notamment du matériel de sécurité nécessaire.

Ils s'engagent également à respecter les règles en matière de sécurité routière, notamment l'utilisation de l'ensemble des équipements de signalisation (avertisseur sonore ou lumineux, gilet réfléchissant, etc.) et de protection (casque, etc.), l'entretien régulier du matériel utilisé et le respect des règles de sécurité routière et du code de la route.

### 5. Contrôles et sanctions

Des contrôles seront régulièrement effectués quant à l'exactitude des renseignements communiqués par le bénéficiaire.

En cas de constat d'une irrégularité, le versement de l'indemnité sera suspendu immédiatement. Les sommes payées indûment seront reprises.

Toute fraude ou fausse déclaration sera susceptible d'entraîner des sanctions.