

FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

LE DISPOSITIF &
SES ÉVOLUTIONS

Direction
St-Egrève
Grenoble
Gare

SMMAG

Syndicat Mixte
des Mobilités
de l'Aire Grenobloise



FORFAIT MOBILITÉS DURABLES UN CONCEPT & UNE PHILOSOPHIE

Le FMD est un dispositif réglementaire d'incitation financière visant à valoriser l'utilisation **des moyens de déplacement alternatifs** à la voiture individuelle et plus vertueux pour se rendre au travail. Impulsé par les objectifs de décarbonation de la France, ce levier a été mis en application, de façon facultative pour l'employeur dans le secteur privé, dès le 9 mai 2020 par le décret n°2020-541, et par 3 décrets, de façon généralisée pour chaque versant de la fonction publique.

Le FMD, directement lié aux **enjeux de pouvoir d'achat** des Français, est introduit par la Loi d'Orientation des Mobilités (du 24 décembre 2019). La Loi a transformé en profondeur la réglementation relative à la mobilité. En s'intéressant aux déplacements quotidiens des actifs, le FMD offre de **nouveaux leviers financiers incitatifs** à la main des employeurs, concernant les déplacements quotidiens alternatifs à la voiture individuelle, et vient répondre en partie aux difficultés rencontrées par les Français, durant la période des « gilets jaunes ». Sa mise en application en 2020 a été en partie occultée par la période de crise sanitaire de la Covid-19.

Plus récemment, le dispositif a été renforcé dans le secteur privé avec la Loi de finances rectificative pour 2022, adoptée dans un contexte de crise énergétique mondiale, d'inflation et de baisse de pouvoir d'achat des Français, notamment via une hausse des plafonds d'exonération de charges sociales. Enfin, dans le secteur public, le dispositif a été élargi et assoupli, par la parution de 3 décrets en date du 13 décembre 2022.

Pour le secteur privé, le législateur a défini un cadre, mais laisse à la main de l'employeur un certain nombre de modalités d'application (montants, modes, justificatifs, versement).

Le FMD et ses variables restent assez méconnus des employeurs. Ses conditions de mise en œuvre méritent un éclairage et c'est ce que nous vous proposons au sein de ce document.

ÉVOLUTION DU DISPOSITIF DANS LE SECTEUR PRIVÉ



**MOUVEMENT
DES GILETS
JAUNES**



CRISE SANITAIRE LIÉE AU COVID19



**CRISE
ÉNERGÉTIQUE
& DU POUVOIR
D'ACHAT**

DÉCEMBRE
2019



Introduction
du FMD par
la LOM

MAI
2020



Parution du **décret
d'application** du FMD
pour le secteur privé

JANVIER
2021



Revalorisation
du **plafond de
défiscalisation**
du FMD

AOÛT
2021



Création, par la Loi Climat
& Résilience d'un **plafond
de défiscalisation** du FMD
différencié en cas de **cumul**
avec la prise en charge
partielle des abonnements
transports

JANVIER
2022



Intégration de
**nouveaux modes
éligibles** au FMD et
entrée en application
du décret cadrant
le **titre-mobilité**

AOÛT
2022



Introduction, par
la Loi de finances
rectificative, de
**nouvelles
dispositions** pour
les années
2022 et 2023

CADRE LÉGISLATIF

MONTANTS EXONÉRÉS PAR AN ET PAR COLLABORATEUR



*avec le remboursement de l'abonnement aux transports publics

MODES ÉLIGIBLES



VÉLO PERSONNEL
du salarié, avec ou sans
assistance électrique



COVOITURAGE
(conducteur
ou passager)



TRANSPORTS PUBLICS
(à l'exclusion des
abonnements, remboursés
à 50% minimum)



**SERVICES DE
MOBILITÉ PARTAGÉE**
(autopartage en véhicules à
faibles émissions, location
ou mise à disposition)



**ENGIN DE DÉPLACEMENT
PERSONNEL MOTORISÉ**
(trottinette électrique, gyropode,
mono-roue, hoverboard, etc.)

SECTEUR PRIVÉ CE QUE PERMET ET NE PERMET PAS LA LOI

Le FMD est un dispositif facultatif dans le secteur privé. Le **décret du 9 mai 2020, modifié par la loi de finances rectificative pour 2022** fixe ses conditions d'application. La mise en place du dispositif FMD est une possibilité offerte (dispositif facultatif) à l'employeur privé, qui en fixe ou choisit les modalités.

MONTANT

Les montants pour lesquels le FMD est défiscalisé s'élèvent à **700€ par an et par collaborateur**, et peuvent aller jusqu'à **800€ en cas de cumul avec la prise en charge partielle des abonnements de transports publics**.

JUSTIFICATIF & VERSEMENT

Une marge de manœuvre est également donnée à l'employeur en ce qui concerne le **choix des justificatifs à fournir** par le collaborateur pour bénéficier du FMD (à minima une **attestation sur l'honneur**), ainsi que des **modalités de versement** (fiche de paie, carte de paiement spécifique, titre mobilité).

MODES

Si l'employeur est libre d'instaurer le FMD, les modes éligibles sont pour autant encadrés, mais le choix est laissé à l'employeur de les choisir dans le cadre de son dispositif FMD :

- ✓ **Vélo & Vélo à assistance électrique** (*personnel et en location*)
- ✓ **Covoiturage** (*conducteur et passager*)
- ✓ **Transports en commun** (*hors abonnement*)
- ✓ **Engins de déplacement personnel motorisés des particuliers** (*trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard...*)
- ✓ **Engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes en location ou en libre-service** (*comme les scooters et trottinettes électriques en free floating*)
- ✓ **Autopartage** (*avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes*)

MISE EN PLACE DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES LES QUESTIONS À SE POSER

Quels sont mes objectifs et mes motivations ?

Encourager le passage aux modes alternatifs, valoriser les bonnes pratiques existantes, augmenter le part modale d'un mode de déplacement en particulier, ou encore favoriser l'intermodalité, sont autant d'objectifs et de motivations pour votre organisation, en fonction de votre contexte et de vos spécificités.

LES ENSEIGNEMENTS DU BAROMÈTRE FMD 2022

LES MOTIVATIONS PRINCIPALES

69% Incitation et valorisation des pratiques alternatives à la voiture individuelle

68% Contribution à la marque employeur et à l'exemplarité de l'entreprise

62% Réponse aux attentes des salariés

ZOOM SUR L'ISÈRE

59 employeurs du département de l'Isère ont répondu au baromètre FMD 2022, dont 39 employeurs du secteur privé et 20 du secteur public. Parmi ces employeurs, le FMD était **déployé à hauteur de 57%**, soit **19 points de pourcentage de plus qu'au niveau national (38%)**. Les motivations au déploiement sont les mêmes qu'au niveau national, mais l'on note que la **contribution à l'image de l'entreprise et à la marque employeur** est également un enjeu pour les employeurs de l'Isère.

NOTRE ÉCLAIRAGE

En tant qu'employeur, les enjeux relatifs à la mobilité sont multiples, et adressent des sujets variés auxquels le FMD peut participer à apporter une réponse :

ENJEUX ÉCONOMIQUES

(*indemnités, pouvoir d'achat des salariés, budget, etc.*)

ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

(*impact carbone*)

ENJEUX RH

(*attractivité et maintien des talents, accès à l'emploi, marque employeur*)

ENJEUX QVT

(*risque routier, productivité, absentéisme, etc.*)

ENJEUX SANITAIRES

(*pollution de l'air, sédentarité*)

Ces enjeux sont amenés à être discutés dans le cadre des NAO sur les mobilités domicile-travail (imposé par la LOM pour les entreprises de plus de 50 salariés sur un même site, disposant d'au moins un délégué syndical) dont l'incitation financière phare s'avère être le FMD.

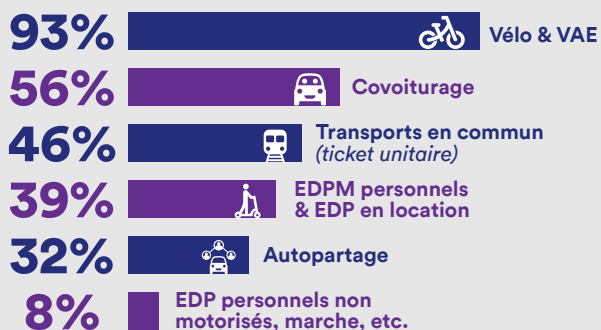
Par ailleurs, pour le secteur public la **réponse aux obligations réglementaires** est logiquement un enjeu avancé.

Quels modes de déplacement rendre éligibles ?

Si les modes de déplacement éligibles sont définis par la réglementation, l'employeur est libre de choisir lesquels. Il peut ainsi rendre éligible un seul mode, plusieurs ou l'ensemble des modes prévus par la loi.

LES ENSEIGNEMENTS DU BAROMÈTRE FMD 2022

LES MODES DE DÉPLACEMENT PLÉBISCITÉS



ZOOM SUR L'ISÈRE

En matière de modes de déplacement plébiscité par les employeurs, les proportions sont les mêmes qu'au niveau national.

NOTRE ÉCLAIRAGE

Ouvrir son FMD à l'ensemble des modes éligibles envoie un message très volontariste et favorisant la multimodalité, mais peut complexifier l'estimation de l'enveloppe à allouer et la gestion des justificatifs. Choisir les modes les plus plébiscités (vélo, covoiturage, TC occasionnels) permet de s'adapter au mieux au contexte (urbain, périurbain ou rural) de l'entreprise.

Cibler un seul mode peut générer des frustrations chez les usagers des modes éligibles mais non sélectionnés. Cela peut aussi permettre de maîtriser l'enveloppe à allouer et/ou laisser des marges de manœuvre pour négocier l'inclusion progressive des autres modes, notamment dans le cadre des NAO sur le sujet des mobilités domicile-travail.

Le cumul avec la prise en charge partielle des abonnements aux transports publics permet de favoriser l'intermodalité et la multimodalité. Mais cela peut aussi complexifier la gestion administrative avec l'articulation des deux dispositifs (cumulable dans les pratiques, mais pas dans les montants).

Quel(s) montant(s) pour mon FMD ?

S'aligner sur le plafond d'exonération, aller au-delà ou en deça, prévoir un plafond différencié en cas de cumul avec la prise en charge des abonnements aux transports publics... l'employeur est libre de définir le montant à verser à ses collaborateurs et collaboratrices.

LES ENSEIGNEMENTS DU BAROMÈTRE FMD 2022

PLAFOND MOYEN CHOISI PAR LES ACTEURS PRIVÉS EN CAS DE FMD SEUL



ZOOM SUR L'ISÈRE

Les employeurs du secteur privé de l'Isère à avoir déployé le FMD étaient 80% à proposer la possibilité de cumul entre FMD et prise en charge partielle des abonnements aux transports publics.

Le montant moyen des employeurs du secteur privé en cas de cumul était de 586€, contre 436€ en cas de FMD seul (correspond à la moyenne nationale). Derrière cette moyenne, c'est deux tiers des employeurs du secteur privé de l'Isère qui proposent un montant FMD égal ou supérieur à 500€.

NOTRE ÉCLAIRAGE

Aller au-delà des plafonds d'exonération envoie un message très volontariste, mais implique une enveloppe allouée importante, des charges pour l'employeur et de l'impôt pour le salarié. S'aligner sur les plafonds d'exonération permet d'envoyer un message incitatif aux collaborateurs.

Enfin, aller en deça des plafonds d'exonération peut permettre de limiter l'enveloppe à allouer et une augmentation progressive des montants (marges de manœuvre, notamment dans le cadre des NAO).

Le calcul de l'enveloppe budgétaire à allouer dépend des arbitrages de l'employeur sur les modes, montants et cumul. Quoi qu'il en soit, cette estimation doit se fonder sur les parts modales actuelles et projetées des collaborateurs. Ces données peuvent être collectées à l'occasion d'une enquête mobilité, réalisée auprès des collaborateurs dans le cadre d'une démarche de PDME. Elles permettront de calibrer le FMD au regard de la stratégie mobilité durable de l'employeur, comprenant d'autres mesures non financières (équipements, services, communication, etc.).

Quel(s) justificatif(s) demander ?

Déclaration sur l'honneur, justificatifs de pratique ou d'achat... les employeurs peuvent choisir les justificatifs à fournir par les collaborateurs pour bénéficier du FMD.

LES ENSEIGNEMENTS DU BAROMÈTRE FMD 2022

JUSTIFICATIF LE PLUS UTILISÉ

87% Attestation sur l'honneur
(contre 82% en 2021)

57% Versement d'un montant forfaitaire conditionné à la pratique

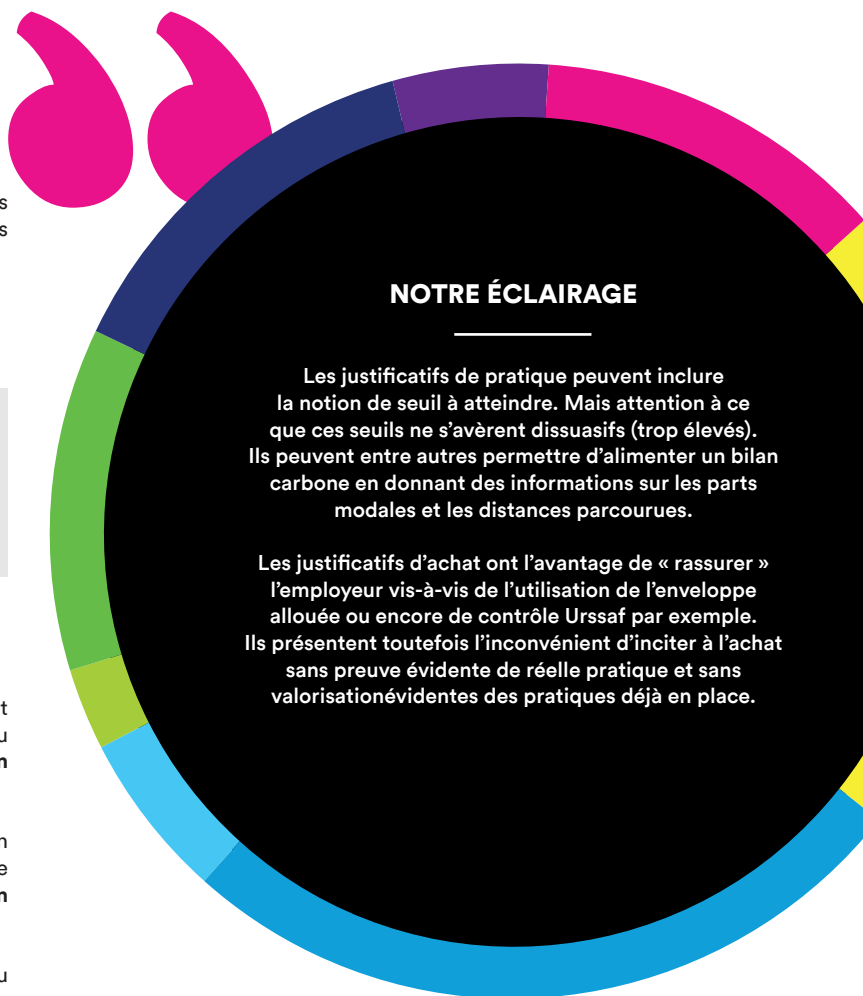


ZOOM SUR L'ISÈRE

La grande majorité des employeurs privés applique un montant forfaitaire conditionné à la pratique (contre seulement 57% au niveau national, et il sont **87%** à demander une simple attestation sur l'honneur (comme la moyenne nationale).

Un tiers des employeurs demande un suivi des usages en complément de l'attestation (par kilomètre parcouru, nombre de trajets ou nombre de jours de pratique) et un quart demande un justificatif d'achat.

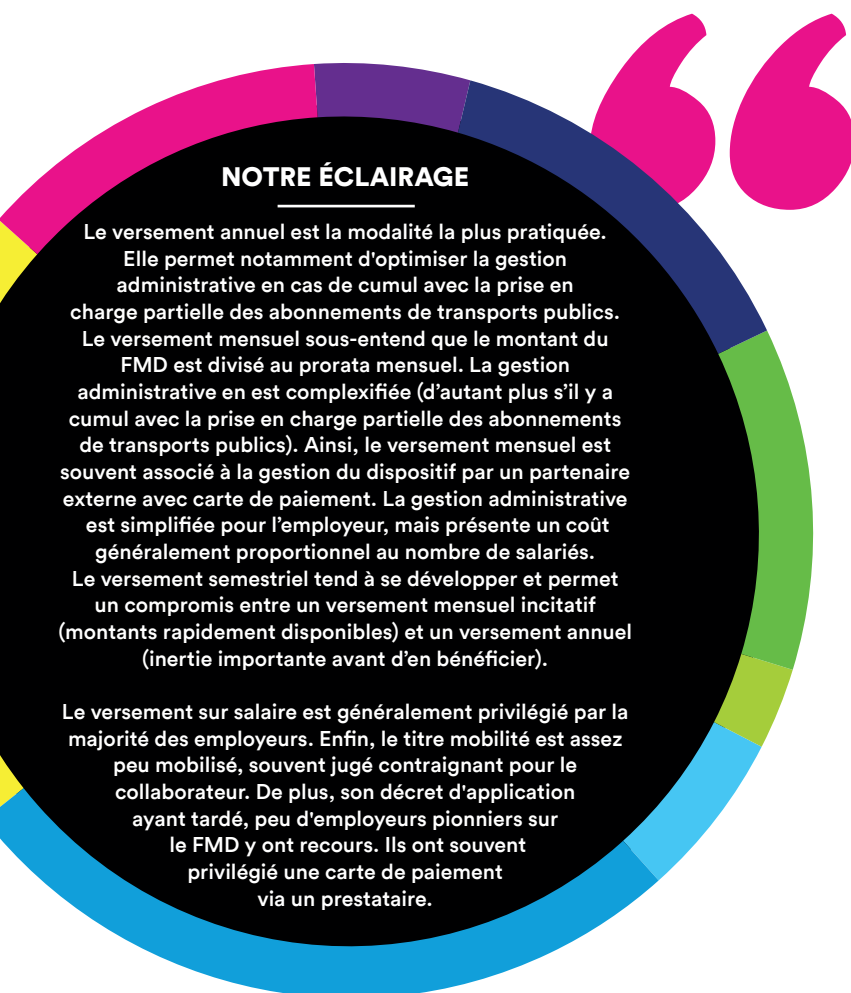
En matière de suivi du dispositif, deux tiers des employeurs du secteur privé mettent en place un suivi d'indicateur en interne. Ces indicateurs correspondent principalement aux montants versés dans le cadre du FMD, au nombre de bénéficiaires du FMD, et aux distances parcourues par mode éligible.



NOTRE ÉCLAIRAGE

Les justificatifs de pratique peuvent inclure la notion de seuil à atteindre. Mais attention à ce que ces seuils ne s'avèrent dissuasifs (trop élevés). Ils peuvent entre autres permettre d'alimenter un bilan carbone en donnant des informations sur les parts modales et les distances parcourues.

Les justificatifs d'achat ont l'avantage de « rassurer » l'employeur vis-à-vis de l'utilisation de l'enveloppe allouée ou encore de contrôle Urssaf par exemple. Ils présentent toutefois l'inconvénient d'inciter à l'achat sans preuve évidente de réelle pratique et sans valorisation évidente des pratiques déjà en place.



NOTRE ÉCLAIRAGE

Le versement annuel est la modalité la plus pratiquée.

Elle permet notamment d'optimiser la gestion administrative en cas de cumul avec la prise en charge partielle des abonnements de transports publics.

Le versement mensuel sous-entend que le montant du FMD est divisé au prorata mensuel. La gestion administrative en est complexifiée (d'autant plus s'il y a cumul avec la prise en charge partielle des abonnements de transports publics). Ainsi, le versement mensuel est souvent associé à la gestion du dispositif par un partenaire externe avec carte de paiement. La gestion administrative est simplifiée pour l'employeur, mais présente un coût généralement proportionnel au nombre de salariés.

Le versement semestriel tend à se développer et permet un compromis entre un versement mensuel incitatif (montants rapidement disponibles) et un versement annuel (inertie importante avant d'en bénéficier).

Le versement sur salaire est généralement privilégié par la majorité des employeurs. Enfin, le titre mobilité est assez peu mobilisé, souvent jugé contraignant pour le collaborateur. De plus, son décret d'application ayant tardé, peu d'employeurs pionniers sur le FMD y ont recours. Ils ont souvent privilégié une carte de paiement via un prestataire.

Quelles modalités de versement mettre en place ?

Différentes modalités de versement peuvent être mises en place : le versement annuel, mensuel ou semestriel, ou encore via une carte de paiement ou un titre mobilité.

LES ENSEIGNEMENTS DU BAROMÈTRE FMD 2022

TITRE MOBILITÉ



Seulement
13%
des employeurs envisagent de mettre en place le titre mobilité

ZOOM SUR LE SECTEUR PUBLIC

La mise en place du FMD a toujours été différenciée entre le secteur public et le secteur privé. Tout d'abord, ce qui est une possibilité dans le privé est un droit dans le secteur public, en ce que tout agent éligible doit en bénéficier. Cette imposition justifie le plafonnement du montant du FMD. Initialement plafonné à 200 € par an et par agent, 3 décrets en date du 13 décembre 2022 sont venus modifier des points saillants à sa mise en œuvre.

BÉNÉFICIAIRES

Le champ des bénéficiaires a été élargi, de façon rétroactive, aux agents contractuels recrutés sur un contrat de droit privé (depuis le 1er janvier 2022 pour la fonction publique territoriale et le 1er septembre 2022 pour la fonction publique hospitalière). Les agents sous contrat dans la fonction publique d'État ne bénéficient pas de cet élargissement. L'ensemble des personnels civils et militaires de ces administrations et organismes sont éligibles au FMD, quel que soit leur statut : fonctionnaire stagiaire ou titulaire, agents contractuels, y compris de droit privé (apprentis, contrats aidés, etc.). Le FMD est exclusif du bénéfice : d'un logement de fonction sur le lieu de travail ; d'un véhicule de fonction ; d'un transport collectif gratuit entre le domicile et le travail ; du transport gratuit par l'employeur ; des dispositions instituant une allocation spéciale en faveur de certains fonctionnaires et agents de l'État et des établissements publics à caractère administratif de l'État, qui en raison de leur handicap, ne peuvent pas utiliser les transports en commun (décret 83-588).

À l'occasion du Baromètre FMD et des résultats encourageants présentés, ainsi que des enjeux liés au pouvoir d'achat des français, le Ministère de la transformation et de la fonction publiques avait annoncé un élargissement du FMD pour les agents publics éligibles, dans une dynamique d'un renforcement de l'attractivité du dispositif.

VERSEMENT & JUSTIFICATIFS

Le FMD est versé l'année suivant la demande faite via une déclaration sur l'honneur. Celle-ci suffit en principe à justifier l'utilisation d'un vélo ou d'un engin de déplacement. Cependant, l'employeur public peut demander la production de tout justificatif utile pour les modes cités, et doit contrôler, via justificatif : le recours au covoiturage, à un service d'autopartage, la location ou mise à disposition d'un cyclomoteur, d'une motocyclette, d'un cycle ou cycle à pédalage assisté. Ces justificatifs peuvent être : une facture, une attestation sur l'honneur en cas de covoiturage hors plateformes professionnelles, une attestation issue du registre de preuve de covoiturage. L'agent inscrit au dispositif bénéficie l'année suivante du versement de son forfait, en une seule fraction. En raison de la date de publication tardive des nouvelles modalités du FMD, le dépôt des demandes par les agents pourra être repoussé à début 2023.

ÉVOLUTION DU DISPOSITIF DANS LE SECTEUR PUBLIC



**MOUVEMENT
DES GILETS
JAUNES**



**CRISE SANITAIRE
LIÉE AU COVID19**



**CRISE ÉNERGÉTIQUE
& DU POUVOIR D'ACHAT**

DÉCEMBRE
2019



Introduction du FMD
par la LOM

MAI
2020



Parution du **décret d'application**
du FMD pour les 3 versants
de la fonction publique

DÉCEMBRE
2022



Parutions des **trois décrets** du 13 décembre 2022 avec effet rétroactif :
Au 1^{er} janvier 2022 pour la fonction publique territoriale et au
1^{er} septembre 2022 pour la fonction publique d'état* et hospitalière

*L'ensemble des personnels civils et militaires de ces administrations et organismes sont éligibles au FMD, quel que soit leur statut : fonctionnaire stagiaire ou titulaire, agents contractuels, y compris de droit privé (apprentis, contrats aidés, etc.).

CADRE LÉGISLATIF

MONTANTS PAR AN ET PAR AGENT

200€

Pour 100 jours d'usage minimum**

**cumul impossible avec la prise en charge partielle des abonnements aux transports publics
***cumum possible avec la prise en charge partielle des abonnements aux transports publics

Pour au moins 100 jours d'usage***

300€

Pour 60 à 99 jours d'usage***

200€

Pour 30 à 59 jours d'usage***

100€



VÉLO PERSONNEL
du salarié, avec ou sans
assistance électrique



COVOITURAGE
(conducteur
ou passager)



**SERVICES DE
MOBILITÉ PARTAGÉE**
(autopartage en
véhicules à faibles
émissions, location
ou mise à disposition)



**2 ROUES
ÉLECTRIQUES**
(location et
libre-service)



**ENGIN DE DÉPLACEMENT
PERSONNEL MOTORISÉ**
(trottinette électrique,
gyropode, mono-roue,
hoverboard, etc.)

MODES ÉLIGIBLES