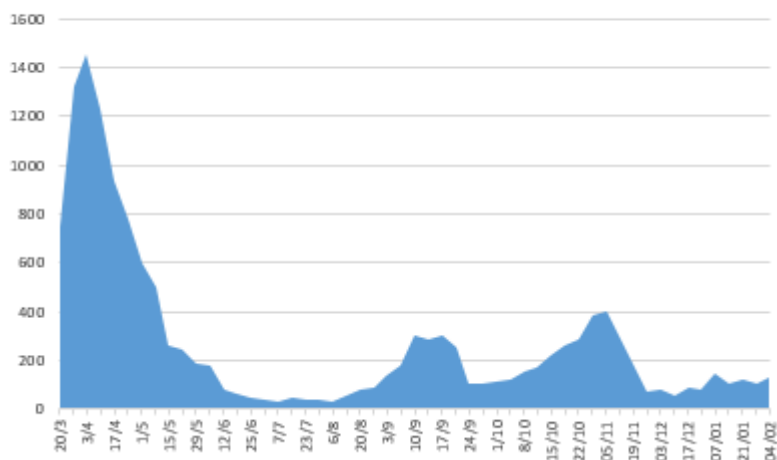


## LA SITUATION SANITAIRE A LA DGFIP -ETAT DES LIEUX

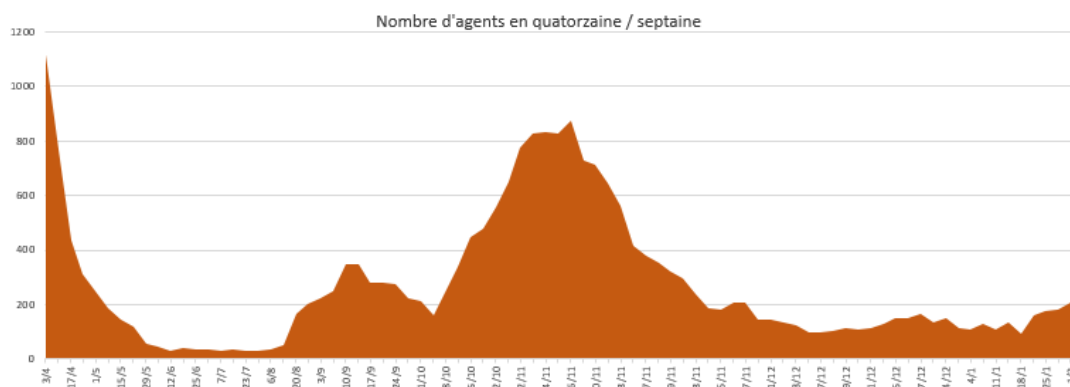
### I. La situation sanitaire à la DGFIP

Après avoir connu un point haut début novembre 2020 lors du second confinement avec 400 cas, le nombre de cas positifs recensés par les directions chaque semaine fluctue depuis le début de l'année entre 100 et 150. En semaine 5, le nombre de nouveaux cas positifs recensés par les directions s'élève à 135 contre 105 la semaine précédente.

Evolution du nombre de cas avérés de covid 19



Le nombre d'agents en septaine demeure peu élevé mais progresse depuis la fin janvier 2021. En semaine 5, 258 agents étaient en septaine contre 210 la semaine précédente.



## II. Les mesures de prévention

Enquête « consignes sanitaires » auprès des directions – jeudi 4 février 2021

	Approvisionnement en gel hydro alcoolique et produits de nettoyage	Approvisionnement en masques	Réalisation du nettoyage
Satisfaisant	100%	100%	92%
Quelques difficultés	0%	0%	6%
Pas satisfaisant	0%	0%	2%

### 2.1 Les équipements mis à disposition des agents

La dernière enquête auprès des directions ne relève pas de problématique en matière d'approvisionnement en gel et en masques. Des problèmes très ponctuels sur le nettoyage des poignées de portes sont relevés.

Comme indiqué dans le message du Secrétariat général aux agents du 29 janvier 2021, la vigilance accrue conduit désormais à proscrire le port des masques artisanaux ou « faits maison » et les masques « grand public » à usage non sanitaire de catégorie 2.

Seuls les masques en tissu de catégorie 1 sont autorisés. Les masques en tissu distribués au sein des ministères sont exclusivement de cette catégorie et assurent une filtration supérieure à 90 % adaptée à la protection.

La dotation en masques en tissus de catégorie 1 est effectuée régulièrement. La prochaine dotation via le Ministère de l'Intérieur sera assurée en mars sur l'ensemble du territoire.

Dès lors que les masques sont portés en permanence, la distance physique minimale à respecter est d'un mètre ; lorsque l'agent ôte momentanément son masque, la distance à respecter est d'au moins 2 mètres.

### 2.2 Le respect des consignes sanitaires

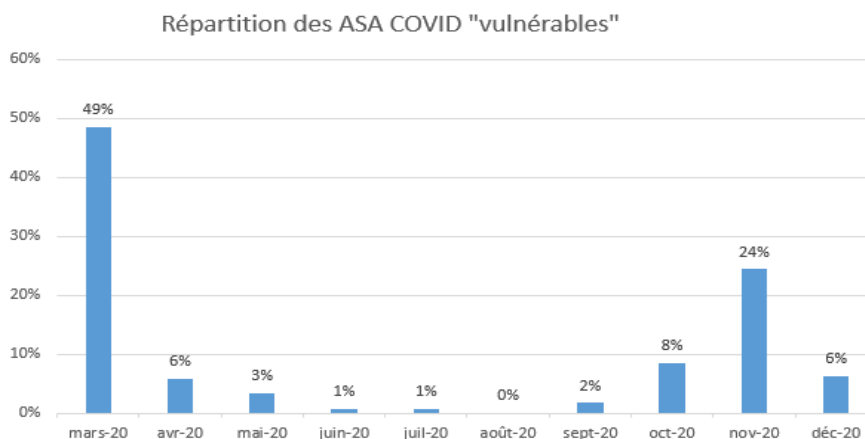
Le réseau des référents COVID a été mis en place fin 2020 dans chaque département avec pour objectif de s'assurer d'une application homogène des consignes ministérielles dans chaque direction.

Les référents COVID ont analysé la mise en œuvre des consignes dans chaque service à partir de plusieurs critères : organisation des locaux, nettoyage, aération, télétravail, gels et masques, etc...

Plus de 3 100 services ont été testés à ce jour par les référents covid. 2/3 des tests ont révélé une conformité complète aux prescriptions. Pour le tiers restant, les principales anomalies portaient sur un affichage non systématique des jauges dans les salles de réunions, le nettoyage des locaux et quelques cas de non port du masque. Les non-conformités sont immédiatement rectifiées. La synthèse locale des tests effectués sera présentée dans le cadre des CHS-CT.

### 2.3 L'accompagnement des agents isolés

489 agents sont actuellement en ASA COVID 19 en raison de leur situation de vulnérabilité. Parmi ces agents, 250 sont en ASA COVID (hors septaine) depuis le mois de mars. 1/10ème a pu bénéficier soit d'un retour temporaire (entre les deux confinements) soit d'un retour partiel sur préconisation du médecin de prévention.



Pour ces agents éloignés depuis de longs mois de leur environnement professionnel, un accompagnement spécifique est mis en place via un contact régulier organisé par le responsable de service. Ce dispositif va être complété par la mise en place d'un appel téléphonique individuel par les services RH des directions. Cet appel permettra de faire le point sur la situation d'isolement de l'agent pour l'orienter le cas échéant vers les acteurs de prévention adaptés (médecin de prévention ou assistant de service social). Ce dispositif concernera également les agents vulnérables en télétravail sur 5 jours depuis plusieurs mois.

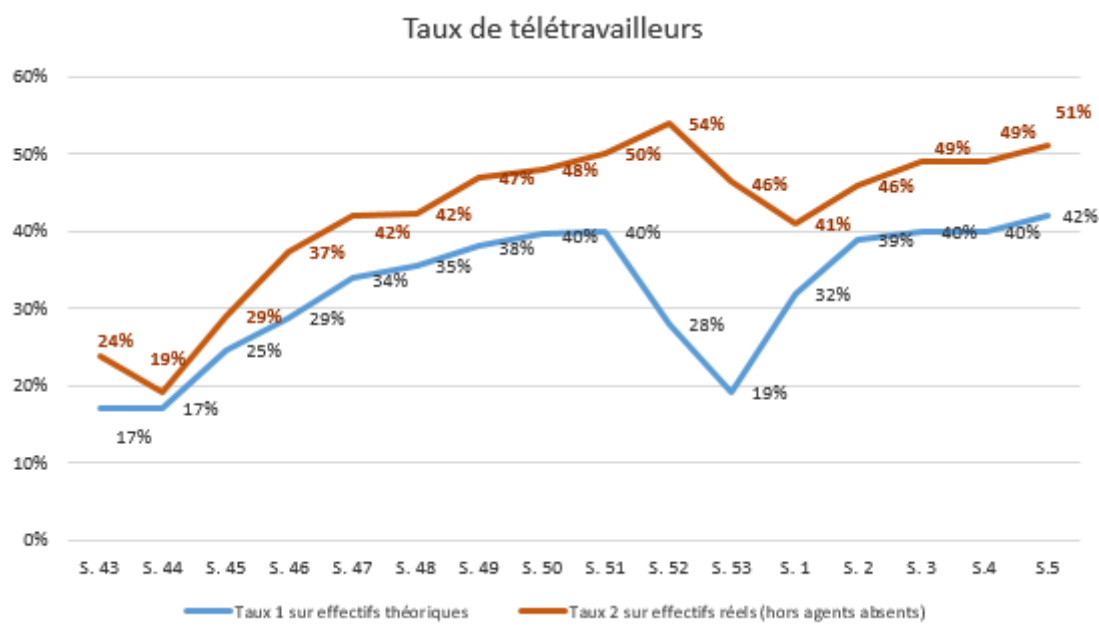
Enfin, l'ENFIP a engagé début février une campagne de prise de contact individuelle avec chacun des stagiaires en formation initiale, toujours dans l'objectif de mieux accompagner les agents en situation d'isolement.

### III. Le télétravail

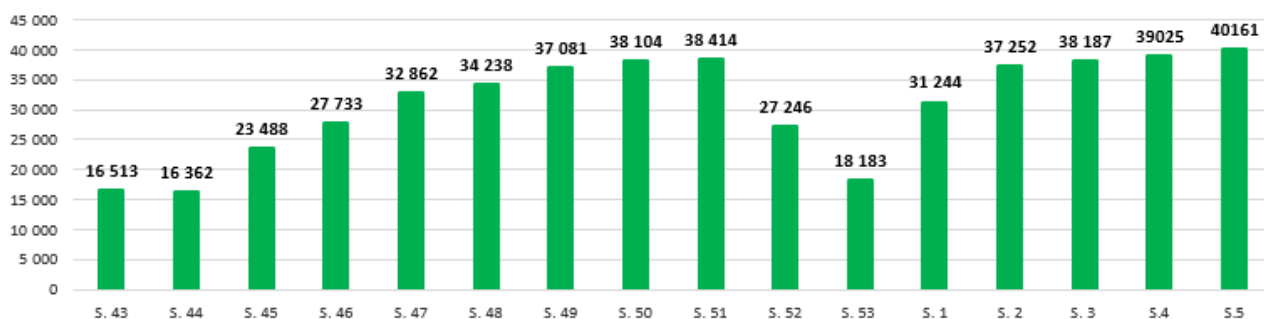
#### 3.1 Plus de 40 000 agents de la DGFIP sont en situation de télétravail

Le taux de télétravailleurs est passé de 17 % avant le début du second confinement à 35 % deux semaines plus tard pour atteindre ensuite un point haut les trois premières semaines de décembre à 40 %. Le taux a fléchi pendant la période des fêtes de fin d'année pour retrouver son niveau à 40 % dès la deuxième semaine de janvier 2021.

A ce jour, le taux de télétravailleurs sur effectif théorique s'élève à 42 %. Rapporté aux effectifs présents dans les services, ce sont en moyenne 51 % des agents qui sont en télétravail un ou plusieurs jours dans la semaine.



#### Nombre de télétravailleurs sur une semaine



### 3.2 Un télétravail sur 4 ou 5 jours pour 26 % des télétravailleurs

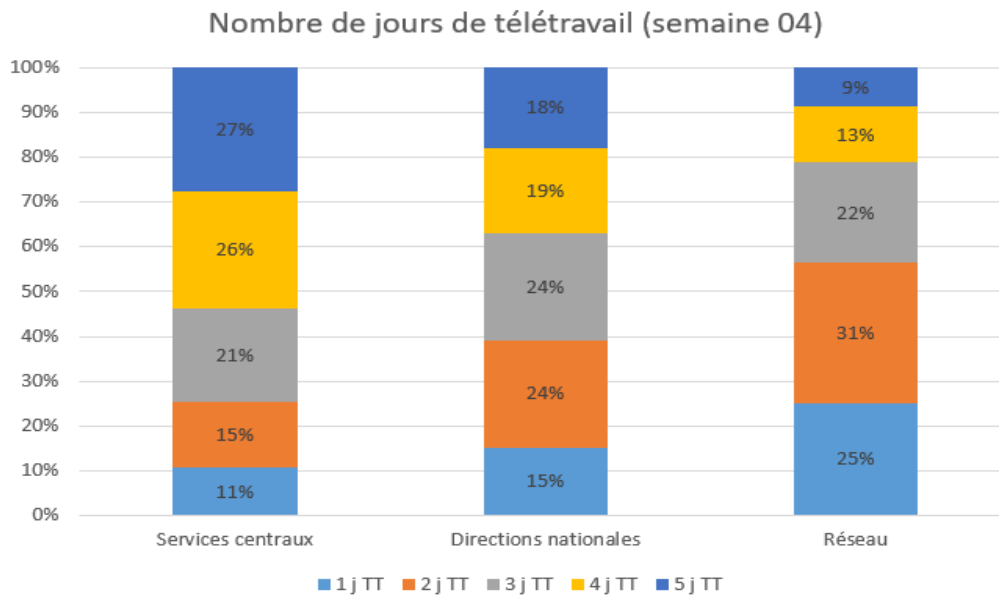
Le télétravail reste la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Il participe en effet à la démarche de prévention en limitant l'affluence dans les transports en commun et la présence dans les bureaux et espaces partagés.

Les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance doivent impérativement être placés en télétravail cinq jours par semaine. Les agents totalement en télétravail et qui souffriraient particulièrement de l'isolement peuvent, à leur demande et avec l'accord de leur hiérarchie, revenir sur site un jour par semaine.

Sur 5 jours ouvrés, 26 % des télétravailleurs sont en télétravail au moins 4 ou 5 jours. Ce taux est stable depuis le début de l'année. Il était plus élevé pendant le second confinement.

Des différences notables sont constatées selon les structures du réseau sur le niveau du télétravail à 4 ou 5 jours :

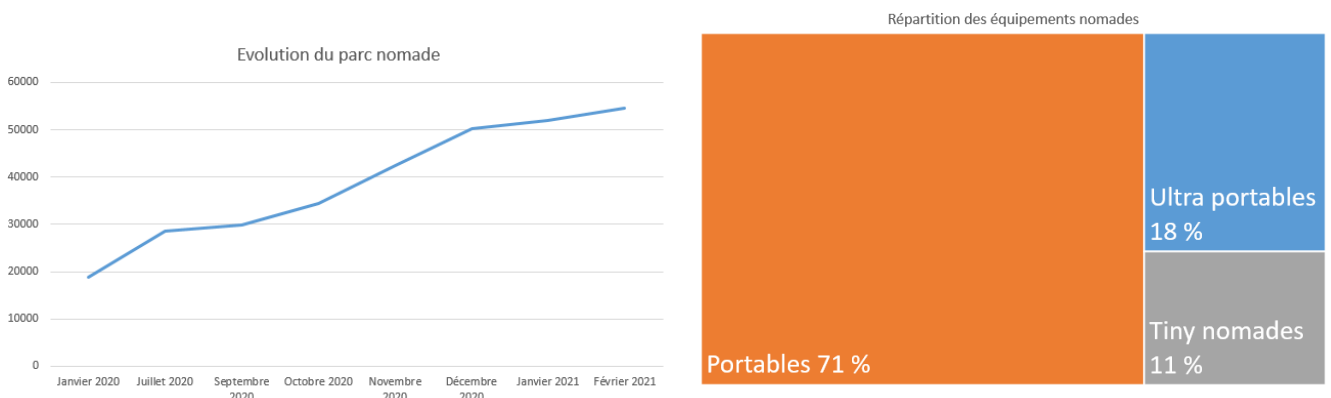
- 53 % pour les services centraux ;
- 37 % pour les directions nationales ;
- 22% pour le réseau



### 3.3 Un effort d'équipement informatique très important

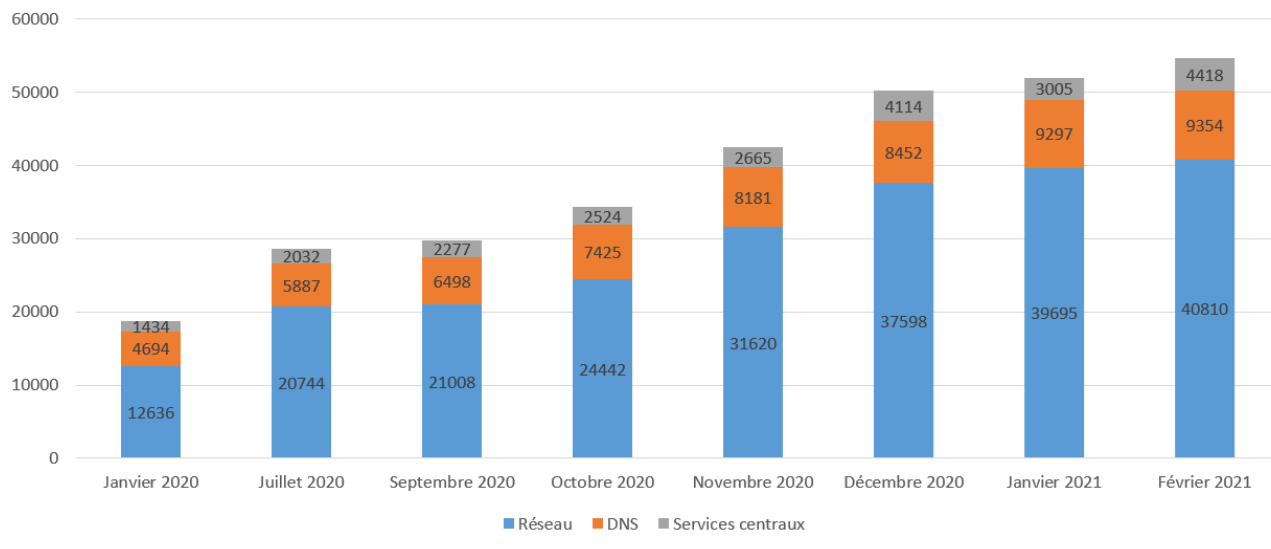
Voilà un an, la DGFIP comptait un peu moins de 19 000 équipements nomades compatibles avec le télétravail. L'effort d'équipement a permis de porter ce nombre à près de 55 000 équipements début février. Pendant cette période le nombre de portables a presque triplé passant de 14 000 à 39 000 unités et le nombre d'ultra portables a plus que doublé pour atteindre plus de 10 000 unités.

Le parc nomade est composé actuellement à 71 % de portables, 18 % d'ultra-portables et de 11 % de Tiny Nomades.



Sur un an, l'effort d'équipement a concerné l'ensemble des structures de la DGFiP. Le taux d'équipement a doublé pour les directions nationales, il a progressé de 208 % pour les services centraux et de 223 % pour le réseau.

Evolution des équipements informatiques nomades



Par ailleurs, les directions ont été autorisées dans le cadre du dispositif exceptionnel à mettre à disposition des télétravailleurs un téléphone professionnel (smartphone ou téléphone «voix» uniquement selon les tâches télétravaillées et le positionnement du télétravailleur). Des modalités spécifiques ont été également prévues pour les utilisateurs de solutions de téléphonie spécialisées type centre de contact.

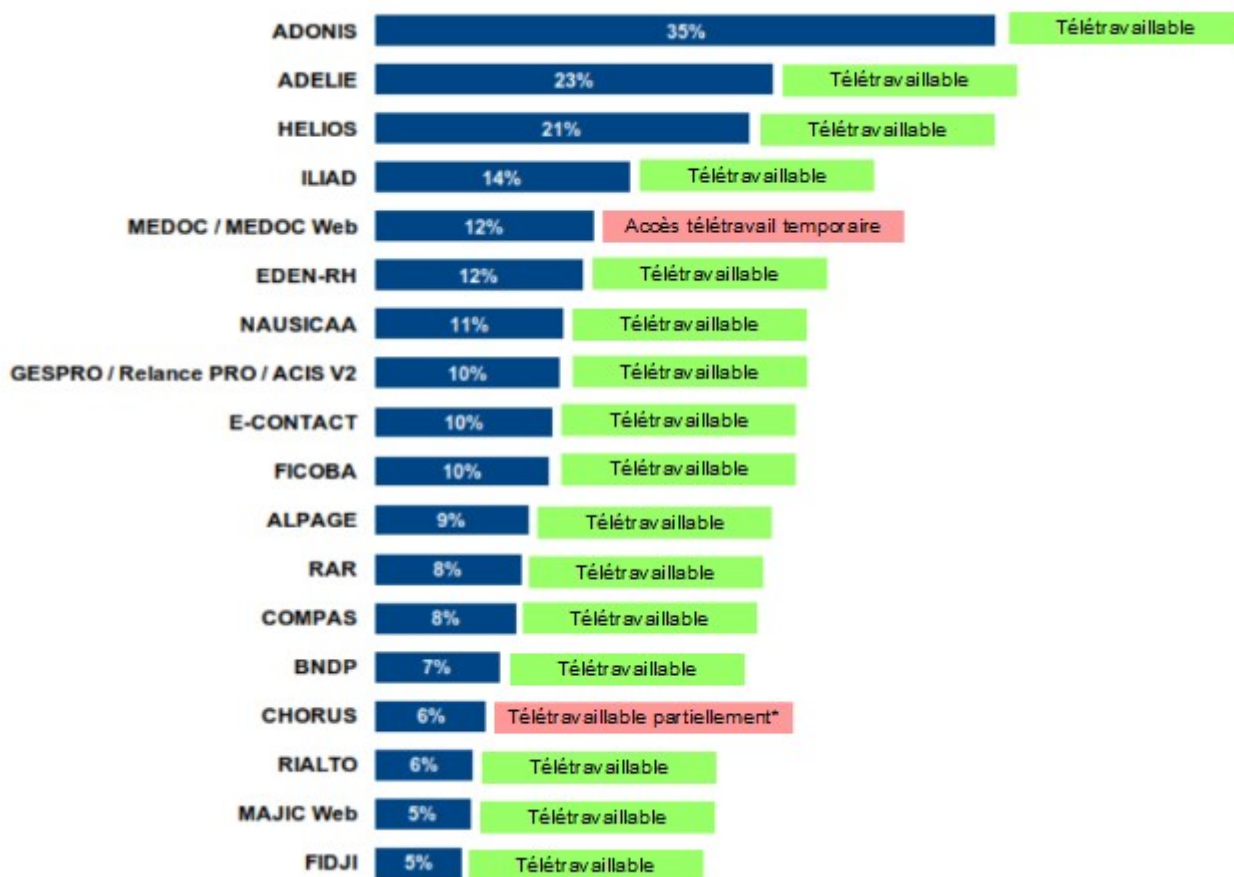
### 3.4 Une ouverture massive des applications

Plus de 300 applications sont désormais accessibles en télétravail, notamment les applications les plus utilisées (Adonis, Adélie, hélios, ILIAD, etc...). La liste des applications est actualisée régulièrement sur le site Ulysse (rubrique les agents / vie de l'agent / [liste des applications télétravaillables](#)).

### Panorama des 18 applications utilisées le plus souvent par les agents

(enquête de satisfaction informatique 2019 – le taux correspond à la part des répondants à l'enquête qui déclarent utiliser l'application)

\* Ouverture progressive par l'AIFE (formulaire et chœur sont déjà accessibles)



### 3.5 L'information des télétravailleurs

Pour aider l'agent dans son apprentissage du télétravail, plusieurs outils ont été mis à sa disposition sur l'intranet Ulysse/Les Agents/Vie de l'Agent :

- le protocole « télétravail exceptionnel »
- le guide DGFIP à l'attention des télétravailleurs comporte notamment une présentation du dispositif et des conseils pratiques relatifs au temps de travail (plages horaires de travail et disponibilité).
- le guide DGFIP relatif aux mesures de prévention des risques psychosociaux et des risques physiques apporte des points de repère concernant le travail sur écran et les postures à adopter pour éviter la survenue de troubles musculo-squelettiques.
- une fiche relative au droit à la déconnexion alerte l'agent sur la préservation de l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.
- enfin, les coordonnées de la plateforme d'écoute et de soutien téléphonique sont détaillées dans le dépliant en ligne et ont été rappelées régulièrement par les responsables de service.

### 3.6 Des outils collaboratifs mis à disposition des chefs de service pour aider au maintien du collectif de travail

Un ensemble d'outils collaboratifs (JITSI, GoToMeeting, Tchap, Audioconf de l'État) ont permis de préserver la cohésion des équipes, de faire le point sur le travail en cours et les éventuelles difficultés rencontrées, tout en évitant l'isolement. Un mode d'emploi de chacun d'entre eux est accessible dans l'Espace du manager d'Ulysse cadres.

Des travaux informatiques ont été menés sur les applications et les réseaux tout au long de l'année 2020 afin d'améliorer la qualité des conférences assurées par ces outils.

Les responsables de service ont été destinataires à l'issue du premier confinement, lors du second confinement et encore très récemment de fiches pratiques présentant d'une part les modalités d'organisation du collectif de travail en mode « télétravail » et d'autre part rappelant les modalités de prise en charge des agents confrontés à un contexte difficile.

Les responsables de service ont également été destinataires du guide de la DGFAP sur le thème [« télétravail et travail en présentiel : des repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixte »](#).

Enfin, en complément de ces informations et des e-formations existantes, les responsables de service bénéficieront à partir de 2021 d'une formation de deux jours organisées par l'ENFIP. Elle portera sur les outils à mettre en place pour favoriser la cohésion des équipes lorsque celles-ci fonctionnent en mode hybride. Elle s'organisera autour de nombreux jeux de rôles (organiser le travail, suivre l'activité tout en favorisant l'autonomie, communiquer, faire vivre le collectif, etc...).

