

## FICHE n°2

### GT TÉLÉTRAVAIL du 4 novembre 2022

#### Panorama des mesures d'accompagnement mises en œuvre pour favoriser un déploiement optimal du télétravail

Afin d'accompagner le déploiement massif du télétravail pérenne, la DGFIP a poursuivi en 2022 ses efforts en matière d'équipement des télétravailleurs, enrichi son offre de formation, élargi les conditions d'accès au télétravail pour les agents dits nomades, intégré ce changement majeur d'organisation du travail dans le recensement des risques professionnels, amélioré le cadre de vie des télétravailleurs et indemnisé les frais liés à la pratique du télétravail.

#### UN PLAN D'ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE D'ENVERGURE

Du fait de la crise sanitaire, le **taux d'équipement en PC portable** est passé de 20% fin 2019 à plus de 80% fin 2021 de 80% et s'établit à **82 % en octobre 2022**.

Par ailleurs, pour permettre la continuité des activités pendant la crise, les accès aux applications métier ont été renforcés : plus de 343 applications sont désormais accessibles en télétravail, notamment les applications les plus utilisées telles que Adonis, Adélie, Hélios ou ILIAD.

La [liste actualisée des applications ouvertes en télétravail](#) est accessible à tous sur le site intranet Ulysse rubrique télétravail.

Enfin, s'agissant de la téléphonie, plus de 50 000 agents (nomades et télétravailleurs) de la DGFIP disposent d'un téléphone mobile avec abonnement au 31 juillet 2022 contre 30 000 en février 2021. 1 500 cadres supérieurs sont équipés d'un smartphone avec un accès à leur messagerie professionnelle.

Les directions sont autonomes pour déterminer le niveau d'équipement en téléphones portables de leurs agents.

#### UN DISPOSITIF DE FORMATION ENRICHIS

En matière de télétravail, l'offre de formation s'articule désormais autour de 9 modules, dont 7 en formation continue et 2 en formation initiale. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, 4 878 agents ont bénéficié d'une formation au télétravail, dont 3 369 dans le cadre de la formation continue.

Formation	Nombre d'agents formés <sup>1</sup>	Taux de satisfaction
Management A+ promus	177	97%
Management_cadres supérieurs_cours de carrière	50	98%
Le management à distance	607	93%
Fondamentaux du management	887	99%
Manager les télétravailleurs	527	88%
Management des télétravailleurs_pilotage et outils	583	95,5%
Devenir télétravailleurs	538	
	<b>3 369</b>	–

En complément de l'offre de formation existante, un nouveau module d'e-formation continue « Manager les télétravailleurs : pilotage et outils » a été déployé à partir du juin 2022. Il est destiné principalement aux cadres intermédiaires de catégorie A impliqués dans le management de collaborateurs en situation de télétravail. Cette formation présente les différents outils collaboratifs et de pilotage à distance disponibles, agrémentée de témoignages vidéos de chefs de service. Ce module vise à permettre la gestion du collectif de travail, la valorisation des usages des outils collaboratifs et le pilotage à distance via les outils informatiques.

Par ailleurs, le dispositif de formation initiale des inspecteurs stagiaires, lauréats des concours, de l'examen professionnel ou de la liste d'aptitude, comporte parmi les enseignements fondamentaux deux séances intitulées « Gérer une équipe de travail » et « L'impact du numérique pour un inspecteur encadrant à la DGFIP » abordant la notion de management à distance (organisation et outils) et de télétravail.

Au total, 1 509 inspecteurs stagiaires ont été formés au cours de la scolarité 2021-2022 dans la perspective de l'exercice de leurs futures fonctions d'encadrant.

## DES CONDITIONS D'ACCES AU TELETRAVAIL ELARGIES

L'ouverture sous conditions du télétravail aux agents dits nomades a été réalisée au mois de juin 2022 par le Service des Ressources humaines en liaison avec les Bureaux métiers concernés (SJCF, Service des collectivités locales, DNID, GF3A).

Désormais, un cadre itinérant dit nomade (vérificateur, huissier, géomètre du cadastre, conseiller aux décideurs locaux...), peut demander à bénéficier du télétravail pour la partie de son activité exercée à domicile. Le télétravail ne peut en aucun cas porter sur la partie de son activité exercée sur le lieu de contrôle, d'intervention ou de conseil.

Au regard de la spécificité de leur activité, le télétravail accordé ne peut que l'être au titre du régime ponctuel dit des « jours flottants ». Enfin, l'adhésion au dispositif de télétravail implique le respect des obligations spécifiques incombant au télétravailleur : respect des horaires, déclaration du lieu de télétravail dans la demande d'autorisation et anticipation du dépôt des jours de télétravail.

<sup>1</sup> Données extraites de l'outil FLORE, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre 2022.

Les agents nomades conservent leur ordre de mission permanent, quand bien même ils bénéficient d'une autorisation de télétravail. Ils perçoivent enfin, l'allocation forfaitaire de télétravail pour les journées télétravaillées.

### **L'INTEGRATION DU TELETRAVAIL DANS LE RECENSEMENT DES RISQUES PROFESSIONNELS**

Le télétravail a été pris en compte dès son développement dans le recensement des risques professionnels, à l'occasion des campagnes DUERP, conformément aux dispositions de l'article 9 du décret 2016-151<sup>2</sup>.

Ainsi, pour la campagne 2021/2022, les principaux constats établis au niveau national révèlent deux types de risque pour la santé et la sécurité des agents liés :

- à des difficultés informatiques persistantes (lenteurs du réseau, outils collaboratifs insuffisants ou peu souples, applicatifs lents en télétravail) ;
- à une organisation du travail susceptible de provoquer l'apparition de nouveaux risques psychosociaux (difficulté à concilier vie professionnelle/vie personnelle, peur du contrôle, éloignement dans les rapports sociaux).

Toutes les mesures de prévention sont mises en œuvre par les directions et les encadrants de proximité afin de couvrir ces risques.

### **L'AMELIORATION DU CADRE DE VIE AU TRAVAIL DES AGENTS EN TELETRAVAIL**

Le Fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail des agents prévu par l'accord majoritaire signé entre la direction générale et les organisations syndicales représentatives de la DGFIP, le 22 octobre 2021, a permis de financer différents types d'actions en faveur de la qualité de vie au travail relevant des quatre axes suivants : cadre de vie au travail, démarche éco-responsable, sensibilisation aux innovations et responsabilité sociale de la DGFIP.

Les actions retenues après appel à idées auprès des agents ont été déterminées dans le cadre du dialogue social local. Concernant plus particulièrement le télétravail, les projets suivants ont été mis en œuvre :

- smartphone pour télétravailleurs (DDFIP du Cantal)
- actions de cohésion entre les équipes (plusieurs départements)
- sac à dos (plusieurs départements)
- équipements en matériel de télétravail (DDFIP du Val d'Oise).

### **L'INDEMNISATION DES FRAIS LIEE A LA PRATIQUE DU TELETRAVAIL**

L'Accord interministériel relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021 a fixé le cadre à l'indemnisation des frais générés par la pratique du télétravail en créant l'allocation d'une indemnité forfaitaire d'un montant de 2,5 € par jour de télétravail, dans

---

<sup>2</sup> Relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

la limite d'un montant de 220 € annuels. Une revalorisation de l'indemnité forfaitaire journalière à 2,88 € par jour de télétravail, a été annoncée.

Le forfait télétravail concerne les journées ou demi-journées de télétravail (réguliers, ponctuels ou exceptionnels) effectués à compter du 1er septembre 2021.

Afin de limiter les indus de rémunération, cette allocation est versée, à la DGFIP, à terme échu, sur la base des jours de télétravail réellement effectués au cours d'un trimestre donné.

Les éventuelles régularisations interviennent au cours du premier trimestre de l'année suivante.

Ainsi, la DGFIP a procédé en 2022, au versement (en paye) de 7.330.040€ d'allocation forfaitaire de télétravail (AFT) au titre du dernier quadrimestre 2021 et des deux premiers trimestres 2022 correspondant à un montant moyen par agent de 104€ et à un nombre moyen de journées télétravaillées de 42.

Catégories	Montant des sommes versées (€) <sup>3</sup>	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen versé (€)	Nombre moyen de journées télétravaillées
<b>A+/A</b>	2.398.769	26.694	90	36
<b>B</b>	3.227.616	27.853	116	46
<b>C</b>	1.620.339	14.992	108	43
<b>Non titulaires</b>	78.872	930	85	34
<b>Ouvriers d'Etat</b>	4.445	37	120	48
<b>Total</b>	<b>7.330.040</b>	<b>70.506</b>	<b>104</b>	<b>42</b>

La répartition par direction ou service du montant total d'AFT versé en 2022 est la suivante :

	Montant des sommes versées (€) <sup>3</sup>	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen versé (€)	Nombre moyen de journées télétravaillées
<b>DR/DDFIP</b>	<b>5.684.621</b>	<b>56.374</b>	<b>101</b>	<b>40</b>
<b>Directions ou services à compétence nationale ou spéciale</b>	<b>908.209</b>	<b>9.567</b>	<b>95</b>	<b>38</b>
<b>Services centraux</b>	<b>737.210</b>	<b>4.565</b>	<b>161</b>	<b>65</b>
<b>Total</b>	<b>7.330.040</b>	<b>70.506</b>	<b>104</b>	<b>42</b>

<sup>3</sup> Données issues de l'infocentre ATLAS : pour la période du 1er septembre 2021 au 30 juin 2022