



COMPTE-RENDU DES ÉLU·E·S SAFiP CGT-G DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION LOCAL DU 23 SEPTEMBRE 2024

Ordre du jour :

- 1 – Approbation de PV (pour avis) ;
- 2 – Observatoire interne (pour information) ;
- 3 – Bilan de la campagne d'impôt sur le revenu (pour information) ;
- 4 – Généralisation de l'expérimentation sur les modalités de l'accueil téléphonique (pour information) ;
- 5 – Point d'étape sur le budget de la DRFIP de Guadeloupe (pour information) ;
- 4 – Questions diverses.

Après lecture de la déclaration liminaire du SAFiP CGT-G, le président répond à nos nombreuses interrogations.

Sur le contexte politique, le président n'émet pas de commentaire.

Pour lui, le dialogue social existe depuis son arrivée il y a 18 mois.

Il répond positivement à notre demande de CSAL accueil, à programmer si possible cette année.

Il revient sur le dialogue de gestion avec le délégué Monsieur Régis DACHICOURT et la Martinique.

Le délégué a souligné les efforts réalisés sur l'accueil, lors du collège des cadres.

Le problème de l'accueil n'est pas encore réglé, mais il y a une nette amélioration, le président souligne **le satisfecit du délégué**.

Au sujet de l'ISST dédié aux Antilles Guyane, le directeur va en parler aux douanes et à l'INSEE (car le sujet n'est pas seulement DGFIP) et au délégué.

Restauration : le tarif du ticket restaurant demandé est à remonter à la DG.

Vos représentant·e·s CDAS SAFiP CGTG le rappelleront au prochain CDAS.

Quant à la **restauration collective** pour les sites de BLACHON et BT : projet à étudier de faire un RIA 'Restaurant Inter-Administratif', un partenariat pourrait être passé avec la Région. Les espaces de restauration sont à améliorer.

Liste d'aptitude : pour l'instant défense de la situation de la Guadeloupe

MARIE-GALANTE : « antenne pérenne » il persiste un manque d'attractivité ; le projet de prime pour flécher certains postes est à remonter à la DG.

Le président a plaidé la double insularité.

Il y a un manque de communication au niveau des volontaires de la part de la Direction.

[voir pour un emploi contractuel longue durée mais la DG s'y oppose, car il y a suffisamment d'effectifs au SIE/SIP.]

ST MARTIN : connexion fluide avec la comptable. Le directeur s'y rend régulièrement. Participation à des formations à l'ENFIP y compris pour les agents de la COM. Le directeur va rencontrer prochainement le président.

Une cité administrative est en construction, il y aura une possibilité de prendre la place de la Préfecture pour les services des Finances Publiques.

ST BARTH : trésorerie de plein exercice(1A 2 B 1 agent de la COM). Un agent sans logement en attente (toujours dans le GARD). Une solution est en recherche pour l'agent.

Métiers : Le Contrôle fiscal reste une priorité ; création d'une division de lutte contre les fraudes, vision stratégique

Il faut être présent sur le pénal et la défiscalisation, alimenter la DIRCOFI.

Le sujet de « la liquidation de l'eau »est toujours d'actualité.

Sujet immo : la DLU sera prête en mars 2025

OBSERVATOIRE INTERNE

La participation est en hausse mais pas suffisante !

L'état d'esprit de fatigue n'est pas inhérent à la Guadeloupe. Une première action est à conduire dans l'association des agents et des chefs de service. Nécessité d'un besoin d'une réflexion collective quant à la charge de travail

Réflexion sur un management hybrides télétravail/présentiel. Répartition de la charge de travail et contrôle sans pour autant « flicage »

Il doit être donné de la clarté sur les objectifs et sur les priorités des agents.

Point positif à consolider :rythme du changement trop rapide (taux en baisse) mais dans un contexte de fin du nrp et de pause dans les réformes.

L'indicateur de la bonne qualité du service rendus aux usagers à augmenté de 12 points (médiation de projet, évolution de l'accueil)

Les agents sont satisfaits du télétravail à hauteur de 97 %. Toutefois il faut faire attention au pilotage et à l'équilibrage des tâches entre agents en présentiel et en télétravail.

RESPECT :les agents se sentent respectés à 68 %

INVESTISSEMENT DU MANAGER : accompagnement de la Direction en intégrant autre chose que la réalisation du résultat ; ateliers managériaux, séance de coaching

CE QUI NE VA PAS en baisse par rapport a l'année dernière

RÉMUNÉRATION – 19 points

MOTIVATION en baisse revenu au niveau national avec une trajectoire descendante, de même pour : EFFICACITÉ DU SERVICE/PROCESSUS DE DÉCISION. Nécessité d'associer au process, savoir vivre au quotidien

Formation pilotage plus renforcement/ inciter les chefs de service à faire des formations

Il faut renouveler le vivier de formateur et faire venir des formateurs en extérieur s'il n'y a pas la compétence en Guadeloupe

CONDITION MATÉRIELLE ; problème avec les bailleurs pour certains locaux. Communication sur ce qui est fait (panneaux voltaïques du Lamentin, présence de modulaire) beaucoup de travaux structurants dus à une absence d'investissement depuis des années.

Charge de travail : décrochage toujours présent, être plus attentif au pilotage

Evolution perso : possibilité de promo très bas, liste d'aptitude, revoir promotion en interne et en fin de carrière.

Développement perso : les taux de réussite aux concours sont très bons !

Plan d'action : sur le sujet fonctionnement des services, sur le télétravail (note à venir), formation professionnelle et développement personnel

Les agents ne sont pas satisfaits des réponses RH

Le SAFiP CGTG réitère sa demande de convention B et C, le directeur s'engage à en organiser une en 2025.

Le SAFiP CGTG vous rappelle qu'il est important de répondre à l'observatoire interne pour une meilleure vision de nos conditions de travail !

CAMPAGNE IR

Bilan : plus de 7000 déclarations en ligne en plus – baisse des déclarations papiers.

Beaucoup de déclarations via smartphone (taux supérieur à l'HEXAGONE)

S'agissant des traitements, nous sommes en avance par rapport à l'an dernier.

19 permanences MFS cette année, c'est un avantage pour les usagers qui se déplacent moins à Morne-Caruel.

Les conciliations fiscales sont en baisse.

Il y a une diminution des flux physiques (--700 personnes par rapport à l'an dernier)

GESTION DES APPELS

Logiciel pour suivre la mission. Expérimentation au SIP vacation matin et après midi
résultat encourageant taux de réponse de 76 %.

recouvrement et assiette qui participe à la mission

appel mystère pas encore dans les critères d'évaluations (taux dévaluation a + d'une minute)

Proposition d'acter ce mode d'organisation au niveau des SIP.

LeSAFiP CGTG demande d'ajuster les périodes d'activités par rapport à la plage fixe notamment celle de l'après-midi !

La généralisation de l'expérimentation sur les modalités de l'accueil téléphonique dans les SIP est soumis au vote :

1 abstention FO

2 contre SOLIDAIRES

5 pour SAFiP CGTG

BUDGET

La part par agent est 2 753€ (20 € de plus que l'hexagone)

LA DISI est comptée mais pas la DIRCOFI

Un ajustement sera fait sur la sécurité/vigiles.

Le budget CLIM est en hausse, le SAFIP CGTG réitère sa demande de notes et d'affichages pour une optimisation d'utilisation des climatiseurs.

QUESTIONS DIVERSES

Dispositif handicap : Des devis de transporteurs agréés sont en cours d'étude afin de palier au manque de transport et aider les agents porteurs de handicap.

Les élu(e)s SAFiP CGT-G -titulaires et suppléants :

Faten THEZENAS, Frédéric TURLET, Cécile BLONDIN, Alyette BEAUJOUR,
Bertin CHENILCO, Anthony BANDO, Frédéric STEEVEN, Régine DRACON,
Céline DOUCHEMENT, Cathia ARISTEE