



CHARLIE IMPOTS

LE JOURNAL DU SNUI DES YVELINES

SEPTEMBRE 2009

PUBLICATION DE BANS

Ca y est, l'union est officielle. Lors de son 27^{ème} et dernier congrès qui s'est tenu en juin à Caen les délégués du SNUI ont voté à l'unanimité le principe de la fusion avec notre syndicat frère du trésor SUD Trésor, lequel a lui aussi effectué la même démarche quelques jours auparavant. L'Union SNUI-Sud Trésor est donc officiellement en marche. Les bans sont publiés et le congrès constitutif aura lieu avant la fin de cette année.

Il ne s'agit pas seulement d'un mariage de raison et nullement d'un mariage forcé, mais il nous semblait logique, suite à la décision politique de fusion DGI/CP, de nous unir avec un syndicat du trésor qui partage nos valeurs :

- la défense de toutes les missions et de tous les agents de la DGFIP,
- Favoriser un syndicalisme unitaire, combatif, porteur d'analyses et de propositions,
- Développer un syndicalisme d'adhérents et de proximité,
- Améliorer les conditions de travail, le pouvoir d'achat et les règles de gestion,
- Défendre des statuts particuliers à la DGFIP

Au niveau national les choses sont donc maintenant officielles et le calendrier arrêté.

Il nous reste, et cela ne sera pas aisé, à faire vivre et développer cette Union au niveau local.

Notre représentativité, notre expérience, notre savoir faire et notre implantation locale nous y aideront. Mais nous aurons aussi besoin de votre participation active pour que cette Union renforcée porte tout ses fruits. Toutes les bonnes volontés sont donc les bienvenues pour continuer à progresser ensemble.



**L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires :
la force de tous les agents de la DGFIP**

COMPTE RENDU DES CAPL DE NOTATION

L'ambiance était variable en fonction du président de la CAP., la personnalité de chacun influant pour beaucoup sur la sensation d'écoute ressentie par vos capistes. Si M MUSY a éludé les questions d'ordre national, ne reprenant dans les propos du SNUI que ceux relatifs au mépris ressenti par les agents. M AVISSE lui a repris le fond de la liminaire nationale et a multiplié les provocations : « si on supprime l'évaluation ce sera le nivellement par le bas » entendant par là que sans bâton ou carotte les agents travailleraient moins, « les agents ont parfois des exigences excessives » comme si ils avaient une trop haute opinion d'eux mêmes, « plus de majoration aurait un coût budgétaire et nous devons en répondre devant les citoyens » mais les somptueuses augmentations prévues dans la nouvelle carrière des directeurs ne lui pose pas de problème, « je suis choqué que des agents quittent des réunions à 16 heures, cela n'est pas correct, même les représentants du personnel se permettent de le faire » lui qui tient tant au respect des horaires semble oublier que partir à 16 heures est légal et que les agents ont des obligations familiales et pas toujours les moyens financiers de trouver une solution de remplacement, « quand on a pas les disponibilités nécessaires on est pas représentant du personnel » dans ce contexte vous comprenez qu'être vos représentants n'est pas toujours facile !

La qualité du dialogue social qui passerait par une ambiance sereine et un respect mutuel est encore perfectible.

Les réserves

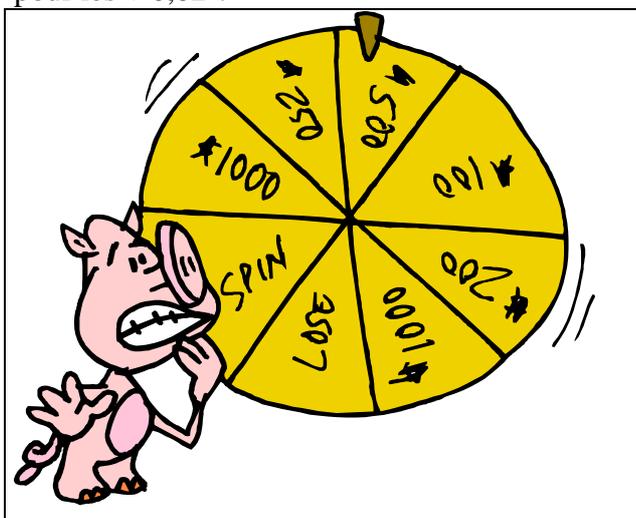
A : 4 +0,02 en échelon variable et fixe, 1 en échelon terminal

B : 4 +0,02 en échelon variable et fixe, 1 en échelon terminal

C : 5 +0,02 en échelon variable et fixe, 1 en échelon terminal

Le SNUI a dénoncé l'absence de réserve de +0,06 qui pénalise injustement les agents sollicitant cette majoration. En effet, même si le dossier est excellent l'agent ne peut obtenir gain de cause puisqu'il n'y rien à accorder. Certes le DSF est libre de constituer ses réserves comme il l'entend. Mais n'est ce pas aller à l'encontre de la loi qui prévoit expressément que l'agent ait une possibilité de recours au niveau local ? Où se situe cette possibilité si l'agent sait par avance qu'il ne peut rien obtenir ? N'est-ce pas un détournement de l'esprit du texte ?

Selon le Président DSF il ne garderait pas de +0,06 en réserve « pour laisser la pleine responsabilité de la notation aux chefs de service » de plus « pour bénéficier d'un +0,06 il faut faire partie des agents qui sortent du lot et la direction est particulièrement vigilante pour ne pas les rater ». Question du SNUI, comment prétendre qu'une erreur (et quand il y a de l'humain il y a risque d'erreur) est impossible sur les + 0,06 alors que l'on admet que des erreurs sont faites pour les + 0,02 ?



Toutes les réserves en échelon fixe et variable ont été distribuées sauf une en C. Pourtant les bons dossiers d'agents méritants ne manquaient pas dans ce grade

Seul un +0,02 en échelon terminal a été distribué en B en l'absence de demande dans les autres grades

Enfin, pour obtenir un +0,02 en appel, il vous faudra prouver avoir des compétences et une implication qui vous aurait valu, sans aucun problème, un +0,06 dans n'importe quel service lors de la distribution initiale. Les temps sont durs.....

Cette année encore, les CAPL mettent en évidence les limites (récurrentes !) du système de notation : incohérence entre appréciation et note chiffrée, notations injustes, absence de reconnaissance uniquement liée aux quotas....

A ces limites s'ajoute désormais la reconnaissance explicite, par l'administration, des conséquences du contingentement des variations positives de note (+0,02 et +0,06) qui ne permet pas aux chefs de service de récompenser les agents à la hauteur de leur engagement et de leurs compétences. On parle de « respiration » dans la notation mais ce sont surtout les agents qui font de l'apnée !

D'un agneau au loup

Devant un notateur
Une année de labeur
doit être sanctionnée.
Cela a été dit, écrit et répété.
Ministres et médias
le matraquent à tout va.

Aussi, les fonctionnaires zélés
s'en vont-ils prestement
dans le bureau des chefs
chercher leur compliment.
Mais les méthodes changent
le processus dérange.

Les temps sont durs
et les critères obscurs.
Les méritants d'hier
sont chichement servis
et les rares promus
s'en trouvent forts marris.

LOI SUR LA MOBILITE DES FONCTIONNAIRES

Souvenez-vous ! Le printemps 2008 aura été fortement marqué par une mobilisation de nombreux fonctionnaires contre cette loi qui constitue une atteinte réelle de notre statut même si plusieurs de ses articles ont été modifiés à savoir :

- La réorientation professionnelle des agents en cas de suppression de poste ou de restructuration avec possibilité de licenciement (article 7) si l'agent refuse trois offres d'emploi publics fermes et précises tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence. C'est bien la menace de licenciement avec mise en disponibilité qui se profile à l'horizon
- Par ailleurs, le recrutement de fonctionnaires sur des postes à temps non complet, et leur remplacement par des contractuels et des intérimaires

Alors humbles agents,
Vous qui n'êtes pas dupes
de tels arrangements,
relevez donc la tête
et faites leur savoir
que vous n'êtes pas prêts
à vous laisser avoir.



introduisent la précarité dans nos administrations. Remettant ainsi en cause les grands principes d'indépendance prévu dans le statut des fonctionnaires.

- Cette loi est bien un outil au service de la RGPP qui n'a pour objectif que de détruire le maximum d'emplois publics.

Notre DG ne se moque t'il pas de nous lorsqu'il déclare le 26 /06 /2008 « qu'avec la fusion, nous ne sommes pas en situation de restructuration, ; et que cette loi ne s'applique pas à notre administration » alors qu'elle concerne en réalité les 3 fonctions publiques. Un engagement écrit serait le minimum pour commencer à nous rassurer

Le 7 Juillet le projet de loi a été adopté à l'assemblée nationale par 305 voix contre 169.

Pour l'Union SNUI Sud Trésor le combat contre la mobilité forcée doit continuer de façon à obtenir des dispositifs particuliers à la DGFIP, mais également s'étendre dans toute la fonction publique pour la défense du statut général des fonctionnaires

Compte rendu du CHSI **du 30 juin 2009**

Ce Comité Hygiène et Sécurité a accueilli notre nouveau médecin de prévention, le Dr Herman recruté à plein temps et qui assure aussi pour l'instant l'intérim du Dr Begon. Cependant, nous pouvons encore considérer qu'un seul médecin pour l'ensemble des personnels du ministère affecté dans notre département, c'est trop peu !

Les Orientations de la DPAEP (Direction des Personnels et de l'Adaptation de l'Environnement Professionnel, l'une des directions de notre ministère) ont été examinées en séance. Le Président du CHSI, M. Colin, Trésorier Payeur Général, a évoqué la continuité des choix d'orientations. Solidaires aux Finances a quant à lui préféré souligner les évolutions qui mettent en avant les risques émergents : risques psychosociaux, risques organisationnels, troubles musculo-squelettiques et demandé à ce que les travaux proposés au CHSI s'orientent vers ces types de risques. Nous réalisons cependant parfaitement que s'agissant d'une matière nouvelle pour le CHS, cela nécessite une réflexion en amont. Peut-être que nous pouvons aussi nous préparer à une suppression du budget CHS (que nous craignons), en orientant nos réflexions sur un domaine qui est moins matériel. M. Colin s'est voulu rassurant sur les budgets alloués aux CHSDI et n'imagine pas leur disparition.

Les différents sujets étudiés pendant les groupes de travail ont été présentés :

Les SIP

Nous avons pu étudier les plans (Poissy, St Germain, Mantes, Rambouillet) présentés. M. Valentin nous a indiqué certaines modifications apportées au projet de St Germain tenant compte des remarques apportées par la parité syndicale, lors d'un groupe de travail, sur la sécurisation de l'espace de paiement. Si les questions de sécurité relatives aux caisses sont relativement nouvelles pour l'ex DGI, les consignes sont claires pour l'ex DGCP. M.

Colin a donc rappelé que la meilleure sécurité passait par « garder le moins d'argent possible », et par une bonne prévention auprès des agents afin qu'ils sachent quoi faire. « La sécurité, dit-il, c'est apprendre pour éviter le pire ».

L'examen du projet de SIP de Poissy nous avait permis de comprendre à quel point l'une des directions ignorait les tâches effectuées par les agents de l'autre. Ce qui nous parut alors très incongru : comment prétend-on organiser l'espace quand on ne connaît pas le travail ?

M. Avisse s'est voulu rassurant en rappelant que le principe de Houilles avait été retenu pour l'organisation de l'espace Accueil.

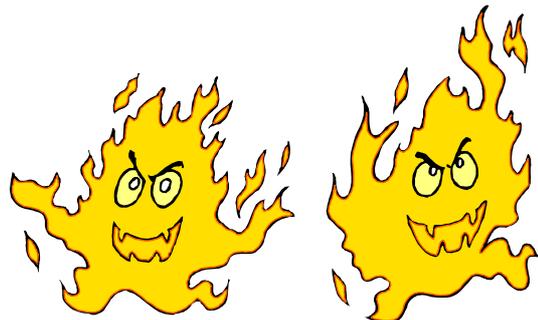
Sur Poissy, les accès en « back-office » devraient être sécurisés comme à Mantes afin d'éviter aux contribuables de circuler dans l'espace réservé au personnel.

Les Accidents du travail

Les accidents de trajet (véhicule) émanent de tiers, mais par contre le nombre de chutes est en augmentation, 35 au lieu de 30 l'année dernière. La manutention a donné lieu à un accident. Une formation aux gestes et postures est proposée par le CHS.

Les exercices d'évacuation

Ceux-ci permettent de détecter les dysfonctionnements, autant matériels qu'humain. Ils peuvent paraître fastidieux et peut-être inutiles. (Il est d'ailleurs tout à fait souhaitable qu'ils soient inutiles). Cependant, c'est le seul moyen connu pour éviter des accidents au cas où... Alors soyez responsables, prenez-les au sérieux. Ceux qui l'ont fait ont permis des améliorations pour leur propre sécurité. Et le CHS restera vigilant sur cet exercice.



Le Document Unique

L'INSEE nous a présenté le début du sien, que nous n'avons pas trouvé satisfaisant même s'il comporte de très bons éléments sur l'immeuble. Solidaires aux Finances a rappelé son attachement au recensement des risques par unité de travail. Nous vous rappelons que c'est ce document qui doit permettre d'élaborer un programme de prévention. C'est en particulier une opportunité pour faire apparaître les risques liés à l'organisation de notre travail et d'amener si possible plus d'humanité pour la pauvre ressource que nous sommes devenus !

L'exposé du Dr Herman sur les risques psychosociaux

Le Dr a indiqué que les risques psychosociaux étaient étudiés par rapport à trois axes :

- stress au travail
- violence externe
- violence interne (harcèlement moral, sexuel)

M. Colin a précisé que tous les métiers sont exposés à des risques de stress et que nos métiers ont des activités pour lesquels le stress est inhérent, tel que « guichet » et « accueil », « vérificateurs »... Il propose de renforcer et de reprendre les accompagnements spécifiques pour ces métiers.

Les OS ont évoqué le stress lié aux réformes. Le petit exposé bien rodé de nos Directeurs est revenu sur le tapis : il faut expliquer, ne pas laisser les agents avoir peur de l'inconnu, et d'ailleurs, nous a dit M. Avisse, on s'aperçoit qu'assez vite les agents sont rassurés, que les baisses de pression sont rapides d'autant plus que l'encadrement est attentif, et qu'au bout du compte les agents ne souhaitent pas revenir en arrière. « Je suis optimiste » nous a-t-il confié. On ne doit vraiment pas vivre sur la même planète !



M. Colin plus pragmatique pense qu'il faut apprendre à vivre dans un monde qui bouge tout le temps et que cette situation est irréversible, qu'il faut donc gérer cette évolution perpétuelle.

Le stress du aux suppressions d'emploi : pas de problème, c'est de la responsabilité des directeurs de définir les priorités des agents.

Le stress lié à un système d'indicateur de résultats individuels : et bien, il y a de bons cadres et d'autres moins bons et on fait parfois pour le dernier centime des efforts qui sont ridicules. Là, le débat s'est enlisé dans une routine bien définie, nous vous en faisons grâce... L'exposé du Dr a été un tant soit peu occulté, enfin nous avons quand même évoqué certains sujets qui fâchent. Peut être qu'on avance doucement, M. Valentin a souligné la démarche originale de l'administration à Rambouillet où un médecin ergonomiste a questionné chacun des agents. Bravo ! Enfin une démarche qui permettra de regarder en face le vrai travail, pas celui de la vie rêvée de la DGFIP.

Les affectations budgétaires

Celles ayant reçues un avis favorable en groupe de travail ont été votées. Pour une fois plus de travaux proposés que de budget. Quelques travaux moins urgents seront reportés à l'année prochaine. Un sujet chaud : le chauffage de la Trésorerie Générale (un remake pour les militants qui siègent au CHS depuis plusieurs années) où comment faire passer les frais de fonctionnement sur le budget du CHS... On n'est pas dupe !

Le trésorier payeur général a en plus failli supprimer certains des stages offerts en inter directionnel, heureusement devant le travail de recrutement des volontaires qui ont déjà retenu leur journée, il est revenu sur ce choix. Les travaux retenus pour la DSF concernent le désenfumage sur St Germain et l'avenue de St Cloud et des éléments de sécurité incendie sur divers sites.

Les travaux acceptés pour la CP portent principalement sur la remise aux normes et l'extension de détection incendie au sein de plusieurs trésoreries et sur la mise en place d'une plate forme mobile pour handicapés à l'entrée du public de la trésorerie générale.

Le document unique :

Un décret du 5/11/2001 a donné naissance au document unique, lequel analyse les risques professionnels, en vue d'établir un plan de prévention visant à améliorer la santé et la sécurité des travailleurs. La « gestation » aura été longue, puisque la mise en place du document unique commun DGI-CP n'a été faite que cette année, au sein de notre ministère.

Malgré les consignes de la Direction, et à notre grand regret, il s'avère que certains agents n'ont été que partiellement informés de son objet. Présentation sommaire ou inexistante ou durant les vacances de printemps ce qui à d'office exclus un certain nombre de collègues.

Une concertation la plus large possibles des agents était pourtant souhaitable à son élaboration....

Un groupe de travail composé de la direction, de l'ACMO (agent chargé de la mise en œuvre des conditions de sécurité, des chefs de service, et auquel les organisations syndicales étaient conviées, s'est réuni régulièrement afin d'analyser les nombreuses fiches d'évaluation des risques professionnels émanant des diverses structures. Le but étant de classer les risques d'après leur degré de gravité et leur fréquence. Au palmarès des risques émergent nettement les risques psychosociaux, ceux liés au travail sur écran, et les risques liés au manque d'hygiène.

Un travail de qualité est en cours de réalisation par le groupe de travail interactif et motivé, piloté par l'ACMO (M.JOST) dont nous avons apprécié le dynamisme et l'investissement personnel.

Le SNUI a pleinement participé à l'élaboration du document unique, et a su mettre en avant les risques propres aux sites et aux structures. Il a fortement défendu le ressenti des agents directement exposés aux risques.

Ensuite le Document Unique devra être finalisé et co-signé par MR AVISSE (DSF) et MR COLLIN (TPG) . A l'automne il sera soumis aux instances paritaires (CTPD et CHSI). Il devra donner lieu à l'élaboration d'un programme de prévention directionnel

Il ne sera pas figé dans le temps. Il nécessitera d'être revu au moins une fois par an et en fonction des projets immobiliers lors de la mise en place des SIP ou de toute réforme ou modifications immobilières et aussi selon les annotations des agents relevées sur le cahier « hygiène et sécurité » disponible à l'accueil ou chez le gestionnaire de site.

AIDE OU MARCHÉ DE DUPES

Lorsqu'elle nous a présenté le système de débordement téléphonique mis en place pour la campagne d'impôt sur le revenu la direction a beaucoup insisté sur l'aide que cela représenterait sur les secteurs d'assiette en période de campagne IR. Elle s'était bien gardé de nous dire que cela pouvait impliquer d'autres opérations du même type dans le courant de l'année !

Il a donc suffi que notre cher président et ses énarques mettent en place une usine à gaz dont ils ont le secret (allègement des premières tranches et barème, suspension du deuxième tiers provisionnel ou des mensualités) pour que nous soyons volontaires désignés d'office (comme toujours) pour essuyer la tempête des déçus de ces annonces. Et comme les crédules sont nombreux ça risque de secouer !

Nous voilà donc sur le pont. En pleine période de congé estival (puisqu'il est déconseillé de

s'absenter en mai, juin et juillet, on pensait pouvoir partir tranquille en août, erreur !), alors que les secteurs seront quasi déserts, que l'accueil aura certainement besoin de renfort pour la sortie des avis, que le contentieux (à traiter de plus en plus rapidement) s'empilera jour après jour, que les dernières mises à jour CDIF attendront, il faudra en plus trouver des bras pour ce dispositif « exceptionnel » de soutien téléphonique. Comment réaliser l'ensemble de nos missions ? Que devons nous sacrifier ? La direction s'en souviendra t'elle lors du bilan ?

Bien entendu il faudra assurer de 9 heures à 17 heures sans interruption (cela devient dangereusement une habitude).

Rassurez vous, un dispositif de reconnaissance est prévu. Mais (étonnant) personne n'en connaît le contenu !

Nous aurions préféré un coup de main de nos collègues de l'ex CP car, après tout, ne s'agit-il pas d'un problème de recouvrement ?

L'écoeurement des agents et leur colère n'est pas près de s'éteindre.

BILAN DE L'ANNEE 2008

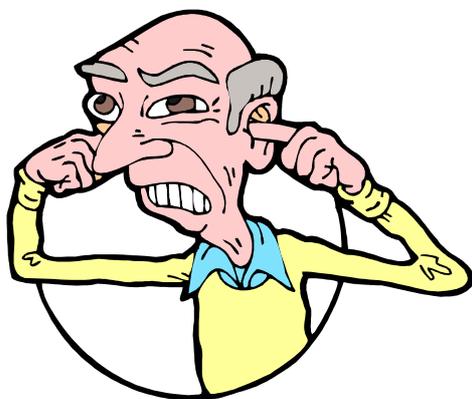
Lors d'un CTPD printanier la DSF nous a présenté les résultats du département au regard de ses missions.

Le satisfecit était au rendez-vous, la direction fière des résultats obtenus. Pourtant si l'on gratte un peu sous l'apparence statistique (mais en a-t-on envie lorsque votre carrière en dépend ?) il apparaît que de nombreux résultats sont en baisses.

A quoi est-ce du ? Sûrement pas, comme l'a souligné le SNUI, à un manque de travail des agents !

Mais alors peut être au poids des incessantes réformes et suppressions d'emplois, à la démotivation d'un nombre de plus en plus important de collègues, au stress généré par la gestion par objectif et aux pressions que cela implique ? Sûrement un peu de tout cela.

La direction se réfugie derrière des explications techniques et refuse de voir les choses en face. Quelle ne compte pas sur la SNUI pour laisser la situation se dégrader en faisant l'autruche. **La situation est préoccupante dans les services. Nous qui y vivons nous le savons et le dénonçons !**



**GFU
(ou Guichet Fiscal Unique)**

De notre longue expérience dans notre administration nous avons tous tiré une leçon. Mieux vaudrait ne pas être dans les premiers à mettre en place une réforme ou une nouvelle application car les mauvaises surprises risquent d'être nombreuses : consignes inexistantes ou contradictoires, matériel défaillant, logiciel inadapté ou fonctionnant mal.....même quand tout semble avoir été

prévu et les conditions optimums les mauvaises surprises ne sont pas rares.

Pourtant nos directeurs (ils semblent savoir surseoir à leurs différents sur le dos des agents...), n'ont rien trouvé de mieux que de décider une mise en place du Guichet Fiscal Unique et de GAIA Accueil dès le 3 Août. Malgré la période estivale (copie du gouvernement ?) et l'absence de formation d'une grande partie des agents (formation prévue en septembre pour les IAD) tout devrait selon eux se passer sans trop de problème.

Il est vrai qu'ils espèrent qu'il y aura très peu de demande concernant l'autre filière et donc peu d'utilisation de GAIA Guichet ! (pas de publicité sur le sujet)

***L'entreprise s'accommode
assez bien des erreurs
de management.***

Les collaborateurs, moins.



Mais alors pourquoi se précipiter ? pourquoi encore une fois ne pas attendre d'être près comme dans tant autre département ?

Sans doute pour être bien vu en haut lieu.

Et puis après tout, ce n'est pas grave, ce ne sont que les agents qui vont de nouveau essayer les plâtres !!!

Les consommateurs enfin matés

La loi de programmation pluriannuelle des finances publiques votée en 2008 a pour but de rééquilibrer les comptes de l'état. Concernant la DGCCRF (répression des fraudes) cela s'exprime par la suppression de 250 emplois (10 % des effectifs des enquêteurs) entre 2009 et 2011.

Pourtant, les dossiers ne cessent de s'accumuler. 110 000 plaintes en 2007 (+46 %).Nul doute que cela va aider à leur traitement !!!

SNUI 78

COMPOSITION DU BUREAU

Secrétaire :	Fabrice	AMADOU	Tel : 01 30 97 44 19
Secrétaires adjointes :	Isabelle	WENGER ARTZ	Tel : 01 30 87 36 55
Trésorier :	Reynald	RAMSEIER	Tel : 01 30 65 61 40
Trésorière adjointe :	Carole	DELANDE	Tel : 01 30 81 89 13

REPRESENTANTS AU CTPD

Titulaires :	Fabrice AMADOU	Suppléants :	Patricia THERON
	Catherine BOURDON		Agnès MAUNOURY
	Isabelle WENGER ARTZ		Marie Christine CARENA
	Reynald RAMSEIER		Muriel FOURNIER

REPRESENTANTS EN CHSI

Titulaires :	Fabrice AMADOU	Suppléants :	RIDIRA-RYDSYNSKI CCRF
	Agnès MAUNOURY		Marc LIGNAC

REPRESENTANTS EN CDASS

Titulaires :	Catherine BOURDON	Suppléants :	Laurent RUEL (SDNC)
	Jeannine THERY		Carole DELANDE

CORRESPONDANTS D'IMMEUBLES

				Téléphone
HOUILLES	Jean Pierre	SZPRYSZYNSKI	SIE	01 30 86 26 46
MANTES	Isabelle	PERCHE	CDI	01 34 79 49 96
	Sandrine	COHELEACH	CDI	01 34 79 49 57
LES MUREAUX	Agnès	MAUNOURY	CDI	01 30 91 31 02
	Muriel	FOURNIER	CDI	01 30 91 31 31
PLAISIR	Carole	DELANDE	CDI	01 30 81 84 23
	Chrystel	ESCUDIE	Brigade	01 30 81 89 82
POISSY	Reynald	RAMSEIER	CDI Nord	01 30 65 61 40
	Charlette	EVARD	Pole CE	01 30 65 60 37
RAMBOUILLET	Brigitte	VAAST	CH	01 34 94 16 93
	Gilberte	BATAYER	CDI	01 30 94 16 60
SAINT GERMAIN	Catherine	BOURDON	CDI Est	01 30 87 27 93
	Isabelle	WENGER ARTZ	BPR	01 30 87 36 55
	Patricia	THERON	BPR	01 30 87 40 43
SAINT QUENTIN	Pierre	JACOB	CDI	01 30 48 24 60
	Elodie	DESBRUERES	Pole CE	01 30 48 27 45
VERSAILLES				
	Fabrice	AMADOU	CDI Sud	01 30 97 44 19
SIE Nord	Francine	BLANC	SIE Nord	01 30 97 43 47
CDI SIE Sud	Jeannine	THERY	CDI Sud	01 30 97 44 36
CDI Nord	Marie Ch	CARENA	SIE Sud	01 30 97 45 90
CDIF	Laure	DANET	CDIF1	01 30 97 44 44
CH1	Aude	LELEU	CH1	01 30 97 44 57
CH2	Josdas	SAVARY	CH 2	01 30 97 45 02
CH3 CDIF2	Pascale	LE BLON	CH3	01 30 97 43 57
Brig recouvert Forcé	Lydie	BOIRON	Brig rec Forcé	01 30 97 43 10
6 ave des Paris	Eric	FOUCAULT	Direction 6	01 39 25 20 17
52 ave de St Cloud	Elisabeth	MEYER	BCR	01 30 84 17 88
52 ave de St Cloud	Josette	LALO	Direct CTX	01 30 84 17 56