

COMPTE-RENDU DU CHS-CT DU LUNDI 25 SEPTEMBRE 2017

L'ordre du jour est le suivant:

1. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 14/03/2017
2. PRESENTATION DE LA LETTRE DE MISSION DE L'INSPECTEUR SANTE SECURITE TRAVAIL
3. RESTRUCTURATION DU RESEAU DDFiP AU 01/01/2018
4. EXAMEN DES REGISTRES HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL
5. BUDGET
6. COMPTE-RENDU DE LA VISITE DU SPF ET DU PCRП DE SAINTES PAR UNE DELEGATION DU CHS-CT
7. RAPPORT DE VISITE DU CFP DE SAINTES PAR L'ISST
8. EXAMEN DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET FICHES DE SIGNALEMENT
9. QUESTIONS DIVERSES

Ce compte-rendu **ne respecte pas dans sa totalité l'ordre des interventions** et regroupe les échanges par thèmes.

La CGT est la seule organisation syndicale à avoir rédigé une déclaration liminaire. Vous la trouverez [ici](#).

Nous demandons au président du CHS-CT de réagir sur la disparition du CHS-CT en tant qu'instance. Celui-ci ne veut pas se prononcer car personne ne connaît les conséquences de la transcription des ordonnances gouvernementales dans le fonctionnement du CHS-CT.

La CGT espérait, sans grande illusion, un avis écrit adressé par le président du CHS-CT 17 au CHS-CT Ministériel pour le maintien du CHS-CT 17 en tant qu'instance, afin de garder ses prérogatives et son caractère interministériel.

Le président du CHS-CT 17 reconnaît l'importance qu'a eu le CHS-CT dans la prise en compte des conditions de travail par les administrations et se félicite de la qualité du dialogue malgré le contexte difficile.

Une organisation syndicale intervient pour rappeler que la transcription de ces ordonnances dans notre ministère pourrait se traduire par la disparition de toute instance dans les départements contenant moins de 300 agents. A ses yeux, il y aurait forcément des regroupements d'instances départementales pour la DDFiP.

Un représentant du personnel explique que la régionalisation des instances dans les douanes pose des problèmes. Il cite l'exemple de l'école des douanes dont le comité technique se trouve à Tourcoing. Il explique que, quand cet éloignement se traduit aussi par un éloignement des services des ressources humaines, cela peut générer des situations assez dramatiques. Les agents dans les petites brigades se retrouvent seuls face aux chefs de service qui se sentent eux-mêmes abandonnés faute d'interlocuteurs décisionnaires proches.

Le président reconnaît la problématique de l'éloignement géographique.

Ci-dessous, vous trouverez plusieurs thèmes qui ont fait l'objet de débats (*parfois de prises de position de l'administration*) mais qui ne figuraient pas à l'ordre du jour initial.

SUICIDE D'UN AGENT

Il est fait mention, par le président, du suicide d'un agent des finances publiques pour des raisons personnelles. La direction s'est déplacée dès le lendemain dans le service, avec la présence du médecin de prévention (en charge du 79) et il a été ainsi expliqué aux agents la possibilité de faire appel à un psychologue que l'action sociale du département finance.

Commentaire CGT :

Ce n'est malheureusement pas le premier cas de suicide évoqué dans cette instance. Le rôle premier du CSH-CT est avant tout un rôle de prévention. Il est prévu que, quand un suicide est lié au contexte professionnel, le CHS-CT peut mener une enquête. Le but de cette enquête n'est pas de mettre en accusation (c'est le rôle de la justice) mais d'étudier toutes les causes qui ont pu amener à un tel geste. La préoccupation du CHS-CT, qui rassemble les représentants du personnel, l'administration et les acteurs de prévention, est d'éviter que le même schéma ne se reproduise pour d'autres agents dans d'autres services.

Quant à la détermination du caractère professionnel de cet acte, il faut qu'il repose sur des faits et des soupçons plus qu'avérés. Un suicide sur le lieu de travail, un courrier accusateur, un agent qui avait été identifié en burn-out peuvent amener le CHS-CT à solliciter une enquête. En tant que représentant du personnel, nous essayons aussi d'éviter un traumatisme supplémentaire à des services déjà endommagés. Néanmoins, les procès-verbaux de cette instance, les registres hygiène et sécurité, le droit d'alerte, les fiches d'agression, les fiches navettes, le DUERP, l'avis d'un expert agréé (etc) sont autant de traces laissés par les agents, les représentants du personnel, les acteurs de prévention pour déterminer quand les processus de travail deviennent pathogènes pour la santé des agents. Ce sont aussi ces traces qui ont permis de condamner au pénal certaines directions de grands groupes comme France Télécom ainsi que d'autres sociétés moins connues. Ce n'est pas pour rien que le MEDEF veut voir le CHS-CT et ses représentants être dilués dans une instance unique.

MÉDECIN DE PRÉVENTION, DISPOSITIF DE VEILLE DDFiP 17

Un débat intervient sur l'absence de médecin de prévention dans le département.

La CGT rappelle que, dans ce département, les rapports successifs de la médecine de prévention (2014 à 2016) font état d'un nombre d'agents en souffrance extrêmement important.

Le président du CHS-CT nous informe qu'il est intervenu auprès de la centrale pour faire part de son inquiétude et que le ministère a conscience de la difficulté de ce département.

L'assistante sociale explique que le poste de médecin de prévention a bien été proposé dès le départ de Mme CARON, mais qu'aucun candidat ne s'est présenté pour l'instant. Elle explique la raréfaction du nombre de candidats par le fait que la spécialité « médecine du travail » est peu appréciée par les étudiants en médecine depuis plusieurs années. Elle précise toutefois que Mme CARON devrait reprendre son poste en 04/2018.

La CGT prend acte de l'absence de médecin de prévention et demande aux administrations présentes comment elles pallient à ce manque.

Le DDFiP explique qu'il a été mis en place, dans la direction, un dispositif de veille qui consiste en l'organisation de réunions régulières entre le directeur, les services des ressources humaines, le responsable des CVT (*Conditions de vie au travail*) au cours desquelles est effectué

un suivi des services et des agents en difficultés (personnelles comme professionnelles). La détection est faite en amont par plusieurs canaux (*chef de services, représentant du personnel, assistante sociale*).

La CGT reconnaît la pertinence de ce dispositif mais qu'il existait avant le départ du médecin de prévention. Elle s'inquiète du départ du directeur et sur la sensibilité du prochain directeur portant sur les conditions de travail.

Le DDFiP précise qu'il décrira, à son successeur, l'importance d'un maintien des conditions de travail tout particulièrement dans ce département et que, à ses yeux, **elles priment sur les résultats.**

Nous prenons acte du message qui sera transmis par l'ancien directeur au nouveau directeur, mais nous exigerons de ce dernier qu'il maintienne ce dispositif de veille. Nous serons extrêmement vigilants sur ce point.

La CGT réitère ses propos quant à la détection des agents en situation de souffrance. Elle a repéré plusieurs agents présentant des risques de burn-out par leur surinvestissement quotidien dans leurs tâches professionnelles. Ceux-ci refusent que leur cas soit évoqué devant le chef de service, quand la répartition des charges de travail semblent inappropriée, ou à la direction (*ce que nous nous devons de respecter*). C'est pourquoi nous demandons aux services RH de repérer les agents en écrêtement constant de plusieurs heures par mois. Nous rappelons notre inquiétude sur les agents qui font constamment de la réception (*notamment complexe*) pendant les périodes de charge (*sorties de rôle*). **Affaire à suivre**

DISPOSITIF DE VEILLE DE L'ÉCOLE NATIONALE DES DOUANES DE LA ROCHELLE

La CGT demande à la direction de l'école des douanes quel est le dispositif de veille qui a été mis en place. Elle appuie sa demande sur le fait que le médecin de prévention avait repéré 25 agents, sur les 140 titulaires de l'école des douanes, en souffrance.

La représentante de l'école explique qu'elle est là en remplacement de l'assistant de prévention (malade) et qu'elle ne peut répondre sur ce point.

Sans incriminer la collègue, nous demandons qu'il soit acté le fait que l'école des douanes n'a pas jugé utile d'envoyer un représentant capable de répondre à cette simple question de fonctionnement. Nous précisons que nous exigeons de l'école des douanes une réponse digne de ce nom à la prochaine réunion plénière de ce CHS-CT. Nous rappelons l'obligation de résultat en matière de conditions de travail.

Une organisation syndicale rappelle et fait acter que les membres du CHS-CT attendent toujours des nouvelles sur la modification du plan annuel de prévention concernant les risques psycho-sociaux subis par les enseignants et formateurs. **Affaire à suivre**

AMIANTE

Les membres du CHS –CT ont fait part de leur inquiétude sur le déroulement des travaux de rénovation par le propriétaire du bâtiment situé sur la cité administrative de Fétilly en vue de devenir une résidence pour seniors. Il est rappelé que ce bâtiment contient de l'amiante. Le DDFiP explique que le dossier va être pris en charge très rapidement pour s'assurer que les règles de sécurité en la matière sont respectées.

Au cours du débat, l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail est intervenu pour rappeler les articles et le cadre juridique des interventions qui peuvent être effectuées en cas de problème. **Affaire à suivre**

SECURISATION DES BATIMENTS

Un représentant du personnel de l'école des douanes relate la venue d'un gradé de la gendarmerie spécialisé dans la sécurisation des bâtiments publics en cas d'attaque terroriste, l'Ecole Nationale des Douanes de la Rochelle faisant partie des cibles potentielles (*stock d'armes, présence d'hommes armés, en uniforme*). Au cours de cette

intervention, il a été expliqué aux agents comment sécurisé rapidement une pièce et réagir face à ce type d'attaque.

La CGT rappelle que le ministère de l'éducation nationale a organisé, pour ses établissements scolaires, des exercices d'évacuation en cas d'attaque terroriste au même titre que des exercices d'évacuation d'incendie. Elle regrette que le personnel des finances, situé dans des sites qui reçoivent annuellement plusieurs dizaines de milliers de personnes, ne soit pas plus sensibilisé face à ce risque.

La CGT demande que le CHS-CT et ses membres soit aussi destinataire de la documentation remis par ce spécialiste à l'Ecole des Douanes

1) APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 14/03/2017

Le procès-verbal du 14/03/2017 a été adopté à l'unanimité par les représentants du personnel

2) PRESENTATION DE LA LETTRE DE MISSION DE L'INSPECTEUR SANTE SECURITE TRAVAIL

Les missions dévolues à l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail n'ayant pas été modifiées depuis 2012, il n'a été apporté aucun commentaire à ce point à l'ordre du jour qui n'est présent que par pur formalisme

3. Restructuration du réseau DDFiP au 01/01/2018 (Avis CHS-CT)

Il est à noter que contrairement à d'autres directions, la DDFiP 17 présente toutes ces restructurations qui font l'objet de la rédaction d'une fiche d'impact avec avis du CHS-CT

4 nouvelles opérations de restructuration sont envisagées pour le 1er janvier 2018 ainsi que des transferts de commune entre trésorerie

- 1) La fermeture de la trésorerie de La Jarrie ;
- 2) La perte du recouvrement fiscal pour trois trésoreries mixtes :
 - Transfert du recouvrement de l'impôt de la trésorerie de Tonnay-Charente vers le SIP de Rochefort ;
 - Transfert du recouvrement de l'impôt de la trésorerie de Gémozac vers le SIP de Saintes ;
 - Transfert du recouvrement de l'impôt de 6 communes de la trésorerie de Saint-Porchaire vers le SIP de Rochefort ;
- 3) Transfert de la gestion d'un EHPAD (Matha) vers un poste spécialisé, à Saintes ;
- 4) Transferts de commune entre trésoreries pour tenir compte de l'intercommunalité :
 - Transfert du recouvrement de l'impôt et de la gestion comptable et financière de 7 communes de la trésorerie de Mirambeau vers le SIP de Jonzac et la trésorerie de Montlieu-la-Garde ;

- Transfert du recouvrement de l'impôt et de la gestion comptable et financière de la commune de Saint-Sigismond de Clermont de la trésorerie de Mirambeau vers le SIP de Jonzac et la trésorerie de Jonzac.

La CGT a effectué plusieurs critiques sur les fiches d'impacts.

Extrait Fiche Impact

Le SIP de Saintes est en mesure d'absorber cette charge supplémentaire puisque les impôts recouverts actuellement par la trésorerie de Gemozac ne représentent que 1,5 % des prises en charge du département.

Les impôts des particuliers recouverts à Tonnay-Charente représentant 1,4 % des prises en charge du département, l'équilibre des charges du SIP de Rochefort ne se verrait pas menacé par ce transfert..

La CGT a demandé que les fiches d'impact présentent l'augmentation de charge par service restructuré et non par un chiffre regroupant toutes les données départementales. Au vu des tableaux de charges (2012) nous avons établis les augmentations de charges suivantes :

- pour le SIP de Saintes, le transfert des impôts recouverts par Gémozac représente une augmentation de charge qui se situerait entre 30 et 40% ;
- pour le SIP de Rochefort-Tonnay-Charente, le transfert de Gémozac pèserait entre 20 et 25% ;

La CGT rappelle à ce sujet la situation du service de recouvrement du SIP de Royan lors du transfert de charge dû à la fermeture de la trésorerie de La Tremblade (+25 % de charges). L'agent chargé de la caisse a vu ainsi le nombre de réceptions s'accroître dans les mêmes proportions, à tel point le mode d'organisation du service a fait l'objet d'un réaménagement. Ce transfert a eu des conséquences sur les conditions de travail des agents non négligeables et nécessitant l'intervention du médecin de prévention. Par cet exemple, nous demandons à la direction de ne pas minorer ce transfert de charges et les conséquences en termes de réceptions physique et téléphonique. **Affaire à suivre**

Extrait Fiche Impact

Enfin, le transfert de la gestion de l' EHPAD de Matha vers la Trésorerie Saintes-Établissements hospitaliers pourrait s'accompagner du transfert d'un emploi, pour un des postes restés vacants à la Trésorerie de Matha.

La CGT a constaté, lors de la visite de site effectuée par la délégation du CHS-CT, le manque de place pour les agents de ce service. Elle s'inquiète aussi du transfert de charge et demande si réellement ce transfert d'emploi sera effectif compte tenu de la problématique de l'immobilier et de l'utilisation du subjonctif dans cette fiche d'impact.

Le DDFiP confirme qu'il a bien conscience de la problématique immobilière de ce service mais que, compte tenu des charges de ce service, il est prioritaire pour l'obtention d'un poste si le mouvement national le permet.

Commentaire CGT :

*Il nous est difficile de faire un état des lieux exhaustifs sur toutes les restructurations proposées et les incidences qu'elles auront sur le quotidien des agents concernés. Il se peut qu'un nombre de points importants nous ait échappé, **n'hésitez pas à nous contacter pour en faire état**. Néanmoins, nous avons plusieurs sources en raison d'un mouvement national de mutations laissant toujours des dizaines d'emplois non pourvus dans le département.*

Avis CHS-CT

Les organisations syndicales ont émis un avis défavorable à l'unanimité contre ces restructurations.

4. Examen du Registre Hygiène, Sécurité et Santé au travail

Il est à noter qu'aucune fiche navette n'a été déposée par les 900 agents de la DDFiP.

La CGT intervient sur cette anomalie. Elle cite un des rapports de l'ISST qui montre que, sur un site, le gestionnaire n'avait pas connaissance de ce registre. L'ISST est intervenue pour expliquer que le gestionnaire de site lui paraissait impliqué dans cette mission. Pour la CGT, il serait souhaitable de faire une piqûre de rappel et d'expliquer à nouveau l'intérêt du registre d'hygiène et sécurité pour les agents comme pour leurs chefs de service en terme de signalement.

Pour la CGT, un simple mail détaillant un problème de sécurité effectué par le chef de service à la direction ne suffit pas. Elle craint de voir ce registre se vider de sa substance. Le registre d'hygiène et de sécurité est avant tout un outil de suivi et de transparence pour les agents comme pour les représentants du personnel.

La DDFiP va étudier la possibilité de mettre en ligne ce registre sur le portail Ulysse et permettre sa consultation par les agents.

Les organisations syndicales appuient cette initiative.

Commentaire CGT :

La multiplication des outils d'information (DUERP, Fiche navette, Fiche d'agression, mail) entraîne aussi une confusion de plus en plus répandue pour les chefs de service. Il y a encore de nombreux chefs de service qui considèrent ce registre comme une contrainte alors qu'il représente aussi une protection. Il est en principe une garantie pour le chef de service d'obtenir une réponse quand il demande une intervention sur les thématiques de sécurité de la part de la direction (qu'elle soit négative ou positive).

VISITE DE SITE DU CDFP DE ROYAN

À l'occasion de ce débat, il a été demandé et accepté qu'une visite de site soit effectuée sur le Centre des Finances Publiques de Royan en début d'année. La CGT a évoqué le fait que le CHS-CT se concentre sur les services recevant de nouvelles missions mais qu'il ne fallait pas occulter les autres services. Depuis plusieurs années, les agents du Centre des Finances Publiques de Royan ont fait état de plusieurs problématiques liées à la vétusté de l'immeuble via le registre d'hygiène et sécurité.

5/ BUDGET

Vous trouverez dans quelques jours le tableau récapitulatif des dépenses engagées par le CHS-CT. Le vendredi 15 septembre 2017, un groupe de travail budgétaire s'est réuni sur le fait que plusieurs dépenses ne pouvaient pas être engagées à temps ou ont fait l'objet de modifications.

REORIENTATION DE LA DEMANDE DU POLE ERGONOMIQUE

Rappel

En 02/2016, les organisations syndicales avaient demandé la venue du pôle ergonomique pour réaliser une étude sur la fusion des SIE et des SIP de la Rochelle. Dans un premier temps, les ergonomes du ministère des finances avaient décidé de prendre en charge le dossier. Ils se sont ravisés par la suite. Devant l'insistance des organisations syndicales, le DDFiP a sollicité l'intervention d'ergonomes extérieurs (environ 30.000 €). Une demande qui a ensuite été acceptée par le ministère.

Le coût de la dépense se répartissait de la manière suivante :

- 50% pour le CHS-CT M
- 33,33 % pour le CHS-CT 17
- 16,67% pour la DDFiP 17

Au CHS-CT du 14/03/2017, les organisations syndicales ont demandé que cette étude se penche plus particulièrement sur la réception et l'accueil du site de Fétilly sans toutefois être un levier pour l'installation de l'accueil personnalisé sur rendez-vous.

La direction nous a demandé de remettre la dépense pour 2018 afin d'éviter des pertes budgétaires.

La demande

Lors du groupe de travail, la DDFiP a proposé de réaffecter cette dépense budgétaire 2017 (10.000 €) au motif que l'intervention des experts devrait être effective en 2018, avec un risque de perte budgétaire pour le CHS. Regrettant le retard pris dans ce dossier, la CGT a demandé que l'on sollicite de nouveau le pôle ergonomique du ministère sur une demande modifiée dans les plus brefs délais.

Constatant que :

- l'accueil personnalisé sur rendez-vous se trouvait déjà dans le portail applicatif des agents avec une installation programmée par la centrale ;
- la DDFiP n'a pas pu fournir de boîte à outil de la centrale sur l'aménagement des services d'un centre des finances publiques en termes de réduction des horaires et de l'accueil du public pendant les horaires d'ouvertures ;
- la multiplicité des canaux à disposition du redevable pour effectuer des demandes auprès des agents des SIP notamment (*La BALF du service, E-CONTACT, le téléphone, le courrier, la réception physique*). Cette multiplicité complique de plus en plus l'environnement de travail des agents et rend la gestion du service de plus en plus difficile. Il a été évoqué le phénomène de chat imposé par le redevable lors d'échange de courriel ;
- l'accueil personnalisé sur rendez-vous, dans un avenir proche, permettrait au redevable de prendre des rendez-vous directement sur l'agenda du service via le site impots.gouv. Les agents d'un autre service pourraient faire de même, sans parler des plateformes téléphoniques ;
- des questions se posent sur la sécurité de la réception par les agents en dehors des horaires d'ouverture au public. Il en est de même pour la réception des régisseurs ;
- des inquiétudes se dégagent aussi sur le nombre de boxes à dédier aux rendez-vous et sur l'articulation entre la gestion du flux de redevables pendant les périodes de charge et les rendez-vous.

La demande ergonomique porterait sur les problématiques citées ci-dessus avec à la clef des propositions et des choix de management. Nous sollicitons que cette étude se concentre sur deux Centres de Finances Publiques du 17 ayant des caractéristiques totalement différentes. Un petit Centre des Finances Publiques ayant vu réduit ses horaires

d'ouverture mais ayant en son sein d'autres administrations (Marennes, Jonzac) recevant du public sur des plages horaires différentes, et sur le Centre des Finances Publiques de la Rochelle.

Nous avons expliqué que, en cas de refus du pôle ergonomique, le CHS-CT 17 se saisirait de cette demande sur son budget 2018. Après débat, le DDFiP s'est engagé à effectuer très rapidement la demande auprès du pôle ergonomique. *Affaire à suivre*

6/ Compte-Rendu de la visite du SPF et du PCRP de Saintes par une délégation du CHS-CT

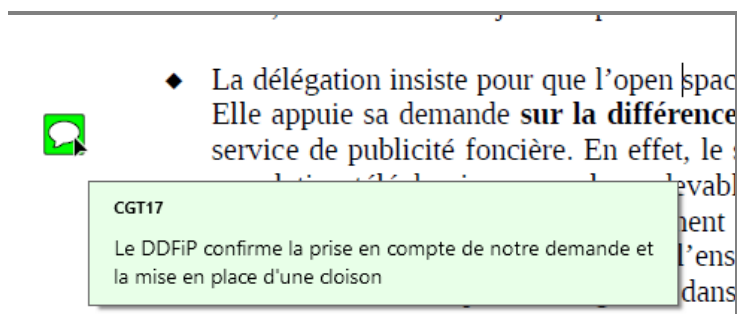
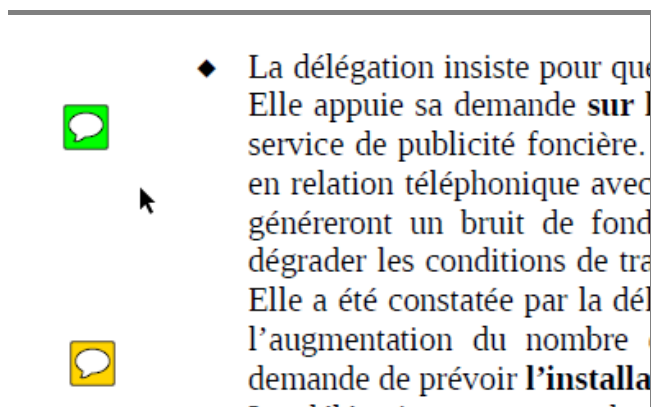
La présentation de ce compte rendu et les réponses de la DDFiP auront duré plus d'une heure trente.

En conséquence, vous trouverez [ici](#) le compte rendu avec les réponses de la DDFiP.

Attention, vous devez ouvrir ce fichier (type pdf) **avec le lecteur Adobe Acrobat Reader**. Pour faire apparaître les commentaires, il suffit de passer le pointeur de la souris dessus.

Exemple

Pour faire apparaître le commentaire contenu dans la bulle verte :



Au vu des réponses non satisfaites, il sera nécessaire que nous nous déplaçons dans les prochaines semaines sur les services pour faire le point sur le suivi des travaux et des aménagements.

7/ RAPPORT DE VISITE DU CFP DE SAINTES PAR L'ISST

Le rapport n'étant pas complété par les réponses de l'administration. Il sera présenté au prochain CHS-CT

8/ EXAMEN DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET FICHES DE SIGNALEMENT

On constate toujours un dépôt de fiches de signalement de la part des agents. Il s'agit d'injures voire de menaces de la part de redevables. Suivant la gravité, la direction contacte le redevable, lui écrit ou peut porter plainte en vertu de l'article 40. **Affaire à suivre**

9/ Questions diverses

DEMEMAGEMENT DU SERVICE DES RETRAITES DE L'ETAT

Le directeur de ce service est venu nous informer de l'installation de ce service (20 agents) sur la cité administrative de Fétilly. Cette installation devrait être effective en début d'année. La CGT a réclamé la mise à disposition de plans cotés et d'une fiche d'impact pour émettre son avis.

Le directeur de ce service a garanti qu'il fournirait les documents sollicités et demande en retour **si nous pouvons émettre un avis dématérialisé** (par retour de mail).

Nous expliquons que ce n'est absolument pas la procédure, que l'avis ne peut être émis que dans le cadre d'une réunion plénière. Nous rappelons à cet effet le dossier de la fusion des écoles des douanes pour lequel le CHS-CT avait dû se réunir en urgence sur un seul point à l'ordre du jour pour permettre des financements (accès handicapés notamment).

Le président du CHS-CT explique qu'une réunion sera programmée en fin décembre 2017.

Nous sollicitons le DDFiP pour savoir s'il y aura concomitance avec l'installation du cabinet de médecin de prévention et des services d'action sociale du département. Le DDFiP confirme que l'installation de ces services se fera aussi vers cette date.

La CGT demande (*compte tenu de la proximité de ce bâtiment*) d'organiser, le même jour que la réunion plénière, une visite de site par les membres du CHS-CT.

Le DDFiP et le directeur de ce service sont d'accord sur le principe.

.Affaire à suivre

Commentaire CGT :

Il est à noter la présence d'un agent du Service des Retraites de l'Etat qui a décrit les difficultés rencontrées par les agents (due, entre autres, à une politique de dématérialisation)

SORTIE DE ROLE DES AVIS DE TAXE FONCIERE

La CGT est intervenue de manière virulente sur la sortie des rôles de taxe foncière qui se traduit par une augmentation des charges de travail inacceptables. Elles sont d'autant plus inacceptables que ce sont des dysfonctionnements qui en sont à l'origine.

Nous citons sans rentrer dans les détails :

- une clôture des contentieux et des rôles supplémentaires (Batch MDC) effectuée directement par l'application où plusieurs erreurs récurrentes sont constatées dans les destinataires des rôles supplémentaires ;
- un nombre extrêmement important de mutations cadastrales à vérifier pour lesquelles il faudrait générer manuellement des dégrèvements et des rôles supplémentaires ;
- sur certains sites, un afflux de redevables pour des problèmes d'adressage d'avis ;
- aucune note de synthèse sur la sortie en sifflet de la taxe foncière pour les dégrèvements dits « vieux parents » ;
- l'application VISu DGFIP installée avec plusieurs semaines de retard et pourtant indispensable pendant cette période. Une installation « aberrante » qui doit être faite poste par poste par les agents de la CID alors que, dans le même temps, ces agents sont débordés par l'installation des nouveaux arrivants dans les services.

Cette liste est malheureusement non exhaustive. **.Affaire à suivre**

Le CHS-CT a débuté à 9h00 pour se clôturer à 17h15 avec une pause méridienne de 1 heure.