

Évreux, le 13 décembre 2022,

AVIS SUR LE PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION 2022

INTRODUCTION

Les représentant-es du personnel au CHSCT 27 rappellent que les employeurs publics ont une obligation générale de sécurité en matière de santé vis-à-vis de leurs agents qui doit être portée au-dessus de toute autre considération. Cette obligation est inscrite à l'article L.4121-1 du Code du travail.

Les mesures prises doivent respecter les 9 principes hiérarchisés de prévention (art. L4121-2 du Code du travail) c'est-à-dire, en premier lieu éviter les risques et, en dernier, prévoir « *les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle et donner les instructions appropriées aux travailleurs* ».

Une fois un risque identifié, ce risque doit être évalué, afin soit de le faire cesser, soit d'en diminuer la portée d'une manière ou d'une autre. Cette démarche est prévue par l'article L.4121-2 du Code du travail.

L'employeur doit ainsi évaluer les risques pour la santé et la sécurité des agent-es (Art. L.4121-3) et doit, à la suite de cette évaluation :

- mettre en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des agents,
- intégrer ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement,
- transcrire et mettre à jour, dans un document unique, les résultats de cette évaluation des risques (Art. R.4121-1).

Si en application des dispositions du décret n°2019-1441 du 23/12/2019, seuls les Comités Techniques Locaux (CTL) sont consultés pour l'ensemble des questions afférentes aux projets d'aménagement importants, il convient de rappeler que l'article 48 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 prévoit que : « *Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question* ».

Espérons qu'avec la mise en place du Comité Social d'Administration Local (CSAL), regroupant les compétences du CTL et du CHSCT, cette dynamique sera renforcée.

La Direction Départementale des Finances Publiques de l'Eure soumet ce jour, 13 décembre 2022, son Programme Annuel de Prévention (PAP) à l'avis du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail de l'Eure lors de son ultime séance. Nous ne pouvons que regretter cette présentation tardive.

Nous saluons le travail très important effectué par l'ensemble des acteurs en charge de la santé et des conditions de travail. Cet investissement a été manifeste lors des différents groupes de travail auxquels nous avons participé et qui permettent de présenter ce PAP dans les délais réglementaires.

Rappelons ici que l'article 61 du décret n°2011-774 du 28 juin 2011 dispose que le PAP fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. Or, cette préconisation n'est de nouveau pas respectée cette année, les estimations des coûts prévisionnels étant manquantes. Une raison pourrait être le manque de moyens donnés à l'assistant de prévention dont la surcharge de travail est déjà connue.

Ce projet de PAP comprend ainsi 29 lignes de risques sur les 442 présents dans le DUERP, soit 6,5 %. Aucun risque classé en A ou B n'apparaissent dans le DUERP ou dans le PAP, ce dont nous pouvons nous réjouir. Les cotations en C sont au nombre de 8, 2 concernent le travail en environnement bruyant et 2 concernent les risques d'agressions. 6 de ces risques supplémentaires apparaissent en catégorie D ainsi que 2 risques psycho-sociaux (RPS).

Faisons tout notre possible pour que tous ceux-ci ne viennent pas à changer de catégorie suite à une estimation erronée de leur probabilité de réalisation ou dégradation supplémentaire du contexte de travail.

Les risques psycho-sociaux (RPS 2 lignes PAP / 165 lignes DUERP)

Les situations d'exposition sont clairement recensées dans le DUERP, beaucoup moins dans le PAP. Les RPS n'apparaissent qu'en 2 lignes D dans le PAP (soit 6,9 %) quand ils composent 165 lignes du DUERP (soit 37,33 %) dont 62 lignes C.

Les mesures de prévention préconisée dans ce PAP sont soit le « *recours au télétravail* » quand des tensions au sein des équipes existent, soit « *faire comprendre aux agent-es que les méthodes de travail doivent changer* » quand les agent-es rapportent « *avoir le sentiment de ne pas pouvoir effectuer un travail de qualité et être utiles aux usager-es* ». En somme, ces mesures ne règlent pas les causes mais visent à résorber les conséquences en déplaçant le problème.

Sur ce sujet toujours sensible, nous rappellerons la plupart des commentaires des années précédentes, car nous déplorons le côté peu volontariste qui ressort du PAP sur le sujet. Pour le CHSCT ce ne sont pas des formations « *mieux vivre le changement* » qui répondront aux besoins des agent-es. Les besoins nécessaires sont la consultation, la considération et l'information précise et en amont. La communication envers les agents sur les perspectives à long terme est essentielle. Le CHSCT insiste sur le fait qu'elle doit avoir lieu à toutes les étapes y compris lors de l'étape de réflexion et de projet. Il est important d'adapter les objectifs et l'organisation du travail en tenant compte, au maximum, du facteur humain. C'est ce dernier qui doit dicter la meilleure organisation possible et impacter les objectifs et non l'inverse.

D'autre part, des réformes ou des objectifs qui semblent inatteignables ou irrationnels peuvent se montrer contre-productifs et source d'anxiété ou d'inquiétude pour des agent-es en sous-effectif déjà en situation de fragilité dans leurs missions. Il faut donc particulièrement veiller à tenir compte de l'avis des agent-es concerné-es, notamment en termes de charge et de ressenti dans le travail.

Enfin sur les exigences émotionnelles, apparaissent de plus en plus de situations de collectif de travail dégradé. Par sa délibération à l'unanimité lors de la séance du 19 avril 2021, le CHSCT a permis la mise en oeuvre de l'intervention du psychologue du travail. Bien que les conclusions de ce travail ne firent que confirmer par une personne extérieure les alertes que les représentant-es des agent-es au CHSCT font depuis des années. Cette démarche a été positivement accueillie.

Nous renouvelons donc notre demande précédente de mise en place d'un budget particulier pour ces interventions, en dehors de celui du CHSCT, pour des interventions sur les autres sites identifiés. Nous regrettons aussi que ces interventions du psychologue du travail ne soit pas reprise par la Direction dans les mesures envisagées du PAP.

Les risques d'agression des agent-es (8 lignes PAP / 37 DUERP) :

Ici encore, les situations d'exposition sont clairement recensées dans le DUERP et dans le PAP. Les risques d'agression des agent-es apparaissent sur 8 lignes dans le PAP (soit 27,6 %, 2 risques classés C et 6 risques classés D) et composent 37 lignes du DUERP (soit 8,37 %, 11 risques classés C et 26 risques classés D). Les situations d'exposition sont quasi-intégralement liées au contact avec les usager-es dans le cadre des missions.

La multiplication des situations conflictuelles avec les usagers doivent se traduire par des signalements systématiques. Il conviendrait aussi que les suites données par l'administration traduisent un engagement fort.

Sur la question des agressions, les mesures de soutien une fois l'agression réalisée, médecin ou assistante sociale peuvent constituer un début de réponse mais ne sont pas suffisantes

pour réduire les agressions. De plus, le CHSCT est dubitatif sur la télésurveillance, qui n'est pas la seule solution pour é les agent-es face à une agression.

Nombre de sujets évoqués dans le PAP tiennent au climat tendu à l'accueil avec les usager-es et aux incivilités ou au filtrage d'usager-s se promenant dans les couloirs à la recherche de services qui ne sont plus présents sur le site en raison de la disparition des services de proximité pour l'accueil.

De ce point de vue, la création de contrôles d'accès et de revue de la signalétique semble nécessaire. La proposition de l'administration de prévoir un contrôle d'accès à la cité administrative, par exemple suite à l'irruption intempestive d'usager-es au PRS, semble être une bonne solution. Le problème est qu'elle était déjà présente au PAP 2019. Le CHSCT déplore donc qu'elle n'ait toujours pas été mise en oeuvre.

Il est plus que nécessaire que la Direction réfléchisse à une réelle politique d'accueil notamment en faveur des plus fragiles avec les renforts nécessaires. De ce point de vue, un accueil professionnalisé avec des personnels en nombre et des moyens adaptés serait certainement plus de nature à éviter ces problématiques.

La Direction pourrait ensuite améliorer la disposition de ces lieux d'accueil. Des études ergonomiques pourraient être menées sur les accueils qui posent problème en termes de séparation entre les agent-es et les usager-es afin d'empêcher toute agression physique.

Enfin, la proposition de revoir la convention avec la banque postale pour sécuriser les agent-es va dans le bon sens, mais elle apparaissait déjà au PAP 2021. Espérons qu'elle sera rapidement mise en place.

Les risques biologiques et infectieux (3 lignes PAP / 22 DUERP)

Le CHSCT regrette que les risques biologiques (18 lignes sur la covid dans le DUERP) concernant l'exposition à des virus autres que la covid peuvent être transmis.

En outre, à la lecture du DUERP, il apparaît que tous les protocoles notamment ceux liés à l'hygiène des locaux ne sont pas encore bien respectés. Nous y reviendrons dans la partie consacrée à l'hygiène des locaux.

Par ailleurs, comme l'a démontré la crise sanitaire toujours en cours, lors de leurs interventions sur place les personnels notamment en service de contrôle ou les huissiers sont particulièrement exposés et des mesures de prévention pérennes doivent être mises en place pour éviter ces risques biologiques. Le CHSCT préconise également de supprimer au maximum les open-spaces pour éviter tout risque similaire.

Sur le sujet des téléphones, les mesures proposées par l'administration semblent effectivement de nature à réduire le risque. Il va de soi que des équipements individuels sont de nature à éviter les risques infectieux. Pour le CHSCT, il conviendra, à chaque fois que cela est possible de prévoir ces équipements individuels. Il faudra veiller à leur entretien et nettoyage réguliers. De la même manière un bureau attiré est de nature à se prémunir contre ce risque.

Les risques liés au manque d'hygiène sur les lieux de travail (0 ligne PAP / 30 lignes DUERP)

L'hygiène étant mère de santé, il est regrettable que ce risque apparaissant 30 fois au DUERP ne soit pas repris dans le PAP. La Direction ne propose aucune mesure concrète en indiquant que la réglementation est respectée ou bien en proposant de faire un sigalement. Le CHSCT ne peut se satisfaire de ces réponses. En effet, si les prestations sont prévues dans les contrats de nettoyage il convient de s'assurer de leur réalisation effective. A cet effet, les fiches navettes à destination du BIL sont une première étape, et il faudra éventuellement revoir les contrats ou se rapprocher du prestataire afin que le temps nécessaire soit donné aux personnels de ménage.

La direction semble n'être pas encore en totale conformité avec la réglementation imposée à l'employeur par le Code du travail, à savoir :

- Art.R 4228-13 sur le nettoyage et la désinfection quotidienne des cabinets d'aisances.
- Art.R4228-12 et R 4228-11 sur l'aération des locaux.
- Art.R4228-10 sur le nombre de sanitaires par rapport au nombre d'agents sur site.

Nous rappelons que l'ensemble des sanitaires doit faire l'objet ensuite d'un nettoyage et d'un entretien quotidien (certains sites ne seraient qu'à 3 nettoyages par semaine)

Nous rappelons que conformément à la réglementation les bâtiments doivent être équipés de deux sanitaires pour 20 femmes et de 1 toilette et un urinoir pour 20 hommes. Des installations séparées doivent être prévues pour les travailleurs masculins et féminins. Si des locaux ne sont pas encore équipés en ce sens, la Direction départementale a l'obligation d'y remédier.

Concernant les archives, les mesures préconisées par la Direction sont pour le moins insuffisantes voire inadaptées. Comme déjà préconisé par le CHSCT, il convient de mettre en oeuvre une prestation de ménage spécifique et régulière de ménages dans ces zones.

Le CHSCT regrette que la proposition visant à mettre en place une prestation de nettoyage particulière pour les locaux moins utilisés situés en sous-sol ne soit pas encore mise en oeuvre malgré sa présence au PAP 2018 et PAP 2021.

Ces risques ne sont pas exclusifs à la Covid mais touchent plus largement d'autres pathologies. Des progrès restent à faire en termes d'hygiène et d'aménagement pour se prémunir contre ce risque infectieux. Le CHSCT rappelle de plus que la crise infectieuse bat son plein et que les protocoles sanitaires du ministère préconisaient des prestations renforcées. Ainsi, nous demandons que ces prestations renforcées soient rétablies jusqu'à la fin de la crise sanitaire. (Nettoyage des sanitaires 2 fois par jour, des sols quotidiennement, etc.)

Risques liés à l'amiante (0 ligne au PAP / 6 lignes au DUERP)

6 risques liés à l'amiante sont recensés dans le DUERP. Le CHSCT déplore que ces risques ne soient plus repris dans le PAP. En effet, si la Direction s'est emparée du sujet, il convient de continuer cette politique volontariste.

- Généralisation de la signalétique de repérage de l'amiante sur l'ensemble des sites du département.
- Mise à jour du DTA et prélèvement avant tous travaux.
- Mise à jour régulière des DTA sur les autres sites.
- Demande appuyée des DTA aux propriétaires pour les locaux non domaniaux et en l'absence de réponse, financement par le CHSCT.
- Autant que possible désamiantage des bâtiments amiantés avec un plan pluriannuel de désamiantage.

Rappelons ici que les recommandations du guide amiante demandent le retrait de tout matériau de type B dégradé. Parallèlement à ces mesures, des études doivent être menées afin de voir quels travaux peuvent être envisagés à court, moyen et long terme pour réduire et faire disparaître tous les risques liés à l'amiante.

Il est regrettable que le PAP n'ait rien repris en la matière et que la Direction n'ait pas mis en place comme suggéré en GT en 2017 un plan pluriannuel de retrait.

Dans un cadre plus général, il conviendra de se reporter au guide de prévention du risque amiante émis par le Secrétariat Général qui doit rester le document de référence pour la problématique amiante.

Enfin, en conformité avec des situations d'expositions réelles ou supposées relatées dans le DUERP, le CHSCT demande la tenue d'un nouveau groupe de travail sur cette question. Il aura pour objet de discuter des situations d'exposition à la DDFIP 27 et des suites à donner.

Les risques liés à l'activité physique (1 lignes PAP / 33 lignes DUERP)

1 lignes risque D reprise dans le PAP sur les 33 lignes - dont 3 risques C – présentes dans le DUERP. Ces risques concernent principalement les agents techniques, bien que d'autres menacent les agent-es des services, voire même de direction. Les mesures de prévention envisagées, apparaissant déjà au PAP 2021, prévoient d'équiper ces premiers avec le matériel adéquat, ce qui apparaît essentiel. Le remplacement ou l'équipement des services avec du mobilier plus ergonomique ou des outils plus fonctionnels nous semble aussi permettre de régler certains problèmes.

Les risques liés au travail sur écran (2 lignes PAP / 50 sur le DUERP) :

Sur cette question le CHSCT renouvelle les remarques faites en 2017, en 2018, en 2019 et 2021. Pour la prévention de la fatigue visuelle, il convient donc d'agir notamment sur l'organisation du travail, l'affichage à l'écran et l'implantation des postes. Pour la prévention des TMS, il convient d'agir notamment sur l'organisation du travail, l'aménagement des postes, la conception et le choix des dispositifs d'entrée (clavier, souris, boule roulante...), en tenant compte des caractéristiques physiques de l'agent-e. Le choix du matériel (fauteuil, table, souris, clavier, porte-copie, repose-pieds) est aussi déterminant.

A ce titre le développement du télétravail devra constituer un point de vigilance particulier. La proposition d'études ergonomiques du médecin du travail va dans le bon sens. Pour les problèmes visuels relatés, il convient de rappeler que travailler toute la journée sur un écran n'est pas recommandé. S'il s'avère impossible de faire autrement, il est alors impératif de respecter un régime de pauses qui doit être fonction de l'intensité du travail.

En pratique, aménager une pause d'au moins 5 minutes toutes les heures, si la tâche est intensive ou bien d'un quart d'heure toutes les 2 heures si la tâche l'est moins. Il faut être mobile pendant les pauses. La direction pourra se reporter à l'avis détaillé émis en 2016 sur le sujet.

Les risques liés à l'utilisation de véhicules (2 lignes au PAP / 42 au DUERP)

Les risques relaté dans le PAP concernent les trous en formation sur les parkings et les accidents de trajet. Effectivement la mesure proposée de reboucher ces trous paraît satisfaisante beaucoup plus que celle consistant à simplement apposer une signalétique.

En dehors des situations de déplacement domicile-travail, le DUERP fait quand même état d'un risque prégnant concernant les personnels nomades ou amenés à intervenir sur place, de même pour les agents des services techniques de la Direction.

Ce risque se concrétise d'ailleurs souvent comme l'a démontré l'analyse des accidents de service. Si des mesures ont déjà été prises par la Direction, comme des formations dispensées aux personnels les plus mobiles, pour le CHSCT cela constitue un début de réponse. Ce risque devrait donc être réintégré au PAP avec des mesures de prévention ciblées en face.

De la même manière, il conviendrait d'éviter la mobilité forcée qui éloigne les agentes et les agents de leur domicile augmentant ainsi les risques routiers, risque qui augmente suite à la mise en place du NRP qui a accru ce risque en supprimant de nombreuses résidences administratives.

Les risques liés aux glissades et chutes de plain-pied (3 lignes PAP / 23 au DUERP) et aux chutes de hauteur (0 ligne / 15 lignes au DUERP)

Le CHSCT prend acte des propositions d'intervention sur les sols extérieurs endommagés cela va évidemment dans le bon sens. Les risques de chutes subsistent nombreux dans le DUERP, c'est pourquoi le CHSCT renouvelle sa préconisation de 2019 et de 2021 de mettre en place une politique départementale afin d'en réduire les causes.

Les risques d'incendie, d'explosion et de panique (1 ligne au PAP / 4 au DUERP) :

Le CHSCT déplore de voir à nouveau apparaître ce risque en 2022 alors qu'il existait déjà en 2018, 2019 et 2021. Le CHSCT réitère donc sa proposition faite en 2019 et 2021 qu'une note départementale précise les consignes au plus vite, celle-ci devra comporter un volet très précis concernant l'évacuation des personnels en situation de handicap.

Il conviendra d'anticiper et de rappeler ces consignes sur l'ensemble des sites où travaillent des personnels en situation de handicap dans les plus brefs délais. Sur le risque incendie, il nous semble bon de rappeler ici, le caractère obligatoire des exercices d'évacuation. Ainsi, les dispositions du Code du travail (Art R 4227-37 à R4227-40) rappellent notamment la nécessité d'exercices tous les 6 mois. De même, nous insistons particulièrement sur la présence des consignes de sécurité incendie (R4227-38) et sur le dégagement des issues de secours. Il va de soi que la signalisation des issues de secours est impérative et seulement la signalisation des dites issues de secours.

Les risques liés à l'environnement sonore (3 lignes au PAP / 12 au DUERP), lumineux (0 au PAP / 1 au DUERP) et thermique (0 au PAP / 7 au DUERP)

Les risques repris au PAP concerne les trésorerie amendes et hospitalières dans laquelle les personnels évoluent dans un environnement bruyant en raison du lieu d'implantation ou

de l'organisation. La réalisation de travaux, apparaissant déjà au PAP précédent, est déjà ancienne et mérite un traitement rapide. Le CHSCT demande s'il ne pourrait être envisagé un déménagement dans des locaux mieux adaptés.

Plusieurs risques liés au bruit dans les open-spaces sont relatés au DUERP, le CHSCT rappelle donc sa préconisation de renoncer à l'installation des services selon cette modalité et d'organiser les espaces en bureaux plus petits.

Les risques thermiques n'ont pas été repris au PAP alors que cette problématique touche beaucoup de services en été (fortes chaleurs) et en hiver (plan de sobriété). Le CHSCT préconise donc une rénovation thermique volontaire du bâtimentaire.

Le CHSCT en profite pour rappeler que les mesures à prendre en cas de fortes chaleurs doivent continuer à être accessibles sur Ulysse 27 et rappelées aux chefs de services en cas d'épisode caniculaire annoncé.

Les risques liés aux armes et munitions (0 ligne au PAP / 1 ligne au DUERP) :

Déjà présent en 2021, ce risque concerne les agents de la BCR et la demande de fourniture de gilets pare-balles pour leurs interventions conjointes avec la gendarmerie et les douanes, le CHSCT déplore la réponse de l'administration qui renvoie à la circulaire du 1^{er} juillet 2013. Il serait pourtant assez facile de remédier immédiatement à ce risque en fournissant ces EPI. Le CHSCT y est favorable.

CONCLUSION :

Le CHSCT reconnaît les efforts de la Direction dans la gestion de la crise sanitaire et l'engagement des équipes même si cela est toujours perfectible.

Le CHSCT déplore de voir disparaître dans le PAP les problématiques liées à l'amiante et aux situations d'exposition. Il s'agit toujours d'une grande orientation ministérielle et nous réitérons notre demande d'une prise en compte des travaux du groupe de travail et d'un plan pluriannuel de désamiantage des bâtiments domaniaux du département.

Toutefois, comme en 2019 et 2021, nous ne pouvons que déplorer le manque d'engagement de la direction au niveau du PAP sur la problématique des RPS, notamment en ce qui concerne la communication envers les agents à chaque étape des évolutions qui les concernent et le peu d'allant à mettre en oeuvre la conduite de projet préconisée par le secrétariat général pourtant destinée à répondre à cette problématique.

Enfin, il est plus que regrettable que la direction ne se soit pas encore suffisamment emparée de la situation des personnels handicapés avec les mesures adéquates pour leur sécurité et leur santé au travail.

Une politique ambitieuse au niveau bâtiminaire doit être menée afin que tous les sites du département soient aux normes en vigueur. Rappelons qu'en vertu de l'article 77 du décret du 28 mai 1982 modifié, « *Le président du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit, dans un délai de deux mois, informer par une communication écrite les membres du comité des suites données aux propositions et avis émis par le comité.* »

Le CHSCT rappelle donc que la prévention primaire, qui a pour finalité d'éliminer les risques à la source, doit être clairement privilégiée !

Des actions sur l'organisation du travail ou des processus, comportant ce qui relève :

- du contexte de travail : organisation des locaux, conditions d'exercice de l'activité (pression des usagers, pression de l'urgence, etc.) ;
- du contenu du travail : intérêt du travail, possibilité de faire du travail de qualité, possibilité de respecter les valeurs du service public, organisation de l'entraide et du renfort ;
- de la cohérence organisationnelle globale d'un service ou d'une entité de travail : adéquation aux besoins des publics et effectifs disponibles, pics d'activité, capacité à prendre en charge des situations variées.

Des actions sur la gestion des ressources humaines, comportant ce qui relève :

- de la politique RH à moyen/long terme : affectations, développement des compétences, évolution des missions, avancement, politique de formation, rémunération ;
- de la gestion à plus court terme des ressources humaines : entretiens d'évaluation, avancement, etc.

La surcharge liée à l'innovation doit être également surveillée de près, afin d'effectuer les ajustements nécessaires le plus rapidement possible. Le dernier bilan social de la DGFIP fait état d'un ressenti inquiétant des agents sur l'évolution et sur le climat social de la DGFIP. Il est clair qu'un arrêt dans les réformes et dans les suppressions d'emplois doit être fait afin d'assimiler les changements qui ont eu lieu ces dernières années.

Il faut donc éviter de multiplier inutilement les évolutions et réfléchir aux modes d'organisations qui « favorisent » la santé au travail plutôt que ceux qui sont à risque. De plus, ces changements peuvent générer un écart entre d'une part, ceux qui les décident et les pilotent, et ceux qui les subissent.

À ce titre l'un des principaux risques recensés concerne les craintes sur l'avenir et les restructurations, de ce point de vue le CHSCT a dénoncé le fait que la Direction ne consulte plus du tout le CHSCT sur les changements en profitant de la réforme des instances. Initialement, les projets considérés comme importants faisaient systématiquement l'objet d'un examen en CHSCT. La direction estimait alors toujours que ces projets n'étaient pas importants. Puis avec la réforme, les projets importants n'étaient plus qu'examinés qu'en CTL, la direction a considéré alors que tous ses projets étaient importants...

D'un point de vue général, nous déplorons la politique qui vise à vider les postes pour mieux les fermer. Les agents qui vivent cela se trouvent avec des risques psychosociaux maximum sur lesquels l'administration s'appuie, après les avoir organisés, pour fermer les postes. Tout ceci semble donner raison à Bossuet quand il parle de ceux « *qui déplorent les effets dont ils chérissent les causes.* »

