



Paris, le 15 octobre 2018

## Déclaration liminaire au CHSCT

Notre administration subit depuis de trop nombreuses années :

- Des milliers de suppressions d'emplois, en faisant la première direction générale en termes d'efforts budgétaires,
- Des restructurations incessantes,
- Une dégradation des conditions d'exercice des missions,
- Une détérioration des conditions de travail,
- Un recul significatif des droits et garanties de l'ensemble des personnels.

L'ensemble de ses annonces, suppressions d'emplois, fusions, réorganisations, fragilise les agents, et augmente les risques psycho sociaux, pourtant déjà trop présents, ainsi que le montre l'étude des DUERP et des PAP des différents services du Ministère, y compris ceux des services parisiens concernés ou pas par l'ASR 2019.

Dans le contexte d'évolutions importantes et permanentes que connaissent les agentes et agents du ministère des finances, de remise en cause des services publics, ces projets doivent mieux prendre en compte les conséquences sur les conditions de travail et la santé au travail des agentes et agents concerné·e·s, et mieux les y associer.

La meilleure prise en compte des conditions de travail et de la santé au travail dans toutes les réorganisations constitue d'ailleurs une des orientations du plan SSCT 2016/2019.

La prévention des risques professionnels nécessite une association du CHSCT, réelle, sincère, le plus en amont possible de la réalisation d'un projet.

Afin de constituer un support d'échange et de partage d'informations, l'élaboration d'un dossier de présentation du projet doit être engagée par le président du CHSCT, le plus en amont de la mise en œuvre du projet, comme indiqué dans le « **Guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets** ».

Ce guide a été élaboré en collaboration avec les directions et des cadres opérationnels des services d'administration centrale et déconcentrés. Il a associé les

acteurs de prévention ministériels et a été concerté avec les représentants des personnels du CHSCT ministériel

Il décrit une méthode, des outils et donne des préconisations pour mieux prendre en compte les conditions de travail tout au long de la mise en œuvre des projets. Les conditions de travail sont une composante à part entière des projets et ne peuvent pas être isolées et traitées indépendamment de l'ensemble des autres dimensions.

Il indique :

« Tout processus de changement modifie les situations de travail initiales et donc les conditions de travail. » ;

« Les conditions de travail ne peuvent pas être traité de manière isolée du reste du projet. » ;

« Le chef de service (au sens « employeur ») a la responsabilité de la constitution du dossier et de la mobilisation des acteurs pouvant contribuer à sa rédaction. L'objectif de ce dossier est de centraliser un ensemble de données factuelles pour permettre d'anticiper au mieux les incidences potentielles sur les conditions de travail. » ;

« C'est donc dès la conception du projet que certaines incidences sur les conditions de travail doivent être prises en compte. » ;

« Il s'agit ainsi, dans tout projet, de mettre en œuvre une démarche de prévention primaire des risques professionnels (supprimer le risque avant sa survenue) pour ensuite, là où des modifications déterminantes des conditions de travail sont identifiées, pouvoir faire, devant le CHSCT, une présentation approfondie des mesures de prévention mises en œuvre pour accompagner ces évolutions ».

Les conséquences d'un projet sur les conditions de travail et la santé au travail constituent le cœur du débat en CHSCT. Les représentants des personnels, les médecins de prévention, l'ISST, doivent pouvoir identifier les modifications et les changements prévisibles liés à un projet.

Il faut donc impérativement que vous apportiez des éléments éclairant les incidences du projet sur les modalités actuelles de fonctionnement des services.

La phase de consultation des instances représentatives du personnel doit de préférence se situer avant le début de la phase de concrétisation

Vous nous aviez indiqué au printemps, en CHSCT et en CTL, que les 2 pôles fiscaux encore existants, verraient leur organisation profondément transformée, rapidement ; des informations devaient en principe être communiquées aux représentants des personnels...rapidement aussi.

Vous nous présentez le projet de réorganisations des pôles le 15 octobre 2018. Cette réorganisation sera mise en place officiellement le 1 janvier 2019, mais avec des installations réelles d'agents au 1 septembre 2019.

**Ce projet concerne plus de 77 agents, à minima : il constitue un projet « important » au sens réglementaire, mais aussi bien sûr pour les agents.**

**Selon le code du travail, Article L.4121-3**

**« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans les choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.**

**À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre 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 travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. »**

Il faut donc impérativement que vous apportiez des éléments éclairant les incidences du projet sur les modalités actuelles de fonctionnement des services comme indiqué dans le « **Guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets** », soit :

Les changements prévisibles liés :

**– Aux process de travail : les circuits d'action, de validation, les liaisons fonctionnelles, les périmètres de missions, les relations de travail...**

**– À la nature des activités : le type d'actions nécessaires à réaliser par les agents, via quels outils, avec quelles ressources mobilisées, avec quelle répartition de la charge de travail...**

**– À l'évolution des compétences : les savoir-faire attendus, les transferts de compétences...**

**– À l'environnement de travail : la localisation, la répartition des espaces, l'aménagement des zones de travail, les superficies, l'accueil d'utilisateurs... »**

Les éléments restant inchangés peuvent également être précisés afin d'identifier plus précisément la nature et l'ampleur des changements mis en œuvre.

**Et de manière plus spécifique :**

■ Concernant l'environnement et le cadre de vie :

- les conditions de restauration,
- les modifications attendues concernant le trajet travail-domicile, et notamment pour l'ensemble des agents concernées par les changements de résidence administrative à la demande de l'administration, l'impact en temps de trajet par rapport au domicile de l'agent-e, et non simplement par rapport à la résidence elle-même, ce changement étant susceptible d'augmenter ou de diminuer le temps de trajet ;
- les modalités d'accès aux sites (parking, transports en commun, pistes cyclables...) pour les agent-e-s.

■ Concernant l'organisation :

- la nouvelle sectorisation des services ou la nouvelle chaîne hiérarchique,
- les éventuelles modifications de liaisons fonctionnelles entre les services (modes de relation, interdépendance, circuits de communication et/ ou de validation...),
- les modifications impactant la temporalité du travail (durée, horaires, répartition...).

■ Concernant l'immobilier :

- les plans existants et projetés dès qu'ils sont connus,
- les conséquences notables éventuelles sur les ambiances physiques de travail,
- les accès et conditions d'accessibilité au bâtiment (accès PMR, nombre de sanitaires...),
- les conditions d'exécution des travaux (travaux en site occupé, opérations à tiroir...).

■ Concernant les équipements :

- l'usage de nouveaux outils ou équipements spécifiques, au cas particulier la mise à jour des habilitations
- l'introduction de nouveaux logiciels ou périphériques informatiques,
- les marges de manœuvre disponibles,
- les dimensions et impacts éventuellement non anticipés initialement,

- les éléments restant à définir,
- les difficultés à palier,
- les avantages à préserver,
- les moyens à ajuster.

L'enjeu est de pouvoir définir sur cette base les modalités de la conduite du projet permettant de garantir des futures conditions de travail les plus adaptées possibles.

\*\*\*

Vous devriez nous communiquer de manière détaillée les informations relatives à :

- L'association et la participation des agents (au-delà des actions de communication : groupe de réflexion / travail, possibilité de prise en compte des remontées de terrain) ;
- L'accompagnement des agents prévu tout au long du projet (accompagnement RH en relation avec le service social, le correspondant social et /ou handicap, plan de formation...);
- La mobilisation de ressources spécifiques ;

Il convient enfin de consulter systématiquement les acteurs de prévention : médecin de prévention, ISST, voire parfois le pôle ergonomie du ministère ou encore les antennes immobilières.

Dans le dossier de présentation nous n'avons pas :

- . la consultation des agents
- . l'avis du médecin de prévention
- . l'avis de l'ISST

\*\*\*

Nous avons demandé lors des réorganisations des années précédentes et cela depuis l'année 2016, un certain nombre de documents que vous ne nous avez jamais fourni.

Nous vous en redemandons communication :

- Le taux d’absentéisme (congrés maladie, absences diverses)
- L’évaluation des charges détaillées pour chaque projet ou restructuration;
- La rotation des effectifs sur 5 ans
- Risques psycho-sociaux résultant du projet non évalué (aucune donnée sur la quantification et la ventilation exacte de la charge de travail) ?
- Les avis des médecins de prévention compétents territorialement, et pas seulement de ceux qui siègent en CHSCT
- Des données « genrées » (hommes/femmes)
- Les données relatives à l’impact vie privée /vie professionnelle
- Nous demandons aussi à visiter les locaux avant et après réinstallation des agents.

D’autre part, certains documents permettant d’anticiper la situation des futurs services, nous sont nécessaires pour appréhender les conséquences de ses restructurations sur les conditions de travail des agents

- L’évolution des emplois, au 01/01/2019
- Les effectifs réels présents dans les services au moment de la fusion au vu :
  1. des mutations
  2. des listes d’aptitude
  3. des départs en retraite
  4. des CLM et CLD
  5. des disponibilités
  6. des postes vacants
  7. des détachements
  8. des congés formations

– La liste des agents détachés et ALD sur les services concernés par les réorganisations, par grades et par services

– La liste des agents qui ne suivent pas la mission, avec leur affectation nouvelle et les modalités en termes de gestion, de garantie et en termes de formation.

– Les modalités de gestion pour les agents détachés ; devront-ils faire une mutation ou devront-ils retourner à leur poste d’origine ?

- Les modalités détaillées de réorganisations des services
- Les comptes-rendus des GT en cours qui précisent les contours de la réorganisation, répartition des tâches, mobilité fonctionnelle imposée
- L'estimation du coût de ces déménagements.

\*\*\*

D'autre part, Le CHSCT a notamment pour missions de « *contribuer à la protection de la santé physique et mentale* » (articles 47 et 51 à 63 du décret n°82-453 modifié).

Le CHSCT est donc une instance spécialisée en particuliers sur les questions liées à la santé au travail des agents.

**Solidaires Finances ne rendra pas, à ce stade, d'avis, sur le projet de « réorganisations des pôles », mais vous fera part de toutes les remontées du terrain, des agentes et agents que nous représentons, au fur à mesure de ses enquêtes dans les services fusionnés et/ou déménagés et/ou réorganisés.**

**Préparer le projet en identifiant les incidences potentielles sur les conditions de travail**

Pour pouvoir définir les impacts d'un projet sur les conditions de travail, il est nécessaire de bien identifier la situation initiale. Cet état des lieux permet d'appréhender plus aisément la nature et l'ampleur des modifications apportées. Ce n'est qu'à partir de ces éléments que les incidences sur les conditions de travail peuvent être plus précisément définies. Ce travail doit permettre d'identifier les contraintes principales apportées par la transformation attendue afin de nourrir la réflexion sur le projet.

Concernant les projets de réorganisation de la DRFiP, si le CHSCT est formellement consulté avant le CT, à la demande du Directeur général, la consultation n'a de sens que si le projet reste amendable, et ne place pas le comité devant le fait accompli. Votre calendrier de consultation du CHSCT et du CT (passage en CHSCT le 15 et en CTL le 17 octobre...), le manque d'épaisseur dans les informations transmises dans les documents envoyés au CHSCT, nous permettent d'affirmer que tel n'est pas le cas.

Ces projets constituent une source d'insécurité professionnelle. Démunis **d'informations précises**, les agents considèrent les projets de fusion avec une grande anxiété.

Le contexte global de la DGFIP et des politiques publiques menées par les gouvernements successifs accroît cette perception anxiogène de subir un parcours professionnel sans pouvoir en être l'acteur.

Les restructurations constantes à la DRFiP depuis plusieurs années, qui se traduisent par des réductions d'effectif, et la décision de ne pas remplacer les départs en retraite, nourrissent les inquiétudes des agents.

Enfin, les perspectives de reclassements au sein des services de la DRFiP, se restreignent, alors même que les suppressions de poste de travail continuent, et que les règles de mutation et les garanties de gestion sont peu à peu sacrifiées au profit de l'intérêt de l'administration, ce qui renforce ces inquiétudes, et empêchent les agents de se projeter dans des perspectives lisibles.

Plus globalement, la stratégie de regroupement des services nourrit des inquiétudes fortes quant à la pérennité des sites maintenus dans l'organisation-cible, accentuées par la mise en place de nouvelles règles d'affectation...

Cette représentation de l'avenir « insécurise » fortement les agents amenés à devoir se projeter et se positionner.

De plus, ils craignent de voir leurs sacrifices personnels consentis chaque jour ou à l'occasion de déménagement voire de changement de métier, n'avoir servi à rien, tout en étant à nouveau confrontés à l'annonce d'une nouvelle fusion.

### **Point Cantine Argonne**

À plusieurs reprises, les représentants de Solidaires vous ont interpellés en CHSCT, en CTL en CDAS, ou par messagerie, concernant les problèmes de restauration à la cantine Argonne. Le 20 septembre, et le 8 octobre 2018, vous avez, à nouveau, été sollicités par les représentants SOLIDAIRES au CDAS dans le message suivant :

*« Monsieur le Directeur Régional,*

*En tant que représentants SOLIDAIRES FINANCES au CDAS de Paris, nous vous alertons de nouveau sur la situation plus que préoccupante de la restauration collective du site ARGONNE.*

*Nous étions déjà intervenus lors de différents CT et pour la délégation SOLIDAIRES au CNAS, notamment au niveau de la qualité des prestations assurées par ELIOR ainsi que sur la tarification.*

*La DRFiP s'était alors engagée à se saisir du dossier et éventuellement lancer une procédure de dénonciation du contrat liant la DRFiP, LA CRAMIF et ELIOR en juillet si le contrat (qualité brasserie parisienne) signé par ELIOR n'était pas respecté.*

*Force est de constater qu'après une timide amélioration en juin, la situation n'a cessé de se dégrader depuis la réouverture estivale.*

*Ainsi hier lors d'une visite sur le site ARGONNE, nos représentants ont été interpellés par des agents et des chefs de services sur la qualité exécrable de la prestation assurée (choix des plats, qualité, etc...), les agents pour se restaurer se contentent d'entrées, de desserts et des légumes.*

*Lors du groupe de travail du CDAS de ce jour, notre délégation est intervenue pour dénoncer ce dysfonctionnement continu. La déléguée a pris note de notre intervention.*

*M le Directeur Régional, que comptez vous faire face au non-respect des obligations d'ELIOR ?*

*Les agents doivent pouvoir bénéficier d'une restauration collective digne de ce nom à des tarifs équivalents à ceux pratiqués par AGRAF.*

*Nous vous rappelons que le Secrétariat Général s'était positionné à l'époque sur une restauration confiée à AGRAF.*

*Les agents sont excédés de cette situation. Nous vous demandons d'agir au plus vite dans l'intérêt de ces derniers.*

Ces mails sont restés sans réponse à ce jour

\*\*\*

D'après nos informations, la convention actuelle avec ELIOR prend fin en février 2019, quelle suite sera donné à la gestion de ce restaurant ?

L'AGRAF n'est pas opposée à la reprise, si les contraintes juridiques le permettent.

Nous vous interpellons depuis longtemps sur ce sujet. Nous, et les agents aussi, n'avons aucune réponse satisfaisante. Cette situation impacte fortement les conditions de vie des agents, en ne leur permettant pas d'avoir une restauration correcte dans le laps de temps imparti (45 mn).

Solidaires vous demande de vous saisir de ce sujet avec sérieux, de communiquer aux agents vos interventions à venir, et d'apporter une réponse rapide aux agents pour améliorer rapidement leurs conditions de restauration, donc leurs conditions de travail aussi.

Nous vous joignons notre tract ci-dessous à titre d'information complémentaire

## **RESTAURATION ARGONNE : « CAUCHEMAR EN CUISINE »**

Paris le 1/10 2018

*Rarement une installation n'aura fait autant l'objet d'un jugement si unanimement négatif de la part de ses utilisatrices et utilisateurs.*

L'offre de restauration sur le site d'Argonne est tout simplement indigne :

- Aucune diversité ni de véritable choix dans l'offre des repas.

- Les pitances « incongrues » restent classiquement composées d'un mélange souvent improbable obtenu par ce qui ressemble manifestement à un mélange des restes de la veille auquel sont ajoutés, sans la moindre préoccupation d'harmonie gustative, les arrivages aléatoires de produits du jour. L'énumération exhaustive des critiques serait longue et aboutirait à un même constat d'une situation déplorable qui ne peut plus perdurer.

Après moins de deux années d'existence sans qu'aucune amélioration significative n'ait été apportée aux principaux dysfonctionnements originels, structurels dont a constamment souffert cette « cantine » depuis son implantation Place de l'Argonne, le ras le bol général atteint aujourd'hui son paroxysme.

Exaspéré.e.s de ne pas constater d'évolution favorable malgré l'expression de leur mécontentement, beaucoup désertent cette cantine et sont tenté.e.s d'organiser sa désaffectation plus générale pour obtenir sa fermeture dans le but affiché d'en revenir à la situation antérieure (deux offres de restauration extérieure, hors site, subventionnées qui nécessitaient toutefois une pause méridienne mécaniquement supérieure aux 3/4 d'heure incompressibles décomptés pour le temps du déjeuner). Cette solution n'était certes pas satisfaisante notamment parce qu'elle ne permettait pas aux agent.e.s d'un des plus gros sites parisiens de déjeuner dans les mêmes conditions que la grande majorité de leurs collègues en poste ailleurs dans la capitale. Mais les repas y étaient d'une qualité satisfaisante et les agent.e.s aspirent légitimement à pouvoir de nouveau se nourrir « dignement ».

**Toutefois il importe de savoir qu'à ce jour, même en cas de fermeture de l'actuelle cantine d'Argonne, un retour à la situation antérieure serait loin d'être acquis :**

- En effet le restaurant administratif de la CNAV a compensé le déficit de fréquentation consécutif au

déconventionnement des agent.e.s des Finances par l'accueil d'autres personnels et ne serait pas en capacité d'accueillir à nouveau les collègues.

- La cantine Hémisphère n'accueillerait pas plus favorablement un re-conventionnement volatile des agents des Finances.

**Nous continuons de revendiquer par conséquent, - en cohérence avec le discours porté initialement par différentes organisations syndicales - , l'implantation d'une structure Agraf sur le site de la Place de l'Argonne dans le but d'assurer des prestations d'une qualité identique à celle qu'on retrouve sur d'autres sites parisiens (y compris ceux qui ne bénéficient que d'une simple « liaison froide ») tout en permettant à toutes et tous de déjeuner sans dépassement horaire.**

Si la DRFIP a justifié le recours à un prestataire extérieur privé (Elior) par une impossibilité matérielle de recourir directement aux services de l'Agraf compte tenu d'une fréquentation mixte CRAMIF / Finances, il importe de noter qu'en 2010 une note du Secrétariat Général ne percevait aucunement dans cette « mixité » des publics une source d'incompatibilité et n'y voyait nullement un frein au développement d'une restauration Agraf.

Dans la longue histoire de ce dossier restauration, l'exaspération générale des agent.e.s est par ailleurs « parfaitement alimentée » (elle) par l'inertie de la Direction Parisienne en la matière et par tout le mépris dans lequel il faut croire qu'elle tient les agents. La DRFIP ne peut pas feindre de méconnaître les difficultés compte tenu des constantes interpellations de Solidaires Finances Publiques en CHSCT, Comité Technique Local et plus encore au CDAS.

La société ELIOR s'était engagée sur la livraison de plats d'une « qualité brasserie » et n'a jamais honoré ses engagements, la Direction aurait eu l'opportunité de dénoncer ce contrat en juillet dernier et ne l'a semble t'il pas fait.

**Solidaires Finances Publiques reste déterminé à exiger désormais des réponses adéquates.**

**La situation n'a que trop duré...**



## **Points divers**

### **Sand**

Il y a plusieurs semaines qu'un des deux ascenseurs du site Sand est en panne. Cela fait longtemps que ces ascenseurs posent problème dans ce site, problème récurrent donc ... Que comptez vous faire sur ce sujet ?

### **SIP Auteuil et Muette**

Les revendications des collègues portent notamment sur la suppression d'un des deux agents relations publiques.

Deux postes sont implantés au TAGERFIP, mais un seul est pourvu depuis septembre. L'autre est pour l'instant occupé par une collègue EDR, qui part le 1er novembre, sans être remplacée.

Une collègue contrôleuse de secteur d'Auteuil, du fait de la suppression de son secteur d'assiette, a été mise en renfort à l'accueil relation publique par intermittence.

Lorsque l'EDR sera partie, l'accueil, selon les collègues de l'accueil, et du SIP, va devenir intenable.

Déjà actuellement, il est très difficile pour les collègues de prendre une pause dans la journée, ou de pouvoir prendre 45 minutes de pause le midi.

Or, si sur certains sites, les chefs de service ont décidé de décaler la réouverture de l'accueil à 14 h pour laisser le temps aux collègues de déjeuner, tel n'est pas le cas à Sand. Parfois les accueils de la matinée se terminent vers 13 h, pour une reprise à 13h30. Le départ de la collègue EDR va sans aucun doute faire empirer la situation.

Le Directeur de la DRFiP devait passer sur le site, mais sans nouvelles de sa part, les collègues ont demandé une audience. Cette demande est restée, pour eux, sans réponse à ce jour.

Ces problèmes de (d'absence) de pause méridienne, et de pauses tout court, pourraient s'avérer néfastes pour la santé des collègues concernés .

Que comptez vous faire pour renforcer l'accueil du site Sand ? Que comptez vous faire pour permettre aux agents d'accueil du site Sand de bénéficier d'une pause méridienne ?

### **St-Sulpice**

### **Cantine**

Les collègues nous signalent leurs inquiétudes pour cette cantine : il y fait froid ou trop chaud au mauvais moment, des critiques sont faites sur la qualité de la restauration, et des travaux d'envergure seraient envisagés ; des rumeurs circulent sur la fermeture de la cantine, la durée de fermeture en cas de travaux, les solutions de remplacement etc.... Qu'en est-il exactement ?

Aucun calendrier officiel, de début des travaux n'est annoncé à priori, pour 2019 voire 2020. Il y aurait eu deux rapports sur les travaux à réaliser : le premier rapport fixerait le montant des travaux à réaliser à 400 000 euros, et un second à 2,1 millions euros. Qu'en est-il exactement ?

Un diagnostic serait réalisé par le bureau immobilier de la DGFIP (SPIB). En gros derrière les faux plafonds, tout serait en mauvais état...les armoires électriques obsolètes, les fils épars, etc. Le restaurant a déjà fait l'objet d'observations sur sa normalité.

Comme c'est un site classé, il y a aussi des normes à respecter et un permis de construire est obligatoire.

### **Services communs (Zone courrier et arcades)**

Les néons sont défectueux, seulement la moitié fonctionne normalement. La demande de devis auprès de la société prestataire a-t-elle été faite ?

À quelle date devrait avoir lieu les travaux ?

### **Le local douche**

Des collègues de Saint Sulpice vont régulièrement faire du « jogging » à la pause méridienne.

Nous renouvelons notre demande d'utilisation du local douche existant.

### **Local à vélo**

De nombreux collègues se rendent sur leur lieu de travail en vélo. Il n'est pas possible de les laisser, même attaché, sur les emplacements existant rue Bonaparte, les vols y étant fréquents.

SOLIDAIRES demande la création d'un local ou garage vélos à l'intérieur du site.

## **MOULIN VERT**

Deux exercices d'évacuation ont été réalisés, les 15 mars, et 27 septembre 2018, sur ce site.

Le premier a duré 31 min, et le second 19 min.

Il semble que lors du 1<sup>er</sup> exercice, les difficultés d'évacuation aient été liées

– au positionnement de « l'évac-chair » au 4<sup>e</sup> étage, et du « hamac » au 3<sup>e</sup> étage

– au manque d'expérience du serre-file

– et à la porte de sortie de secours qui ne tient pas en position ouverte

Les enseignements à tirer du premier exercice semble avoir été suivi, mais malgré tout, des difficultés demeurent, à minima, pour la collègue située au 3<sup>e</sup> étage.

Solidaires demande que la solution alternative proposée (EAS) par le gestionnaire de site, soit étudiée par la direction, en termes, de faisabilité matérielle, de sécurité pour l'agent et ses accompagnateurs.

Solidaires demande sur ce point l'avis de l'Inspecteur santé et sécurité au travail, et celui de la médecine de Prévention

### **Tous sites**

Solidaires vous demande de faire un état des lieux des trousse de secours disponible sur l'ensemble des sites.

Il semble que certains « produits » présents dans les trousse de secours soient périmés selon les remontées de quelques correspondants.

Nous vous demandons le cas échéant de procéder au remplacement ou au complément en cas de besoin.

D'autre part, il serait souhaitable que les gestionnaires de site informent, à minima, les chefs de services, et les agents, du site, de la disponibilité de ces trousse, et de leur localisation le cas échéant.

### **Article L4121-2**

**L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'Article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :**

- 1. Éviter les risques ;**
- 2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;**
- 3. Combattre les risques à la source ;**
- 4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;**
- 5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;**
- 6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;**
- 7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'Article L1152-1 ;**

- 8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;**
- 9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »**

**Vous ne respectez pas ces neufs principes de prévention**