

Pénibilité, le compte n'y est pas !

Comme tout ce qui concerne le travail, la notion de pénibilité est polémique. Elle est l'expression du rapport de force entre employeurs et salariés. Il convient de constater que ce sujet n'entre dans le débat public qu'à propos de l'âge de départ à la retraite ainsi elle est donc essentiellement discutée en terme de compensation et rarement en terme de prévention.

En 2003, Struillou, dans un rapport demandé par le gouvernement, écrivait : la pénibilité correspond à *"des expositions qui réduisent "l'espérance de vie sans incapacité" des travailleurs, c'est-à-dire la durée de vie en bonne santé"*, et précisant que *"les pénibilités étudiées (dans le rapport) seront donc celles qui sont susceptibles de contribuer à une pathologie d'origine professionnelle affectant, à long terme, la santé de façon grave et irréversible."* (souligné par le rédacteur).

En janvier 2006 un rapport : *"Pénibilité du travail, évaluation statistique"* n°55, CEE, (CEE-DARES) s'appuyant sur le rapport Struillou note l'existence de deux conceptions :

- "la pénibilité comme *"astreintes nocives"* ayant des conséquences irréversibles à long terme sur la santé.

- la pénibilité *"vécue"*, c'est-à-dire difficile à vivre pour les travailleurs vieillissants mais n'ayant pas nécessairement de conséquences à long terme sur la santé."

En précisant que ces deux conceptions ne se superposent pas, le rapport fait le choix de la 1ère conception orientant vers *"une solution (le départ anticipé) en termes de justice sociale à ceux dont les conditions de travail et les expositions professionnelles réduisent l'espérance de vie sans incapacité"* renvoyant la deuxième approche à *"une meilleure gestion des carrières et à l'amélioration des conditions de travail"*.

Ce choix voulant répondre à un double enjeu : *"légitimer le départ précoce à la retraite, synonyme de compensation, en se fondant sur des considérations liées à la pénibilité du travail, et inciter les entreprises à améliorer les conditions de travail pour permettre le maintien des salariés en emploi sans altérer leur santé."*

La création d'un dispositif de prévention et de compensation de la pénibilité du travail aurait pu constituer une avancée. Mais la faiblesse du nombre d'années de préretraite gagnée, les incertitudes sur le dispositif transitoire et, surtout, un nouvel allongement de la durée de cotisation, alors que le maintien dans l'emploi des salariés vieillissants n'est toujours pas assuré, ne le réduisent du coup qu'à un simple palliatif loin de répondre aux enjeux globaux.

Pour faire passer leur pilule amère de l'allongement de la durée de cotisation, Hollande et Ayrault ont largement communiqué sur les douze facteurs de pénibilité retenus dans leur projet.

Premier constat : ces facteurs sont essentiellement physiques et ne prennent nullement en compte les facteurs psychiques. Or, pour ne prendre qu'un exemple, il est prouvé de longue date que les troubles musculo-squelettiques, qui sont et de loin la première atteinte à la santé de nombreux travailleurs, ont une double origine, physique et psychologique, ce deuxième aspect de la pénibilité générée par le stress au travail est donc totalement ignoré.

Deuxième constat : en limitant à deux le nombre de facteurs pouvant être pris en compte pour chaque salarié, le gouvernement ignore ce que les spécialistes appellent *"l'effet cocktail"*, qui signifie que lorsqu'une personne est exposée en même temps à plusieurs facteurs de pénibilité, ils ne font pas que s'additionner, mais se combinent et se multiplient.

Le projet propose un système dans lequel les salariés accumuleront des points au fil des trimestres, en fonction de leur exposition aux facteurs de pénibilité retenus. On pourra ainsi cumuler jusqu'à 100 points maximum, donnant droit à réduire de deux ans sa durée de cotisation. En pratique, les salariés qui ont été exposés 25 ans à une pénibilité (ou 12,5 ans à deux pénibilités ou plus) ne pourront bénéficier que de deux années de retraite anticipée ! Au regard des différences réelles d'espérance de vie, cela ne fait pas le compte. Et au-delà de 25 ans de métier pénible, les salariés n'en verraient plus aucune qui soit prise en compte. Le texte est d'autant plus insuffisant concernant la pénibilité au travail que, dans le même temps, il demande aux salariés de travailler plus longtemps. Comment des salariés *"cassés"*, fragilisés, usés pourront-ils tenir au travail 173 trimestres moins les 8 trimestres de bonification ? Combien de temps pourront-ils jouir pleinement de leur retraite avant d'être rattrapés par des limitations sévères de leurs capacités et de graves problèmes de santé ?

S'il est temps de prendre en compte cette question, l'objectif premier doit être de faire reculer la pénibilité. Chaque travailleur doit avoir droit à une retraite en bonne santé. L'espérance de vie en bonne santé est aujourd'hui déjà, en moyenne, à 62 ans et nous constatons depuis quelques temps qu'elle commence à régresser.

Si le projet de loi précise que le compte personnel de prévention de la pénibilité entrera en vigueur au 1er janvier 2015, le flou persiste quant aux dispositions applicables aux personnes ayant été exposées à des facteurs de pénibilité et arrivant à l'âge de la retraite dans les prochaines années. Certes un décret devra prévoir des bonifications, mais uniquement pour les *"assurés âgés de plus de 59 ans et 6 mois."* Autant dire que toute la génération ayant à ce jour entre 50 et 59 ans et 6 mois se voit sacrifiée : elle pourra certes accumuler des points mais les critères annoncés d'utilisation laissent peu d'espoir de partir en retraite avant l'âge légal !

Enfin, et c'est loin d'être anodin, la reconnaissance de l'exposition à des facteurs de pénibilités risque de dépendre beaucoup des employeurs. Or on sait qu'une partie des cotisations payée par ceux-ci dépendra du nombre de leurs salariés qui y seront soumis, comme pour la branche AT/MP avec les sous-déclarations que cela représente, il y a donc de fortes probabilités pour qu'il en soit de même. Par ailleurs le délai de recours pour cette reconnaissance ne sera que de deux ans et il faudra répondre à des seuils d'exposition qui ne seront déterminés qu'en 2014 par décret !

Pour Solidaires, les inégalités face à l'espérance de vie, notamment en bonne santé, rendent pour-tant indispensable la prise en compte réelle de toutes les formes de pénibilités au travail. Une vraie prise en compte de la pénibilité devrait permettre aux travailleur/euses exposés de bénéficier d'un départ anticipé à 55 ans : le gouvernement ne s'inscrit pas dans cet objectif !

1- Une demande de réunion extraordinaire motivée et faite par 2 membres de CHSCT ne peut être refusée par l'employeur.

Dans cette affaire 2 membres du CHSCT avaient demandé la convocation du CHSCT en session extraordinaire au sujet de la mise en place d'un projet de réorganisation. L'employeur avait contesté leur demande devant le TGI au motif qu'il ne s'agissait pas d'un projet important. La Cour d'appel de Versailles a donné raison à l'employeur, mais la cour de cassation en a jugé tout autrement. Pour elle, peu importe que le projet ne soit pas important, dès lors que la demande de réunion extraordinaire remplit les conditions légales, l'employeur est tenu d'organiser la réunion. C'est la première fois que la cour de cassation précise que l'employeur n'a pas son mot à dire sur une demande régulière de convocation du CHSCT en séance extraordinaire.

Voici une jurisprudence sur laquelle pourront s'appuyer les équipes militantes (et tout particulièrement celles de la fonction publique) pour contraindre un employeur à mettre à l'ordre du jour d'un CHSCT une réorganisation.

2- Seuls les représentants du personnel du CHSCT décident d'une expertise

Dans cette affaire un CHSCT avait adopté une délibéra-

tion par 4 voix sur 8 membres présents demandant le recours à un expert agréé. L'employeur a refusé de transmettre les documents réclamés par le cabinet d'expertise (régulièrement désigné) au motif que la délibération du CHSCT n'a pas été adoptée à la majorité des membres présents, son vote ayant été écarté par le secrétaire du CHSCT.

Les juges ont estimé que le refus de communiquer ces documents était illégal et constituait un trouble illicite. La décision de la cour de cassation est claire, sur le recours à un expert seuls les membres élus du CHSCT doivent se prononcer à l'exclusion du président du comité. La décision de recourir à une expertise est une prérogative exclusive de la délégation du personnel qui s'inscrit dans son rôle consultatif en matière de politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

(Cass.soc, 26 juin 2013, n°12-14.788)

Rappel : le président peut participer au vote lorsqu'il s'agit d'une délibération portant sur le fonctionnement ou l'organisation des travaux du CHSCT.

De nouvelles condamnations d'employeurs pour faute inexcusable

1- Le tribunal des affaires de Sécurité Sociale des Yvelines dans une décision du 27 juin 2013 vient d'affirmer une nouvelle fois que le décès d'un salarié était dû à la faute inexcusable de l'entreprise.

La faute inexcusable de l'entreprise Renault est donc reconnue pour la troisième fois, qui plus est pour un suicide survenu au domicile du salarié.

Le TASS a rappelé et cité un arrêt de la chambre civile de la Cour de cassation selon lequel « un employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences parfois dramatiques pour les salariés qui en sont victimes ». (Cass. 2ème civ., 8 novembre 2012, n°11-23.855. Le jugement indique par ailleurs « l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur ne peut qu'être générale et en conséquence ne peut exclure le cas, non exceptionnel, d'une réaction à la pression ressentie par le salarié ».

En attente, la décision de la Cour de cassation sur un autre suicide intervenu en janvier 2007

2- Le tribunal des affaires de Sécurité Sociale d'Orléans dans une décision du 27 août 2013 vient de condamner l'entreprise EDF en tant qu'employeur pour faute inexcusable après le décès d'un de ses salariés des suites d'un cancer broncho-pulmonaire. Le salarié avait été exposé à des rayons ionisants pendant 30 ans, l'origine professionnelle (tableau 6 des maladies professionnelles) du cancer avait été reconnue par la caisse primaire d'assurance maladie après le décès du salarié. Concernant sa responsabilité, l'entreprise EDF faisait valoir qu'elle avait toujours respecté la réglementation, notamment la limitation des doses d'exposition aux rayonnements et que par ailleurs le salarié fumait.

Sur la responsabilité, les juges ont reconnu que l'entreprise avait bien pris les mesures de prévention que lui impose la réglementation mais que ces procédures ne font que limiter le risque sans l'exclure. Les éléments (documentation scientifique) apportés par l'entreprise n'ont pas démontré « qu'une exposition à de faibles taux de rayonnement ne pouvait concourir à engendrer la survenance d'un cancer broncho-pulmonaire ».

Pour les juges « même si assurément le tabagisme est un des facteurs concourant incontestablement à la même maladie, il n'exclut nullement au contraire le facteur résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants, les facteurs se cumulant et augmentant les risques ».

Enfin les juges estiment « qu'il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié mais il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de

l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage et la faute de la victime n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de la responsabilité qu'il encourt en raison de sa faute inexcusable ».

TASS Orléans, 27 août 2013, n°0123/2012

Cette décision est à rapprocher de celles déjà prises au regard de l'obligation de sécurité de résultat en matière d'amiante

Ce jugement est important pour les salariés, car même si l'employeur a mis en place un dispositif de prévention, en cas de maladie professionnelle la faute inexcusable à l'encontre d'un employeur peut être retenue.

Un projet de décret en préparation prévoit d'obliger les entreprises condamnées pour faute inexcusable à assumer les conséquences financières d'une majoration de rente ou de capital. Les sommes recouvrées par les caisses de Sécurité Sociale le seraient sous forme de capital et non plus de cotisations supplémentaires. Inutile de préciser que les représentants des employeurs de la commission des AT/MP ont à l'unanimité voté contre ce texte.

Un suicide au domicile du salarié reconnu comme accident du travail

Le tribunal des affaires de Sécurité Sociale des Hauts de Seine a reconnu le 18 juin 2013 le suicide d'un salarié à son domicile comme accident du travail.

La caisse primaire d'assurance maladie avait refusé de reconnaître le suicide au titre des accidents du travail en 2010, tout comme la commission de recours amiable qui faisait valoir que l'accident étant survenu « hors du temps et du lieu de travail, ses ayants droit ne bénéficient pas de la présomption d'imputabilité », de plus le médecin conseil a émis un avis défavorable estimant que les éléments mis en avant par la famille n'étaient pas probants.

Il est à noter dans cette affaire le comportement des responsables de l'entreprise qui ont tardé à annoncer que le décès était un suicide, ont refusé de faire une enquête et n'ont fait de déclaration d'accident que sur la demande expresse de l'inspection du travail plusieurs mois après les faits. De plus ils ont expliqué au CHSCT qu'il était trop tard pour connaître les conditions de travail du salarié qu'une enquête créerait un traumatisme chez les salariés et ont donc tout mis en œuvre pour éviter l'enquête du CHSCT alors que la famille avait produit des documents faisant état d'un état de stress important.

Le TASS a conclu que le salarié était dans une situation de stress du au travail depuis plusieurs mois en raison de changements importants dans l'organisation du travail (fusion d'entreprise, plan de sauvegarde de l'emploi...).



Débattre du travail/**changer le travail...**

... Était l'objet des journées Et voilà le travail des 19 et 20 juin derniers qui ont réunis plus de 200 militant-e-s des différents syndicats Solidaires de l'Île-de-France. Comprendre les changements profonds à l'œuvre dans les organisations du travail et lutter contre leurs effets dévastateurs pour les travailleurs-euses reste un enjeu essentiel de notre syndicalisme.

Pour aborder ces questions, les journées étaient découpées en quatre ateliers et une plénière. Un temps de théâtre-forum avec la compagnie NAJE a permis de joyeux et fructueux échanges militants face aux situations concrètes jouées.

La prise en charge syndicale de la souffrance individuelle

Situation de plus en plus fréquemment rencontrée par les militant-e-s, elle doit éviter deux écueils : le sentiment d'impuissance et l'enfermement dans un binôme qui devient lui-même pathogène. Il est nécessaire d'agir avec son équipe syndicale et de maîtriser les outils (donc d'être formé) qui permettent de se saisir des problèmes de souffrance au travail. Au delà du cas individuel, l'action syndicale doit poser la question de l'organisation même du travail.

Les entretiens annuels d'évaluation

Les entretiens d'évaluations individualisent les relations de travail et mettent en concurrence les travailleurs-euses entre-eux/elles. Pour autant, ils sont souvent vécus comme une reconnaissance de leur travail par les salarié-e-s. Sortir de la confusion évaluation/reconnaissance est le premier axe de travail syndical.

Le boycott de l'entretien d'évaluation est le moyen le plus évident de marquer son refus.

Multiplier les recours (engorger les CAPL ou inonder de lettres de réclamations les services RH) peut gripper le système, à tout le moins marque l'opposition à celui-ci.

Quoiqu'il en soit, il apparaît nécessaire d'inscrire l'action contre les entretiens d'évaluation dans le cadre d'actions plus globales remettant la réalité collective du travail au cœur des préoccupations.

Le CHSCT-CT, lieu de contre-pouvoir ou simple débat de spécialistes ?

Nous devons aborder le CHS-CT en mettant au centre de nos préoccupations la santé et les conditions de travail des salarié-e-s, y interroger et y remettre en cause l'organisation du travail. Mais une telle perspective n'est pas sans obstacle. C'est d'abord l'employeur qui tente souvent de neutraliser l'instance en enfermant ses membres dans la technicité. Les autres organisations syndicales, ensuite, qui risquent d'établir une cogestion. Enfin, il est important que le ou les membres du CHSCT ne restent pas isolés au sein de leur propre équipe syndicale. Il faut une appropriation collective des questions de conditions de travail et faire du CHSCT un outil au service d'une stratégie syndicale.

Face à l'éclatement du travail, (re)construire des collectifs de travail

L'éclatement du travail (externalisation, individualisation

des carrières...) nous oblige à résoudre le problème de la cohésion entre salarié-e-s. Le premier rôle de l'organisation syndicale doit être de retisser des liens, les salariés doivent pouvoir se retrouver dans le collectif syndical par l'information, l'échange et la rencontre. Ensuite, cette construction doit pouvoir déboucher sur une action collective d'ampleur (ex : cahiers de doléances et assises du ministère du travail).

Quels outils syndicaux Solidaires ?

Rendre visible les sujets liés à la santé et aux conditions de travail, échanger pour qu'ils ne restent pas confinés constitue un enjeu essentiel pour Solidaires. Le bulletin Et voilà et bientôt le nouveau site La petite boîte à outils y participent.

Les formations CHS-CT, prise en charge des RPS, pratiques et enquêtes du CHS-CT et maladies professionnelles (à venir) sont aujourd'hui proposées à toutes les équipes Solidaires.

Informations et formations constituent l'assise de l'action syndicale qui nécessite d'élaborer des stratégies communes. Pour ce, nous travaillons à la mise en place d'un réseau santé/conditions de travail en Île-de-France afin d'échanger et de mutualiser certains sujets, mais surtout construire des réponses syndicales face à des situations concrètes en utilisant les ressources militantes proches



Brève

Une intersyndicale dans le centre commercial de Lyon Part-Dieu

Le centre commercial de Lyon Part-Dieu, c'est plus de 3500 salariés avec des grandes enseignes (Carrefour, FNAC, Darty etc...) mais aussi beaucoup de petits magasins avec peu de salariés.

Dans ce contexte, une intersyndicale CGT,FO,CFDT et SUD vient de se mettre en place avec notamment pour objectif d'aller vers un CHSCT de site. Les problèmes de conditions de travail ne manquent pas. Le bruit est par exemple permanent, bruit des clients, ambiances sonores, jet d'eau avec un bruit de fond continu.

Un (petit) succès pour la médecine du travail : l'abrogation partielle du décret N°2012-137

Certaines dispositions du décret N° 2012-137 ont été abrogées par le Conseil d'État dans une décision rendue le 17 juillet 2013. L'union syndicale Solidaires, avec le SNPST, l'association SMT et le SMTIEG CGT, était partie prenante dans cette cause. Même si on peut être déçu par la modicité du résultat, cette décision est un désaveu pour la haute administration qui a participé au détricotage de la médecine du travail, en appuyant le vote de la loi et en promulguant les décrets d'application.

Cette annulation impacte 11 articles de la partie réglementaire du Code du travail, portant sur l'obligation, pour le médecin du travail, d'établir une fiche d'entreprise et un rapport annuel d'activité, sur sa participation aux recherches, études et enquêtes entrant dans ses missions ou encore, sur les modalités de constitution et de conservation du dossier médical. Ces textes ayant pour objet de préciser les modalités d'action des personnels concourant aux services de santé au

travail, auraient en effet dû faire l'objet d'un décret en Conseil d'État, et non d'un décret simple, conformément à ce que prévoit l'article L. 4624-4 du Code du travail.

Ce texte, rédigé dans l'urgence du changement de man-dature, privilégiait systématiquement l'intérêt des employeurs au détriment de l'intérêt de la prévention primaire de la santé des salariés, et comportait de nombreuses imperfections de rédaction et des contradictions entre des dispositions réglementaires relevant de codes distincts, notamment avec certaines dispositions du code de la santé publique.

Espérons que ce désaveu permette de rouvrir le débat public autour de la médecine du travail et de la dernière réforme qu'elle a subi, réforme qui fut d'ailleurs contestée par ceux qui exercent le pouvoir actuellement.

Ani suites : le monde merveilleux de l'instance de coordination des CHSCT

Parmi les conséquences néfastes de l'ANI signé en début d'année 2013 par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC nous avons déjà souligné les dangers de l'instance de coordination des CHSCT. Voici en quelques lignes les modifications principales introduites par la loi et le décret d'application n° 2013-5552 du 26 juin 2013. Cet article sera complété par une fiche spécifique de la commission santé et conditions de travail.

Une instance non obligatoire et temporaire

Le texte indique « l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination ». Pour Solidaires, c'est important pour les équipes syndicales de s'appuyer sur ces deux points :

- d'une part l'employeur n'a aucune obligation à mettre en place cette instance, il faudra donc argumenter et contester sa volonté d'en installer une en démontrant, par exemple, que celle-ci ne lui permettra pas de répondre à ses obligations de sécurité de résultats ou que le projet commun à plusieurs établissements ;

- d'autre part, il s'agit d'une instance temporaire donc éphémère et elle n'a pas vocation à perdurer au-delà du projet qui a présidé à sa création. Lorsque la consultation est terminée l'instance de coordination est clôturée.

Sa composition

L'instance est composée de l'employeur ou de son représentant qui la préside, de trois représentants de chaque CHSCT si le projet concerne moins de 7 comités, deux par comité si le projet concerne de 7 à 15 CHSCT et un par comité au delà de 15. Les représentants sont désignés au sein de chaque CHSCT pour la durée du mandat et par ordre de priorité. Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités propres, par exemple en réduisant le nombre de représentants en présence d'un nombre important de CHSCT.

Les acteurs de la prévention participent aussi à cette instance: médecin du travail, inspecteur du travail, etc. Ce sont ceux qui sont territorialement compétents du lieu où se réunit l'instance si il est concerné par le projet. Sinon ceux du CHSCT concerné qui est le plus proche. Autant dire que cette participation s'avérera le plus souvent virtuelle.

Une bizarrerie, l'employeur (ou son représentant) a une voix délibérative. Il pourra ainsi non seulement participer au choix de l'expert mais aussi, si l'instance rend un avis, au vote sur son propre projet...

Quels moyens pour les représentants ?

Si les frais de déplacement, d'hébergement, de restauration sont pris en charge, les représentants ne disposent par contre d'aucun crédit d'heures spécifique pour les travaux de cette instance alors même que l'importance des sujets traités nécessiterait des réunions et travaux spécifiques. Il faudra donc construire des délibérations aux différents niveaux (CHSCT et instance) pour dégager les moyens nécessaires. Autre étrangeté, personne ne sait qui établit le PV, les textes ne précisent pas si il s'agit bien du secrétaire... Là aussi selon nous l'instance devra se saisir elle-même de son mode d'organisation en s'inspirant de ce qui existe dans les CHSCT.

Sa personnalité juridique

Cette instance, contrairement aux CHSCT, ne dispose pas de la personnalité civile lui permettant de faire reconnaître ses droits en justice. Les seules contestations possibles le sont sur l'expertise dans le cadre d'un PSE auprès du directeur régional de la DIRECCTE qui a un délai de 5 jours pour rendre sa décision. Celle-ci ne pourra faire l'objet d'un recours étant donné l'absence de personnalité civile de l'instance.

Il y a là un travail important à fournir devant les juges pour contrer cette situation.

A quoi sert l'instance ?

Sa mission est « d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé » avec des délais différents selon qu'il s'agit ou non d'un projet de restructuration et de compression des effectifs. De ce fait, les CHSCT locaux concernés par le projet perdent leur droit à recourir à une expertise, que l'instance y fasse appel ou non. Ils n'auront que communication du rapport d'expertise avec l'éventuel avis de l'instance pour pouvoir à leur tour rendre un avis. La désignation de l'expert ayant lieu à la première réunion de l'instance, il est indispensable que l'ensemble des CHSCT concernés se coordonne en amont dès qu'ils ont connaissance de la convocation de l'instance de coordination et de rapidement choisir un cabinet d'expertise pour travailler avec lui avant sa désignation. Il apparaît indispensable de porter une attention forte à la rédaction de la délibération qui déterminera à la fois le champ d'investigation et les marges de manœuvre de l'expertise. Enfin, c'est à cette première réunion de l'instance que celle-ci détermine si elle rendra ou non un avis sur le projet.

Délais pour l'expertise dans le cadre d'un PSE

Dans ce cadre les délais sont particulièrement serrés et raccourcis :

- le président convoque l'instance de coordination 7 jours au moins avant la date fixée ;

- l'expert doit présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dans lequel le CE doit rendre son avis. Celui-ci est de 2, 3 ou 4 mois en fonction du nombre de licenciements envisagés ;

- l'avis de l'instance devra être rendu 7 jours après remise du rapport d'expertise. Si il n'est pas rendu dans ce délai, l'instance est réputée avoir été consultée et la consultation est close, l'employeur n'est même plus obligé de réunir l'instance.

Pour les projets importants

Les délais passent à 15 jours pour la première convocation de l'instance, un mois à 60 jours maximum pour l'expertise et l'instance une fois fois le rapport remis à 15 jours pour émettre un avis.

Au final, il est évident que la mission de l'expert va être particulièrement délicate et compliquée et il conviendra donc de bien définir avec lui les priorités et les questions les plus importantes. Un gros travail juridique va devoir être fait pour tenter de construire une nouvelle jurisprudence favorable aux travailleurs.



Travailler dans le monde associatif est-il émancipateur ?

Matthieu Hély & Maud Simonet

Aide aux plus démunis, éducation populaire, commerce équitable, protection de l'environnement, défense du droit d'asile, lutte contre les discriminations, les causes portées par les associations régies par la loi de 1901 sont nombreuses et il est désormais fréquent d'y observer le développement d'un salariat qualifié et majoritairement féminin. L'expérience du salariat dans une association donne une couleur particulière à la subordination dérivée du contrat de travail. En effet, le salarié associatif se caractérise souvent par une adhésion aux valeurs incarnées par l'association qui peuvent le conduire à accepter des conditions de travail qui seraient inacceptables dans le secteur marchand : horaires flexibles, absence d'augmentation de salaire, statuts d'emploi précaires, etc.

L'utopie d'un travail émancipé du salariat...

Les travailleurs associatifs qui se dévouent pour une cause symbolique se caractérisent-ils par un rapport particulier à l'égard du travail ? On peut en effet émettre l'hypothèse que ces salariés seraient mus, plus que d'autres, par un souci de se réaliser personnellement dans leur activité. D'une part, leur niveau élevé de qualification favorise cette aspiration à mettre ses compétences au service d'une cause. Mais par ailleurs, ces salariés se distinguent par une orientation vers des activités considérées comme « socialement utiles ». Orientation qui leur a souvent été transmise par leurs parents dont une part significative occupait un poste dans la fonction publique. C'est, en effet, l'un des principaux résultats d'une enquête menée en 2010 auprès d'un échantillon d'actifs inscrits sur un site spécialisé dans la recherche d'emplois dans l'économie sociale et solidaire¹ : plus de la moitié des enquêtés ont déclaré avoir au moins un parent exerçant son activité professionnelle dans l'une des trois fonctions publiques (ce taux atteint 60% parmi les individus âgés de moins de 30 ans). On observe ainsi une certaine

affinité entre des subjectivités professionnelles particulières (aspirations à exercer un travail « utile à la société ») et un espace en voie de structuration salariale : les organisations de l'économie sociale et solidaire. En effet, comme le déclarait Alain Cordesse, président de l'USGERES² en avril 2012 : « les entreprises de l'économie sociale ne sont pas des entreprises comme les autres, mais comme les autres, elles sont des entreprises ». Ce remarquable exercice de la dialectique caractérise effectivement l'histoire d'un secteur soucieux, dès l'origine, de dépasser le rapport capital/travail. Comment ne pas évoquer ici l'expérience picarde du Familistère de Guise fondé par Jean Baptiste André Godin en 1859 ? « Travailler autrement » est donc un idéal étroitement associé aux pratiques d'entreprises dont la vocation première n'est pas l'accumulation du capital mais la réalisation de valeurs fondamentales : défense des droits, protection de l'environnement, promotion de la démocratie, etc.

...qui rend difficile la reconnaissance de la subordination, de la précarité de l'emploi et des conditions d'exploitation

Ces attentes très fortes des travailleurs de « l'économie sociale et solidaire » se heurtent parfois à de profondes désillusions quand la contradiction entre la cause servie et la réalité des conditions de travail est trop aigüe. Les deux événements quasi-simultanés que constituent la grève du 9 mars 2010 des salariés de l'association Emmaüs et la création du syndicat ASSO (affilié à Solidaires) en février 2010³ témoignent peut-être d'une rupture avec une configuration antérieure où l'acceptation du « bricolage salarial » se fait moins aisée puisque les salariés aspirent désormais à de véritables carrières professionnelles organisées. Comme le disent fort bien les fondateurs du syndicat ASSO : « la « culture » du secteur associatif » conduit « à des questionnements autour du statut du salarié, de ses limites face à des employeurs qui n'assument pas toujours leurs

Matthieu Hély,
Maud Simonet
chercheurs à
l'IDHE (CNRS,
Paris Ouest
Nanterre)
et ont coordonné l'ouvrage
collectif
travail associatif,
Presses Universitaires de Paris
Ouest, 2013



responsabilités, n'acceptent parfois pas leur rôle d'employeur et confondent souvent l'engagement de leurs employés et leur condition de salariés »⁴. Autrement dit, les affects joyeux du dévouement pour la cause ne compensent plus ceux, plus tristes, de l'absence de conformité avec les règles élémentaires du droit du travail : quand près d'un tiers des associations régies par la loi de 1901 ne relèvent d'aucune convention collective de branche⁵, quand le salarié relevant d'un contrat aidé est dénié comme travailleur et avant tout posé comme un « bénéficiaire d'une mesure d'insertion »⁶ et que l'autocensure des salariés, sur la défense de leurs intérêts spécifiques, les conduit à poser un jour de congé au lieu de se déclarer en grève, il y a effectivement bien lieu de s'interroger pour savoir si les formes d'assujettissement que l'on peut observer dans cet univers ne sont finalement pas comparables à celles, plus classiques, qui caractérisent le monde du travail « ordinaire ». Si comme le dit Frédéric Lordon, « l'innovation historique du néolibéralisme consiste en le projet de faire entrer la mobilisation salariale dans un régime d'affects joyeux intrinsèques »⁷, alors il faut bien admettre que le développement de « l'économie sociale et solidaire », et ses appels appuyés à la promotion de « l'entreprendre autrement », participe à sa manière la construction d'un régime spécifique de mise de travail fondé sur la recherche de l'épanouissement de soi dans l'activité productive.

Les enjeux de « l'infra-salariat » : contrat d'engagement éducatif, service civique, bénévolat...etc.

Ces enjeux de mise au travail apparaissent d'autant plus forts qu'ils ne concernent aujourd'hui sans doute plus uniquement l'emploi associatif salarié mais aussi toute une série de statuts dits d'engagement qui se développent dans ses marges et dont les usages par les associations mais aussi par les pouvoirs publics méritent largement questionnement.

Ainsi l'« affaire » du contrat d'engagement éducatif qui secoue depuis quelques années le champ de l'animation. Sans revenir sur l'ensemble des étapes de cette controverse aujourd'hui européenne⁸, on peut simplement rappeler qu'en octobre 2010, la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) avait déclaré que le contrat d'engagement éducatif (CEE), en vigueur depuis 2006 pour embaucher les 500 000 animateurs ou directeurs de centres de vacances ou de loisirs, s'avérait contraire au droit du travail européen car il ne permettait pas de garantir à ces travailleurs « une période minimale de repos de 11 heures consécutives au cours de chaque période de 24 heures ». C'est le Conseil d'État, saisi par l'Union syndicale Solidaires-Isère dès la mise en place du CEE en 2006, qui avait porté l'affaire devant la CJUE en 2009 et qui est chargé par celle-ci, en 2010 de trouver une résolution. En avril 2012, de nouvelles dispositions dérogatoires relatives aux conditions de mise en œuvre du repos compensateur des titulaires d'un contrat d'engagement éducatif sont adoptées mais elles sont loin de faire l'unanimité du côté des principales structures organisatrices de séjours. Si celles-ci, coordonnées par la Jeunesse au plein air (JPA), avaient dénoncé dès l'été 2011 « la mise en danger des colos » par l'arrêt européen elles rejettent massivement aujourd'hui la résolution du contentieux par cette dérogation supplémentaire, soulignant les coûts à la fois organisationnels et monétaires de l'instauration de ce repos compensateur.

Plus fondamentalement, ce que les associations du secteur contestent c'est la catégorie mobilisée par la CJUE et l'Union syndicale Solidaires pour qualifier l'activité des personnes sous contrat d'engagement éducatif. Là où ces dernières les appréhendent comme des « travailleurs » et mettent en avant les droits dont ils sont censés bénéficier à ce titre, les associations

défendent l'idée qu'il n'est pas question ici de « travail » mais d'« engagement ». D'où la solution à la crise qu'elles mettent en avant et portent sous forme de plateforme collective : supprimer le CEE et instituer à la place un « volontariat de l'animation ». L'idée consiste à défendre « un espace spécifique, entre bénévolat et salariat », en affirmant que « seul un volontariat dédié à l'animation volontaire occasionnelle peut permettre la poursuite de l'activité des accueils collectifs de mineurs », pour reprendre des termes qui figurent dans la « plateforme » animée par la JPA. Si le CEE s'inscrivait, comme son nom ne l'indique pas, dans le droit du travail en y dérogeant, le volontariat lui, en est totalement extérieur.

Et pourtant, les usages du service civique, et avant lui des différents statuts de volontariat qui l'ont précédé (volontariat civil, volontariat associatif, service civil volontaire...), sont eux-mêmes loin d'être exempts d'ambiguïtés. Qu'elles relèvent de formes d'insertion professionnelle pour les jeunes diplômés ou de dispositifs d'insertion sociales qui ne disent pas leur nom pour les jeunes des classes populaires, les expériences du volontariat sont bien loin de s'inscrire toutes dans l'« au-delà de l'emploi » dans lesquels les discours enchanteurs cherchent à les cantonner⁹.

Le travail associatif : travail idéal parce qu'engagé ou travail dénié dans ses statuts, ses conditions d'exercice ou de rémunération ? Support d'émancipation, l'engagement des travailleurs associatifs peut aussi se transformer en un puissant ressort d'exploitation quand les conditions de reconnaissance institutionnelle, économique et sociale du travail font défaut. C'est alors au nom de l'engagement, de « son » militantisme ou de « la » citoyenneté que l'on est sommé d'accepter des horaires éclatés, une paie plus faible que dans le privé ou un service civique plutôt qu'un « vrai » emploi. A ce titre, le monde du travail associatif loin de s'inscrire en opposition aux transformations du marché du travail, n'est pas sans affinités avec les formes contemporaines de mobilisation des travailleurs¹⁰. Faut-il alors que les travailleurs associatifs cessent d'être engagés pour ne pas prendre le risque d'être exploités ? Les grèves de salariés associatifs, à Emmaüs et ailleurs, ainsi que la création du syndicat Asso témoignent plutôt que ces contradictions sont de moins en moins acceptées et que les travailleurs associatifs ne sont peut-être plus seulement prêts à lutter pour une cause mais aussi pour les conditions dans laquelle elle sera servie.

¹ Voir pour plus de précisions, « Travailler dans l'économie sociale et solidaire : aspirations, représentations et dispositions », Fanny Darbus et Matthieu Hély, Revue des études coopératives, mutualistes et associatives, n°317, août 2010, p.68-86.

² L'USGERES est devenue l'Union des Employeurs de l'Economie Sociale et solidaire (UDES) le 24 juin 2013 suite à l'intégration du SYNEAS.

³ Matthieu Hély, Maud Simonet, « Le monde associatif en conflits : des relations professionnelles sans relations ? », in l'Année Sociale, Sophie Bérout, Nathalie Dompnier, David Garribay (dir.), Ed. Syllepse, 2011, p.127-139.

⁴ Voir compte-rendu de la réunion publique du 7 avril 2010 : <http://syndicat-asso.fr/?m=201004>

⁵ Voir « Quelle professionnalisation pour le monde associatif ? » URL : <http://www.laviedesidees.fr/Quelle-professionnalisation-pour.html>

⁶ « Des TUC aux emplois d'avenir. Comment la politique de l'emploi « à tout prix » fabrique des « demi-travailleurs » dans les associations. », Revue Savoir/Agir, Editions du Croquant, dossier « Travail et dépossession » coordonné par Manuel Schotté et Laurent Willemez, n°21, 2012, p.47-53. URL : <http://www.savoir-agir.org/spip.php?article130>

⁷ Lordon, F. (2010). Capitalisme, désir et servitude. Marx et Spinoza, La fabrique.

⁸ Francis Lebon, Maud Simonet, « Le travail en « colos » : le salariat en vacance ? », Notes de l'Institut Européen du Salariat, n°26, avril 2012, <http://www.ies-salariat.org/spip.php?article132>

⁹ Maud Simonet, Le travail bénévole- Engagement citoyen ou travail gratuit ?, La Dispute, 2010.

¹⁰ Danièle Linhart (dir.) Pourquoi travaillons ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail, Eres, 2008.



Depuis sa création, l'Union des Préretraités et Retraités (UPR) SUD de SNPE et ROXEL, section retraités du syndicat SUD-SME, mène des actions pour que soit rendu justice aux travailleurs de l'amiante. Le site de SNPE St Médard en Jalles (33) (divisé entre ROXEL et SME, puis, aujourd'hui, entre HERAKLES St Médard du groupe Safran et ROXEL), utilisateur de l'amiante dans sa production comme dans son environnement, est entré dans le décret amiante qui ouvre la porte au départ en préretraite amiante.

Outre l'action revendicative et de manifestations, l'adhésion à l'Andeva et à l'association Girondine Allo Amiante, l'UPR est engagé dans des démarches juridiques et des procès aux côtés des ex-salariés pour faire valoir leurs droits :

- Procès en faute inexcusable de l'employeur pour ceux qui sont atteints par la maladie résultant de leur exposition à l'amiante devant le TASS ;
- Contestation du calcul de la pension de préretraite auprès de la CAR-SAT, puis procès devant le TASS, depuis que le décret Darcos est venu mettre en cause les décisions juridiques favorables aux victimes de l'amiante ;
- Procès des ex-salariés non-malades, pour faire reconnaître le préjudice d'anxiété et bouleversement des conditions d'existences résultant de l'exposition à l'amiante.

Nous abordons dans cet article ce troisième volet : les procès pour la reconnaissance des préjudices d'anxiété et bouleversement des conditions d'existence.

C'est à partir de deux entreprises, ZF Masson et Ahlstrom, qu'ont débuté les procès pour préjudices amiante. Au départ, la demande consistait à faire payer à l'employeur la différence entre le salaire d'activité et le montant de l'allocation de cessation anticipée d'activité (65% du brut) à laquelle s'ajoutait une demande d'indemnisation pour le préjudice d'anxiété subit par les travailleurs de l'amiante. Ces deux préjudices, économique et anxiété, furent reconnus par les prud'hommes puis par la cour d'appel, mais les patrons ont saisi la cour de cassation.

La cour de cassation valide le préjudice d'anxiété

Le 11 mai 2010, la cour de cassation a reconnu pour la 1ère fois en France l'existence d'un préjudice d'anxiété. La chambre sociale a considéré que « les salariés des entreprises classées amiante se trouvaient par le fait de l'employeur dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante, et étaient amenés à subir des contrôles et examens réguliers propres à réactiver cette angoisse ». Il s'agit d'une décision définitive qui consacre le préjudice d'anxiété pour les travailleurs de l'amiante.

Mais rejette le préjudice économique

Mais cette même cour de cassation a cassé le jugement sur le préjudice économique, en considérant que la baisse de revenu des allocataires avait été voulue par le législateur et ne devait donc pas être mise à la charge de l'employeur.

Préjudice d'anxiété et Bouleversement des conditions d'existence

Un an et demi après, les deux affaires ont été rejugés sur le fond par deux cours d'appel de renvoi : celle de Toulouse et celle de Paris autrement constituées. Toutes les deux ont suivi la cour de cassation dans son refus d'indemniser le préjudice économique consécutif au départ en préretraite amiante, mais la cour d'appel de Paris a ouvert une seconde porte en reconnaissant un nouveau préjudice : le bouleversement dans les conditions d'existence.

La Cour d'Appel a accordé à chacun des demandeurs de ZF Masson la somme de 15.000 euros à titre de préjudice d'anxiété et 12.000 euros au titre du bouleversement dans les conditions d'existence, tout en les déboutant sur le préjudice économique.

Le Préjudice du Bouleversement

Ainsi donc, après la validation du préjudice d'anxiété, une porte s'ouvre sur un second préjudice, celui du bouleversement des conditions d'existence. Pour caractériser ce nouveau préjudice, la cour d'appel de Paris reconnaît que les plaignants ont été victimes d'une véritable « amputation de leur avenir ». La motivation mérite d'être citée :

« Indépendamment de l'inquiétude face au risque de développer à tout moment une pathologie grave (...) les anciens salariés, conscients de la diminution de leur espérance de vie, sont effectivement amputés pour une part, de la possibilité d'anticiper sereinement leur avenir et sont ainsi directement et dès à présent contraints dans leur vie quotidienne de tenir compte de cette

réalité au regard des orientations qu'ils sont amenés à donner à leur existence (...) Il s'en suit que leurs projets de vie dans de nombreux domaines autres que matériels ou économiques sont affectés par cette amputation de leur avenir. Le préjudice en résultant est en lien direct avec leur contamination et doit également faire l'objet d'une indemnisation spécifique dès lors qu'il découle directement de leur exposition aux fibres d'amiante et aux ca-rances de l'employeur au regard de l'obligation de sécurité de résultat lui incombant. »

Toutefois, contrairement au préjudice d'anxiété, celui concernant le bouleversement des conditions d'existence fait l'objet de jugements contradictoires, certaines cours le reconnaissent et l'indemnisent, d'autres rejettent la demande, d'autres, enfin, valident la demande mais estiment qu'il n'y a pas assez de justificatifs individuels pour l'indemniser. L'arrêt de la cour de cassation saisi par les patrons était donc très attendu pour ce 25 septembre 2013.

L'arrêt de la cour de cassation du 25 septembre 2013

Celui-ci vient d'estimer que « L'indemnisation accordée au titre du préjudice d'anxiété répare l'ensemble des troubles psychologiques, y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions d'existence, résultant du risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante ». La Cour de cassation ne conteste donc pas l'existence de ce préjudice lié au bouleversement des conditions d'existence, mais elle demande à ce qu'il soit inclus dans le préjudice d'anxiété et pas dans la reconnaissance d'un nouveau préjudice. Nous connaissons dans les jours et mois à venir l'incidence de ce jugement sur l'indemnisation réelle des travailleurs qui ont été exposés à l'amiante.

Les résultats dans notre Entreprise

Au total sur l'entreprise SNPE/ROXEL/HERAKLES ST MEDARD, ce sont près de 400 ex-salariés qui ont saisi le tribunal pour faire valoir ces préjudices. Ces procès ont lieu par groupes de plaignants, c'est dire qu'il y en a plusieurs en cours.

Au moment où nous écrivons ces lignes un seul procès est terminé pour les premiers plaignants de Roxel qui ont obtenu chacun 10000 € d'indemnisation pour le préjudice d'anxiété, 500 € pour l'article 700, mais le bouleversement des conditions d'existence n'a pas été reconnu. La société ROXEL qui avait fait appel du jugement s'est désistée consacrant un résultat final à ce procès.

Pour ce qui concerne les premiers plaignants de SME, ils avaient obtenu 8000 € d'indemnisation pour le préjudice d'anxiété, somme augmentée à 10000 € en appel. Toutefois Herakles (qui a pris la suite de SME) a saisi en juillet la cour de cassation. Rien n'est encore définitif, pas plus que pour les premiers plaignants cadres qui eux ont eu reconnaissance du préjudice d'anxiété et du bouleversement des conditions d'existence mais dont on attend le procès en appel pour le mois de janvier 2014.

La prescription contre les droits des travailleurs

En modifiant la loi et en instaurant la prescription quinquennale en 2008, l'ancien gouvernement a mis un frein à ces procédures. Et le nouveau gouvernement s'est empressé de valider cette mesure. La prescription détermine le temps qu'a un salarié pour attaquer l'employeur devant les prud'hommes. Avant la loi du 17 juin 2008, un salarié avait 30 ans pour faire un procès à son employeur. Depuis cette loi il n'a plus que 5 ans...

Non seulement le nouveau gouvernement n'est pas revenu sur cette loi éditée par Sarkozy, mais il n'a pas non plus accédé à la demande d'exclure l'amiante de la prescription. Si cette prescription ne concerne pas la maladie (mais attention il y a aussi des délais), elle s'applique par contre aux procès en préjudices d'anxiété. Comme une loi n'est pas rétroactive, c'est la date de la loi qui sert au décompte du temps qu'il reste pour engager le procès.

Au-delà du 17 juin 2013, il n'est donc a priori plus possible de faire valoir ces préjudices, sauf si des juges l'estiment dans certains cas (quel est le point de départ de la prescription de 5 ans ? Si c'est la date de connaissance du danger cela pourrait ouvrir un espace par exemple aux établissements récemment inscrits sur les listes).

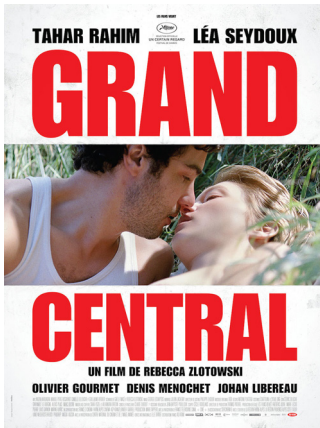
Il y a actuellement une recherche, en particulier des avocats, pour passer cet obstacle, mais au jour où paraît cet article il n'y a pas eu de réelle évolution sur cette question et de nombreux travailleurs qui ont été exposés à l'amiante se voient privés de manière injuste et scandaleuse de ce recours.

Plus d'infos sur notre site : <http://sudsnp.e.fr> pages retraités.



Grand Central

Jean-Baptiste Mallet



Le second film de Rebecca Zlotowski, «Grand Central», met en scène une histoire d'amour et d'amitié entre plusieurs personnages (incarnés notamment par Léa Seydoux, Tahar Rahim et Olivier Gourmet) travaillant dans une centrale nucléaire, «personnage» central du film. Il est rare qu'un film mette ainsi en lumière, à travers des scènes oppressantes, les dures et dangereuses conditions de travail de ces travailleurs et travailleuses de l'ombre, intérimaires soumis à la précarité et surexposé-e-s au risque radioactif. La cinéaste s'est librement inspirée du premier roman d'Elisabeth Filho, «La Centrale» aux éditions P.O.L. 2010, et a étroitement collaboré avec Claude Dubout, ouvrier qui a relaté son expérience dans un livre «Je suis décontaminateur dans le nucléaire», aux éditions Paulo-Ramand 2009.

On évoquera ici le combat obstiné de Philippe Billard, syndicaliste CGT et porte-parole de l'association Sous-Traitance/Santé dans le nucléaire et la chimie, qui témoigne inlassablement de la réalité des «nomades du nucléaire», ouvrier-e-s de la sous-traitance et de son combat contre EDF et le puissant lobby du nucléaire (plus d'informations sur le site <http://www.sst-nucleaire-chimie.org>).

Et on citera également le livre qui a fait date d'Annie Thébaud-Mony : «L'industrie nucléaire. Sous-traitance et servitude», aux éditions INSERM 2000.

La bureaucratization du monde à l'ère néolibérale

Béatrice Hibou

BÉATRICE HIBOU



LA BUREAUCRATISATION
DU MONDE
À L'ÈRE NÉOLIBÉRALE

Nos sociétés modernes sont victimes d'un envahissement croissant de la vie professionnelle et quotidienne par la bureaucratie. Comment qualifier autrement l'exigence toujours croissante de papiers, fussent-ils numériques ? Et que dire de la confrontation incessante avec des procédures formelles pour avoir accès au crédit ou à un réseau informatique, pour louer un logement, noter des banques ou bénéficier de la justice ? Ou encore du besoin de respecter des normes pour que les comptes d'une entreprise soient certifiés ou qu'un légume soit qualifié de biologique ?

Au point de rencontre entre Max Weber et Michel Foucault, Béatrice Hibou analyse les dynamiques politiques sous-jacentes à ce processus. La bureaucratie néolibérale ne doit pas être comprise comme un appareil hiérarchisé propre à l'État, mais comme un ensemble de normes, de règles, de procédures et de formalités (issues du monde de l'entreprise) qui englobent l'ensemble de la société. Elle est un vecteur de discipline et de contrôle, et plus encore de production de l'indifférence sociale et politique. En procédant par le truchement des individus, la bureaucratization ne vient pas « d'en haut », elle est un processus beaucoup plus large de « participation bureaucratique ». Pourtant, des brèches existent, qui en font un enjeu majeur des luttes politiques à venir.

Béatrice Hibou est directrice de recherches au CNRS (rattachée au Centre d'études et de recherches internationales – Sciences Po). Elle est l'auteur de plusieurs livres, dont, à La Découverte, La Force de l'obéissance (2006), Anatomie politique de la domination (2011).

Des formations syndicales organisées par Solidaires sur les questions du travail

Depuis quelques années, sous la responsabilité du CEFI (Centre d'étude et de formation interprofessionnelle) Solidaires, des formations sont organisées sur les questions de conditions et d'organisation du travail, de santé au travail.

Une formation de base de 3 jours est organisée pour les membres des CHSCT en novembre les 4 au 6 novembre à Lyon et les 20 au 22 novembre à Paris et Nancy.

Sur les questions de risques organisationnels, de pression au travail, des formations de 2 jours sont organisées à Lyon et Toulouse les 7 et 8 novembre et à Orléans les 14 et 15 novembre.

Des formations complémentaires sont également organisées à Marseille (4 et 5 novembre), Paris (14 et 15 novembre), Nantes (21 et 22 novembre) et Lyon le 29 novembre.

Sur le site de Solidaires : <http://www.solidaires.org/article981.html> le calendrier complet des formations en novembre et les mois suivants.

