

Et voilà...

Le bulletin pour les équipes syndicales

Santé au travail

Conditions de travail

N° 54

On en
a plein
le dos



alerteTMS.org

Union
syndicale
Solidaires

Stoppons

les

Troubles

Musculo-

Squelettiques

octobre 2017



9



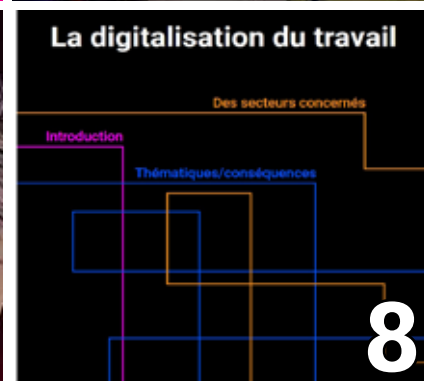
12



5



7



8

3 ACTUALITÉS

Ordonnances : la santé des travailleuses et travailleurs menacée

4 JURISPRUDENCES

- Un malaise survenu dans les locaux du médecin du travail est un accident du travail
- Le droit de retrait justifié dans une situation de souffrance morale
- De nouvelles jurisprudences sur l'inaptitude et le reclassement

5 VU DU TERRAIN

- Amiante - Ils gagent leur vie avec, nous la perdons
- Amazon : le syndicat SUD-Solidaires dénonce les conditions de travail
- Affaire Triskalia, la lutte continue
- Sud Cam, comment lancer une expertise risque grave

7 ICI ET AILLEURS

- Qui a peur du CHSCT ?
- La digitalisation du travail

9 ON EN A PLEIN LE DOS !

Une campagne interprofessionnelle de l'union syndicale Solidaires contre les Troubles Musculo Squelettiques

11 TROIS LECTURES D'UN ACCIDENT

OU A QUOI SERT LE DROIT « PROTECTEUR » DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS... épisode 2

12 PARUTIONS

- Les Batailles du dimanche par *Jean-Yves Boulin et Laurent Lesnard*
- Jusqu'à la bête par *Timothée Demeillers*
- « Les sentinelles » film documentaire de *Pierre Pézerat*

ORDONNANCES :

LA SANTÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MENACÉE

Dans la continuité de ses prédécesseurs, le gouvernement entend imposer un nouveau détricotage du Code du travail, le quatrième en quatre ans ! La logique qui l'habite et la rhétorique qui l'accompagne sont toujours les mêmes : le travail et avec lui les droits des travailleurs sont vus comme un obstacle, quand ce n'est pas un coût, empêchant de « libérer l'entreprise » ; et au nom d'un hypothétique dialogue social, on multiplie en fait les possibilités de contourner ou d'abandonner les protections ou les acquis sociaux prévus par la loi.

Les cinq ordonnances publiées constituent à bien des égards une profonde menace de régression sociale : assouplissement des conditions de licenciements, remise en cause du principe de faveur et inversion de la hiérarchie des normes, précarisation grandissante via de nouveaux contrats de chantiers ou le télétravail forcé, contournement des représentations syndicales et pour finir affaiblissement drastique des institutions représentatives du personnel, notamment via la disparition pure et simple du CHSCT.

Et pourtant là n'est peut-être pas le pire : c'est à long terme et de façon souterraine que ces mesures produiront leurs effets ; car derrière le Code du travail, ce sont les conditions de travail et avec elles, la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses qui sont attaquées.

Or, la santé au travail, c'est aussi la garantie de la vitalité des collectifs de travail et d'une meilleure prise en compte de leur point de vue dans l'entreprise. Un monde du travail en bonne santé, ce sont des travailleurs qui ont la main sur leur travail, sur leur métier ; des travailleurs qui, par là, n'hésitent pas à remettre en cause la mainmise du patronat sur le contenu et la finalité de leur travail ; ce sont encore des travailleurs qui, attachés à la qualité de leur travail, résistent, parlent et défendent haut leurs intérêts. Où l'on découvre qu'il y a bien un lien intrinsèque entre travail, santé et démocratie – une démocratie qui n'est en fait guère désirée derrière les portes de nos usines et de nos entreprises.

Voyant plusieurs de ses plus vieilles revendications satisfaites, le MEDEF y trouve bien sûr son compte. Le but à peine dissimulé de ces réformes brutales est d'affaiblir tout contre-pouvoir indépendant de l'employeur au sein de l'entreprise : après les attaques qu'ont connu les inspecteurs du travail ou les médecins du travail, on affaiblit encore le recours aux experts indépendants dont pouvaient bénéficier les représentants du personnel... avant de tenter de rayer d'un simple trait de plume les CHSCT.

Dans une période où les questions de santé sont les plus prégnantes, où l'actualité nous rappelle sans cesse la « crise du travail » et ses conséquences sur les travailleurs (accidents du travail, maladies professionnelles, amiante, pesticides, mal-être, burn-out, suicides...), le CHSCT est le seul lieu dans l'entreprise où la réalité du travail peut être approchée.

Les enquêtes en cas d'accident du travail, le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, le droit d'alerte environnemental ou le droit d'expertise sont autant d'outils à la disposition du CHSCT indispensables pour permettre aux salariés de défendre leurs droits et leur santé. C'est grâce à leurs actions conjointes que des progrès, encore maigres, ont été faits ces dernières années pour faire reconnaître les liens entre travail et santé. C'est dans cette instance qu'en présence du médecin du travail, de l'inspecteur du travail ou de l'ingénieur sécurité de la Sécurité sociale, la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité peut, le cas échéant, être mise en cause : c'est l'ensemble des travailleurs qui dans tous les lieux de travail et quelle que soit la taille de l'entreprise devraient pouvoir bénéficier de la protection d'un CHSCT.

Le CHSCT est au contraire un outil de transformation des situations de travail pour rendre à celui-ci la dimension humaine, solidaire et émancipatrice qui lui est dû.

Un CHSCT pour toutes et tous, voilà l'urgence !

<http://unchsctpourtoutesettous.wesign.it/fr>

PremierEs signataires :

- **Eric BEYNEL**, Porte parole de Solidaires
- **Paul BOUFFARTIGUE**, Sociologue du travail (LEST)
- **Emilie COUNIL**, Enseignante-Chercheuse en santé publique (EHESP)
- **Paula CRISTOFALO**, Maître de Conférences - Sociologue du Travail
- **Emmanuel DOCKÈS**, Juriste Paris X Nanterre
- **Sabine FORTINO**, Sociologue du Travail (CRES-PA-GTM)
- **Fabien GÂCHE**, Délégué Syndical Central CGT Renault
- **Sonia GRANAUX**, sociologue, chercheuse associée au LEST-CNRS
- **Bernadette GROISON**, Secrétaire Générale de la FSU
- **Danièle LINHART**, Professeur émérite directrice de recherche au CNRS
- **Catherine PERRET**, Membre du Bureau Confédéral CGT

Un malaise survenu dans les locaux du médecin du travail est un accident du travail

Dans cette affaire un salarié avait eu un malaise mortel alors qu'il se trouvait dans la salle d'attente du médecin du travail pour une visite périodique. L'employeur a déclaré cet accident à la caisse primaire d'assurance maladie qui l'a pris en charge comme un accident du travail. L'employeur a contesté cette décision au motif que l'accident s'est produit en dehors du temps de travail (c'était un jour de repos du salarié) et du lieu de travail. En outre l'employeur a mis en avant que « le malaise déclaré est survenu en dehors de tout fait accidentel soudain ... et que la preuve de la matérialité de l'événement précis et soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail n'est donc pas rapportée ».

Ces éléments ont été retenus par la Cour d'appel qui a donné raison à l'employeur.

A contrario les arguments de la cour de cassation pour caractériser des accidents en accidents du travail et pour casser ce jugement sont différents et intéressants :

- « le temps nécessité par les visites médicales périodiques est assimilé à du temps de travail ; qu'il s'en déduit que tout accident d'un salarié pendant une visite médicale périodique est survenu à l'occasion du travail ;

- constitue un accident du travail un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle ; qu'à ce titre, le malaise d'un salarié aux temps et lieu du travail constitue un accident du travail ;

- l'accident survenu à l'occasion du travail est présumé être un accident du travail, sauf à l'employeur de rapporter la preuve de ce que la lésion a une cause totalement étrangère au travail ; qu'en se bornant à suggérer que les conditions de travail « n'ont pu jouer en l'espèce aucun rôle dans la survenance de l'accident », les premiers juges n'ont pas caractérisé la cause totalement étrangère au travail ».

Les juges en ont conclu que « le salarié avait été victime d'un malaise quand il se trouvait dans les locaux des services de la médecine du travail en l'attente d'un examen périodique inhérent à l'exécution de son contrat de travail, de sorte qu'il devait bénéficier de la présomption d'imputabilité ». Il est important de souligner que l'élément essentiel retenu par la chambre sociale est le lien avec le contrat de travail et qu'au sens de l'article L 411-1 du code de la Sécurité sociale le salarié est au temps et au lieu de son travail tant qu'il est soumis à l'autorité et à la surveillance de son employeur.

Ce jugement vient confirmer un autre arrêt récent de la cour de cassation (Cass. soc., 4 mai 2017, n°15-29411). Se reporter à la page jurisprudence du bulletin Et voilà n° 53.

Cass.soc., 6 juillet 2017, n°16-20119

Le droit de retrait justifié dans une situation de souffrance morale

Dans cette affaire, l'employeur d'une association avait contesté le droit de retrait de 11 salarié-es, motivé selon lui par la mise à pied à titre conservatoire infligée à un salarié et qu'en conséquence ils ne pouvaient se prévaloir d'être dans une situation de danger grave et imminent.

Or les pièces fournies ont montré que le malaise persistait depuis des mois: le médecin du travail a constaté des tensions extrêmes, fait valoir qu'il était très souvent sollicité par

les délégués du personnel pour des situations de souffrance morale qu'il a pu vérifier la véracité à l'occasion de visites médicales. Suite à son alerte auprès du CHSCT, ce dernier a réalisé une enquête qui a conclu à « l'existence d'un risque de stress lié à un ressenti par les membres du personnel d'un manque de soutien de l'encadrement et à moindre degré de leurs collègues ».

C'est ce qui a amené les juges à considérer que dans ces circonstances, la réaction des salariés « peut être comprise » et « qu'elle était fondée sur un motif raisonnable de penser qu'un danger grave et imminent existait présentement qui n'était pas qu'une simple potentialité ». La retenue de salaire effectuée suite à l'exercice du retrait est donc abusive.

Cass.soc., 31 mai 2017, n°15-29225

De nouvelles jurisprudences sur l'inaptitude et le reclassement

- La consultation des délégués du personnel (DP)

Dans toutes les situations d'inaptitude l'employeur doit recueillir l'avis des DP (article L1226-10 et 1226-2).

Toutefois la loi n'impose aucune forme particulière pour cette consultation. C'est ainsi que la jurisprudence a déjà jugé que l'avis peut être recueilli individuellement ou collectivement (Cass. soc., 29 avril 2003, n°00-46477). Dans cet autre jugement, la cour de cassation vient de considérer que les DP peuvent être convoqués à une réunion collective par courriel. Cass. soc., 23 mai 2017, n°15-24713)

- Les offres de reclassement peuvent être limitées aux exigences du salarié

Le revirement de jurisprudence qu'a constitué l'arrêt du 23 novembre 2016 (voir bulletin n° 49 de janvier 2017) vient d'être confirmé par une autre décision de la Haute juridiction judiciaire. Les juges ont considéré « que ne manque pas à son obligation de reclassement un employeur qui n'étend pas ses recherches de reclassement à l'étranger lorsque la salariée, pour refuser toutes les propositions de reclassement qui lui ont été faites en France fait valoir sa situation familiale et l'éloignement géographique des postes proposés par rapport à son domicile ».

Ainsi, l'employeur peut prendre en considération les critères et/ou limites posées par le-la salarié-e vis-à-vis d'un nouveau poste pour définir le périmètre de recherche d'un poste de reclassement

Cass.soc., 8 février 2017, n°15-22964

- Les fonctions occupées par des stagiaires ne constituent pas un poste de reclassement pour un salarié déclaré inapte

Dans cette affaire la cour de cassation a considéré « que ne constituent pas un poste disponible pour le reclassement d'un salarié déclaré inapte l'ensemble des tâches confiées à des stagiaires qui ne sont pas salariés de l'entreprise, mais suivent une formation au sein de celle-ci ». Les stagiaires étant recrutés pour effectuer des missions ponctuelles, variant d'une semaine à un mois, les juges ont estimé qu'ils n'occupaient à proprement parler un poste sur lequel le salarié aurait pu être reclassé.

Cass.soc., 11 mai 2017, n°16-12191

Amiante - Ils gagent leur vie avec, nous la perdons



Le 16 septembre 2016, SOLIDAIRES déposait un droit d'alerte concernant l'amiante présente dans les caissons de portes des cabines de conduite ligne 11. De nombreuses questions apparaissent quant aux choix adoptés pour effectuer les mesures. Mais le plus étonnant reste d'avoir choisi un cabinet non agréé par l'inspection du travail, pour les CHSCT, afin de réaliser les essais et interpréter les mesures. Le représentant du dit cabinet (salarié pour son propre compte) siège au Comité COFRAC. N'est-ce pas là un conflit d'intérêt ?

L'ensemble des portes doivent être désamiantées

La direction sanctionne les agents qui ont exercé légitimement leur droit de retrait le 16 septembre 2016, d'autant plus que le CHSCT avait déposé un Droit d'Alerte (DA). SOLIDAIRES réaffirme son total soutien aux agents victimes de sanctions pour avoir protégé leur santé !

Suite à nos actions répétées (DA, saisine inspection du travail, etc), la ligne 11 a procédé à des mesures d'air. En cabine de conduite ? Non ! Mais dans un local (avec porte coulissante et battante, comme dans la cabine conduite) créé à cet effet dans une configuration partielle aux dimensions bien plus grandes. Sont-ce les portes actuelles du MP 059 ? Non ! Les experts ont choisi 3 portes réformées fournies par MRF.

Pour SOLIDAIRES peu importe que les seuils soient aXeints

ou non, car 14 portes des MP 59 ont été traitées et ne possèdent plus d'amiante, le reste des portes doit l'être également. L'amiante est interdite en France depuis 1997. Il est inacceptable que les agents soient exposés dans l'aXeinte de recevoir le nouveau matériel sur la ligne 11 soit en 2022 !

Nos droits contre leurs privilèges !

L'agrément COFRAC est délivré par les industriels à d'autres afin de procéder à des mesures d'air en préservant un maximum leurs intérêts, ou de désamianter sous certaines conditions. Lors de la séance CHSCT du 22 juin, l'expert de la direction déclare sur PV faire parti du Comité Cofrac. Comment la RATP peut continuer à faire appel à un expert qui siège dans ce comité ? C'est comme si on avait laissé le soin aux coupables de l'histoire du sang contaminé d'être leur propre juge ! La presse a fait état de plusieurs scandales de conflits d'intérêts et nombre d'experts soit-disants indépendants ont été épinglés par la justice. Des salarié-es meurent régulièrement de l'amiante en France, tandis que d'autres s'enrichissent en effectuant des analyses pour minorer le risque d'exposition à celle-ci. Des salarié-es de différents secteurs professionnels sont devant les tribunaux pour faire valoir le préjudice d'anxiété.

SOLIDAIRES exige l'éradication de l'amiante partout où elle est présente à la RATP. De plus, pour l'ensemble des agents de la ligne 11, nous revendiquons une fiche d'exposition accidentelle. Une séance CHSCT est programmée pour la rentrée. A suivre...

Amazon : le syndicat SUD-Solidaires dénonce les conditions de travail



Le syndicat a profité de la semaine de la santé, du 10 au 16 juillet, pour interpeller les salariés sur leurs conditions de travail.

Le syndicat SUD-Solidaires est à l'origine de ce mouvement de sensibilisation. Il explique que « *s'il n'est pas possible d'atteindre les objectifs fixés, ce n'est pas du fait des salariés mais de l'organisation du travail* ». Le syndicat cible directement le taux de productivité, autrement dit le rendement, un chiffre scruté de près par la direction qui investit régulièrement pour l'améliorer sur ses sites. « *Si nous ne sommes pas assez pour livrer 150 000 unités sans nous blesser, peut-être qu'il faudrait*

embaucher plus. La pression à la productivité ajoutée aux gestes répétitifs augmente les risques d'accidents » estime le syndicat par voie de communiqué.

Le syndicat SUD-Solidaires d'Amazon-Saran précise que pour les 'picqueur', ceux qui vont chercher dans les rayons de l'entrepôt les articles qui seront ensuite expédiés, on constate que **cette tâche répétitive a déjà provoqué plus d'une centaine d'accidents, plus ou moins grave, depuis le début d'année 2017.**

Le mouvement a été lancé et suivi par deux autres syndicats au niveau européen parmi les entrepôts Amazon en Europe: «OZZ» sur le site de Poznan en Pologne et «Verdi» sur celui de Leipzig en Allemagne. D'autres actions seront initiées conjointement.

Affaire Triskalia, la lutte continue



Le 22 septembre avait lieu Rassemblement de soutien à Laurent Guillou et Stéphane Rouxel ex-salariés de l'entreprise Nutréa-Triskalia, victimes des pesticides devant le Tribunal des Prud'hommes de Lorient.

Laurent Guillou et Stéphane Rouxel, ex-salariés de la coopérative agroalimentaire Nutréa-Triskalia, ont été gravement empoisonnés sur le site de Plouisy (22) par des pesticides, dont certains étaient interdits. Tous les deux, comme leurs collègues Pascal Brigant et Claude Le Guyader sont aujourd'hui atteints d'une maladie très invalidante, l'hyper sensibilité aux produits chimiques multiples (MCS en anglais) ou également appelée le Syndrome d'Intolérance aux Odeurs Chimiques (SIOC).

Dans cette affaire, la coopérative Nutréa-Triskalia a déjà été condamnée pour faute inexcusable de l'employeur le 11 septembre 2014 par le Tass de Saint Briec. Une plainte au pénal

a également été déposée et se trouve en cours d'instruction, après la constitution de partie civile des victimes.

Devant le Tribunal des Prud'hommes, Laurent Guillou et Stéphane Rouxel ont été défendus par Maître François Lafforgue, qui contestera les causes réelles et sérieuses de leurs licenciements.

Après avoir empoisonné ses salariés, la coopérative Triskalia, qui se réclame pourtant de l'Economie Sociale et Solidaire, les a ensuite licenciés, sans même prendre la peine de leur trouver des postes de reclassement compatibles avec leurs compétences et leur état de santé.

Le 22 septembre 2017, devant le Tribunal des Prud'hommes de Lorient, nous étions nombreux pour soutenir Laurent Guillou et Stéphane Rouxel pour contester leurs licenciements et demander que justice leur soit rendue.



Sud Cam, comment lancer une expertise risque grave



Longue fut la route qui nous mène à l'expertise. Aussi nous allons essayer de ne pas être trop long pour vous l'expliquer.

La première tentative d'expertise fut portée par FO, juste avant le lancement de la NOD à la fin de l'été 2017. Deux choses nous ont empêchés « d'y aller » à l'époque :

1 - Sur la forme FO est venu nous voir avec un paquet tout ficelé et en gros le message suivant: il n'y a rien à changer, vous signez en bas et la ramène pas !

2 - Sur le fond, après vous avoir consulté, vous, nos collègues, le sentiment général qui s'est exprimé était que vous étiez angoissés et que vous vouliez savoir à quelle sauce vous vouliez être mangés.

Donc fidèle à nos principes de représenter les salarié-es nous avons décliné l'idée de l'expertise, pour ne pas bloquer le processus et mettre fin au malaise de l'attente.

Puis il y a eu la valse des DA, la NOD, les prêts habitats en pagaille, les rideaux ouverts/fermés et le malaise a grandi, et depuis le temps que l'on en entendait parler, la grève a fini par s'imposer le 2 décembre dernier.

Un mouvement de grève étant un formidable moyen de pression envers la direction, et celle-ci ayant pris des engagements pour répondre au cahier de revendications porté par les salarié-es, nous avons attendu de voir ce qui allait se passer. Il faut aussi rappeler que depuis la grève nous fonctionnons en intersyndicale, ce qui a le bénéfice de monter une certaine unité syndicale (sauf pour le syndicat des cadres) mais ce qui a aussi l'inconvénient d'être un peu moins agile en termes de communication et de rapidité de décision.

Puis au bout du premier trimestre 2017, au bout de moult interventions dans toutes les instances : DP, CHSCT, CE, la direction a fini par nous proposer un principe d'expertise. Mais cette démarche était proposée à la sauce direction, c'est-à-dire bordé par nos cadres dirigeants avec la main mise sur le choix final de l'expert et un champ d'étude limité aux seuls métiers de ConsCo, CPart et DA. L'intersyndicale voulant une expertise sur tous les métiers de la caisse (réseau et siège) et voulant restée maître du choix de l'expert, nous avons donc décliné l'offre de la direction.

Dès lors, le recours à l'expertise ne pouvait être porté que par les CHSCT. Et depuis la loi El Khomri, nous n'avons que deux possibles recours à l'expertise : 1-lors d'une réorganisation, 2-pour risque grave. C'est ainsi que les membres des 3 CHSCT 33, 40, 47 des syndicats FO et SUD ont déclenché un CHSCT extra (CFDT travaillant avec nous mais n'ayant pas de membres élus présents en instance CHSCT, ils n'ont pu faire partie de cette demande).

Le travail préparatoire à l'instance a été crucial. Pour ne pas être débouter par une action en justice qui suivrait l'instance nous avons dû regrouper tous les éléments dont nous dispo-

sions sur les 3 départements afin de préparer les contre-attaques de la direction en instance et peut être ensuite en justice.

Pour ce faire nous avons recherché dans tous les PV CHSCT et CE pour retrouver nos déclarations, nous nous sommes appuyés sur tous les éléments écrits dont nous pouvions disposer : analyses des incivilités qui ont triplés sur les 3 dernières années, rapport du médecin du travail dans le 47 édifiant sur les RPS, enquêtes réalisées dans le 33 et lues en instances, le travail de l'inspection du travail dans les 3 départements pour réclamer un système de pointage et l'explosion de la déclaration d'heures supplémentaires qui a suivi, une déclaration du DG dans l'intranet pour dire que la direction allait travailler sur les problèmes qui persistaient depuis la mise en place de la nouvelle organisation, la grève du 2 décembre et les revendications portées par les salarié-es, notre suivi de salarié-es arrêtés en burn out/ dépressions que nous suivions et qui avaient fait écrire par leur généralistes que leur état était dû au travail. Tous ces éléments et un travail de fond préparatoires commencé en fait il y a des mois, nous ont été à être plus sereins à l'arrivée du vote.

Le 19 mai nous avons vécu 2h30 d'instance tendue où nous avons été traités comme des enfants inconscients : Il nous a été opposé la cause du recours à l'expertise, on nous a demandé de nous justifier sur le risque grave alors que la DRH a déjà connaissance de nombreux cas d'arrêt de travail par ex. On nous a demandé de chiffrer la durée de l'expertise et le budget alors que ce n'est pas du ressort du CHSCT. Mais nous avons tenu bon et finalement nous avons pu faire voter l'expertise et la lettre de mission du cabinet d'expert choisi par l'intersyndicale. Lundi 29 mai nous rencontrons le cabinet d'expertise pour la première fois avec la DRH afin de travailler sur la lettre d'explication bientôt envoyée par email à chaque salarié-e. Cette lettre explique le déroulé de l'expertise avec un envoi d'un questionnaire à tous les salarié-es de la caisse le 19 juin via la boîte email RH. Cet email sera accompagné d'un code confidentiel propre à chaque salarié-e et d'un lien pour répondre aux questions. Celles-ci que l'on a fini de peaufiner avec l'expert, seront centrées sur les conditions de travail et chaque salarié-e sera invité à y répondre pour le 9 juillet 2017. Nous comptons sur la participation massive des salarié-es afin que le rendu de la situation soit le plus précis possible. Après une étude des réponses par le cabinet expert de mi-juillet à mi-août, des populations prioritaires seront dégagées par le cabinet et des tirages au sort seront effectués pour des entretiens plus poussés dans la première quinzaine de septembre. Les salarié-es et leurs managers recevront une convocation émise par la DRH mais les entretiens ne se feront qu'avec l'expert en tête à tête et hors du lieu de travail. On prévoit une restitution et des premières préconisations pour améliorer nos conditions de travail d'ici la fin octobre. Il nous reste à veiller au bon déroulé de cette expertise à présent et à « accompagner » les experts jusqu'au compte rendu de l'expertise afin d'être sûrs qu'elle portera ses fruits. Il nous faudra aussi continuer à impliquer les salarié-es pour créer un rapport de force en faveur des changements qu'ils ont voulu porté par la grève du 2 décembre dernier.

QUI A PEUR DU CHSCT ?



L'association des cabinets d'experts agréés et intervenants auprès des CHSCT qui regroupe des cabinets de taille modeste, organisait le mardi 19 septembre à Paris, au Zèbre de Belleville un débat sur le thème : « Qui a peur du CHSCT ? »

Environ 150 personnes étaient présentes à cette soirée où de nombreux intervenants, souvent membres du collectif pour ne plus perdre sa vie à la gagner, se sont succédés contribuant à éclairer les différents aspects des conséquences des ordonnances Macron (des secrétaires de CHSCT, des experts de l'ADEAC, une avocate, un médecin du travail, un inspecteur de travail et une sociologue.

* Annabelle de l'ADEAC a commencé par rappeler les différents aspects des atteintes portées au CHSCT par les ordonnances en termes de moyens (juridiques, alerte DGI décomptée des heures de délég., cumul des mandats dans le CSE - contradiction avec la volonté politique affichée par ailleurs -, etc.) et de régression fatale de la volonté de s'investir dans les instances.

* Stéphane secrétaire de CHSCT CGT, a insisté sur le rapport de force (institutionnel) que le CHSCT a été à même de constituer face à l'employeur, donnant des exemples dans son secteur (la construction). Invoque le L. 4121-1 et 2 qui, toutefois, existeront toujours (cet argument faisant état des « principes généraux de prévention » des risques et de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur qui leur est liée, sont ressortis à deux ou trois reprises dans une perspective de contre-feux possibles aux ordonnances, les moyens de les mettre en oeuvre restant à inventer...).

* Judith du SAF, en a appelé également à faire preuve d'invention au niveau de l'expertise : le CSE vise à diviser les experts (expertise économique vs santé au travail) ; d'où l'importance de convaincre le CSE à organiser et à construire des expertises conjointes faisant ressortir les aspects liés à la santé.

* Marie Pascual a montré, à travers son expérience liée à la cellule de consultation souffrance au travail, le paradoxe qu'il y a entre la montée en puissance des problèmes de santé et la disparition du CHSCT. Elle a aussi rappelé l'existence de la permanence santé au travail, tous les premiers vendredi de chaque mois, à la Bourse de du travail, utile plus que jamais.

* Isabelle, secrétaire CHSCT Sud à Orange, a montré, à travers des exemples concrets (en particulier : doc CHSCT qui sont des copier/coller de ceux du CE), comment le patron a toujours cherché à faire primer l'intérêt économique sur la santé. Elle a insisté également sur la sous-représentation des

femmes dans l'instance CHSCT (les femmes étant par ailleurs très majoritairement suppléantes dans les instances DP et CE), le cumul des mandats du CSE n'allant faire qu'aggraver les choses.

* Gérald, inspecteur du travail CGT, a en préalable insisté sur la manière de nommer ce qui nous arrive : il s'agit non pas de la fusion du CHSCT dans les instances, mais de la disparition du CHSCT. Après avoir rappelé, déclarations à l'appui, que les IT étaient considérés comme des gauchistes depuis plusieurs dizaines d'années par les gouvernements successifs, souligné le manque de moyens, etc., il en a appelé à ne pas rester sur le plan défensif mais à avoir des exigences revendicatives.

* Frédéric, secrétaire CHSCT et CE CGT, a dit que son CHSCT avait fait reculer, suite à une expertise, la mise en place des compteurs Linky.

* Danièle, en tant que sociologue, a mis l'accent sur la « bataille du savoir » qui est selon elle ici engagée. Le patronat a toujours voulu s'arroger le savoir sur les questions de santé, lesquelles sont liées à la connaissance du travail. L'offensive Macron s'inscrit en cohérence avec cette lutte idéologique : la politique systématique du changement propre au néolibéralisme n'est que la continuation de la volonté patronale de déposer le travailleur de son savoir, mais par d'autres moyens que ceux du taylorisme.

* Thierry, secrétaire CHSCT CGT, en plus de ce qui avait été dit à propos de l'expérience d'élus CHSCT, a parlé des difficultés actuelles à s'investir en tant qu'élus.

* Nicolas (ADEAC) a conclu sur les luttes idéologiques à réinventer en prenant exemples sur les années 1970 et notamment la lutte victorieuse des Penarroya contre le plomb.

Dans le débat plusieurs temps forts et pistes éventuelles :
- le savoir de l'expertise n'est pas un savoir « alternatif » qu'il faudrait défendre face celui de la logique economiciste : c'est LE savoir tout court, il n'y en a qu'un, c'est celui du travailleur. Comment faire entendre cela face aux réductions de l'idéologie dominante ?

- les ordonnances sont une contre-offensive aux avancées jurisprudentielles des années 2000-2010 (allusion aux obligations de sécurité de résultat - amiantes -, arrêt SNECMA, ...) ; cette contre-offensive a réussi à réinstaurer la primauté des enjeux liés à l'emploi face à ceux du travail.

- la piste d'une initiative nationale large à lancer sur la défense des CHSCT a commencé à être envisagée. Depuis cette journée de septembre cette initiative s'est précisée et s'organisera le 4 décembre 2017 sous la forme d'une assemblée nationale pour les CHSCT, plus d'infos sur cette initiative ici : <http://assemblee-nationale-chsct.org/>



La digitalisation du travail



<http://la-petite-boite-a-outils.org/chantiers/la-digitalisation-du-travail/>

La petite Boite A Outils lance un nouveau chantier sur la digitalisation et la numérisation. Celui-ci est issu d'une journée de travail et d'échanges organisée par la commission conditions de travail le 10 janvier 2017.

Digitalisation de l'économie, économie numérique, économie collaborative, économie du partage, robotisation de la société, ubérisation... : ces évolutions en cours recouvrent de nombreux concepts qui méritent d'être clarifiés et précisés.

Nouveaux secteurs, nouveaux services, développement des plates formes numériques de commercialisation dans plusieurs secteurs (déplacement, hébergement, restauration, banque etc.) sont-ils le signe de l'émergence d'une nouvelle économie, certains parlant même de la 3ème révolution industrielle ?

Quels sont les enjeux sur la société, l'économie, le type d'emplois, la protection sociale, la nature du travail, le statut lié au salariat, les conditions de travail, la formation etc.

Ce chantier aborde plusieurs aspects et sujets :

Les implications sur la société

- Les nouvelles technologies vont-elles favoriser les échanges au sein de la société, répondre aux aspirations à plus d'autonomie dans le travail, à plus de liberté dans la gestion de son temps, ou sommes nous en présence d'une extension de la sphère marchande s'accompagnant d'une transformation des salarié-es en travailleur-euses indépendant-es, auto-entrepreneur... avec à la clef une plus grande précarité.

Les répercussions sur l'économie

- Quel avenir pour les emplois actuels avec l'automatisation d'une (grande ?) partie des activités assurée par des machines, éventuellement assistées par des opérateurs qualifiés.

- l'emploi risque -t-il de devenir plus rare ou d'exiger de nouvelles qualifications ?

- Des pans entiers de l'économie du numérique ne créent ni savoirs ni valeurs mais seulement des banques de données personnelles, des informations ou de l'optimisation, voire de la fraude fiscale ou sociale ce qui risque de modifier nos rapports sociaux, fragmenter la société, et produire des distorsions de concurrence.

Quelles réglementations imposer ?

- Comment éviter les distorsions de concurrence, définir le statut des personnes et leur protection sociale ? Quelle place pour la formation, et l'adaptation des salariés à ces transformations rapides ?

- Peut-on développer une économie du partage préférée à l'usage de la propriété, pour à la fois réduire la consommation, préserver l'environnement et les ressources. Mais aussi développer les emplois utiles à la transition énergétique, réduire le temps de travail ...

Quels impacts sur le travail et les Conditions de travail ?

- Quels sont les transformations du contenu du travail, des modes de travail et de management ?

- Les nouvelles formes de travail et les nouveaux lieux de travail: à distance, télétravail, espaces de travail collaboratifs, télécentres... Ces nouveaux lieux permettent-ils de réinventer des collectifs de travail différents Quelles conséquences sur les relations sociales ?

- Les conséquences sur les conditions de travail : autonomie, pressions temporelles, intensification... flexibilisation, individualisation

- Les conséquences possibles sur le droit du travail

Dans ce chantier des interventions de deux chercheurs

- **Patrick Cingolani** : «Capitalisme de plate-forme et érosion des résistances».

Professeur de sociologie (Directeur du Laboratoire de Changement Social et Politique)

- **Guillaume Tiffon** : « De la digitalisation : travail, emploi, société ».

Maître de conférences en Sociologie, Directeur du département de Sociologie (UFR SHS /Université d'Evry)

Dans leurs interventions sont abordées notamment les évolutions du capitalisme et du travail, les conséquences pour l'emploi, le contenu du travail et les implications dans la société.

Et les interventions de nombreuses équipes syndicales confrontées à l'arrivée dans leurs entreprises de la digitalisation, de la numérisation sous leurs différentes formes expliquant leurs stratégies syndicales pour y faire face. Sont abordées les situations dans le secteur bancaire, l'industrie automobile, le transport, les impôts, pôle emploi, l'éducation, la poste, les télécommunications ou la banque de France. Ce chantier sera poursuivi pour travailler sur les actions syndicales à mettre en œuvre.



Une campagne interprofessionnelle de l'union syndicale Solidaires contre les Troubles Musculo Squelettiques



L'union syndicale Solidaires lance cet automne une grande campagne interprofessionnelle sur les Troubles Musculo Squelettiques (TMS).

Pourquoi cette campagne

Les troubles musculo squelettiques (TMS) sont considérés comme **une des questions les plus préoccupantes en santé au travail et en santé publique**. Depuis 1989 les TMS représentent la majorité des maladies professionnelles (**plus de 87%** des maladies professionnelles en 2015), et ce malgré une énorme sous-déclaration de ceux-ci et une révision du tableau des maladies professionnelles 57 en 2011 qui a conduit à une restriction des reconnaissances.

Le lien entre les TMS et l'organisation du travail est aujourd'hui bien démontré et on sait que les TMS ne se réduisent pas à la seule dimension biomécanique, l'importance des facteurs psychosociaux dans l'apparition de ces troubles est une réalité. Leur explosion est liée **aux transformations apportées aux organisations du travail** et aux modes de management, par exemple les démarches de type « Lean », « Kaizen » qui dans l'industrie comme dans les services conduisent à des logiques de gestion qui ne prennent plus en compte la personne au travail.

C'est ainsi que le stress favorise l'apparition de ces troubles en agissant :

- « directement sur l'activité musculaire (augmentation du tonus, perturbation de la coordination motrice, altérations de la vascularisation et du métabolisme musculaire, etc.) en entraînant un manque de récupération tissulaire et une diminution de l'efficacité du geste ;

- indirectement en augmentant les contraintes biomécaniques de la tâche en raison de la pression temporelle, des efforts accrus et de la diminution des temps de récupération (par exemple en faisant des gestes saccadés ou des mouvements brusques). Extrait du livre « les risques du travail » page 334.

Une enquête québécoise réalisée en 2007-2008 auprès de 5 000 travailleurs a étudié les relations entre les TMS et un grand nombre de contraintes physiques et psychosociales. Cette étude montre que la prévalence des TMS augmente considérablement chez les travailleurs exposés à une combinaison de contraintes physiques et psychosociales du travail (tensions au travail, peu de marges de manœuvre, faible soutien social ...).

Toutes et tous concerné-es

Les T.M.S.concernent malheureusement **tout le monde** :

Poignets et épaules : dans les travaux publics avec les charges à porter, certains outils lourds ou/et transmettant des vibrations, des engins de chantier, dans l'agroalimentaire (abattoirs, découpage de poisson), l'électromécanique, la chimie, l'industrie manufacturière, la grande distribution (employé-e-s de caisse), la coiffure, la couture, la cuisine, les sociétés de nettoyage, la viticulture, l'archéologie, l'hospitalier, l'éducation...

Cou, haut du dos, épaules, coudes : centre d'appels, travail sur écran voir multi-écrans. Notamment chez Orange en 2011, dans le cadre d'un protocole nommé SALTSA, 12 troubles spécifiques ont été retenus (cervicalgies avec irradiations, syndromes de la coiffe des rotateurs, épicondylite et épitrochléite, ...). Les travailleurs sur écrans, dans les administrations et les télé-conseillers plus touchés aux cervicales, haut du dos et poignets alors que les techniciens plutôt aux épaules et coudes,...

Genou : BTP (carreleur, plombier, couvreur).

Rachis : BTP, mines et carrières, conduite d'engin, fret, abattoirs et entreprises d'équarrissage, caristes, agriculture, viticulture, travail sur écran, archéologie et aussi - les salarié-es de centres de gestion où l'organisation du travail les clouent à leur siège, secteur du transport et livraison..

LES TMS

Définition

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) désignent un ensemble de pathologies affectant les tissus mous présents au voisinage des articulations (muscles, tendon, nerfs, vaisseaux, etc.), des membres et du dos. Elles se traduisent par des symptômes douloureux et par une capacité fonctionnelle réduite. Ces affections touchent le poignet, l'épaule, le coude, le rachis ou les membres inférieurs (genoux, pieds).

Leurs causes

Des études montrent que les TMS ont des causes variées et cumulatives. Les contraintes physiques et biomécaniques (efforts musculaires, postures inconfortables, vibrations, températures extrêmes, travail sur écran, ...) ainsi que les contraintes organisationnelles (gestes répétitifs, contraintes de temps, ...) sont à l'origine de symptômes parfois aggravés par l'état de santé des salariés. Les contraintes psychosociales (notamment demande psychologique, manque de soutien social et de latitude décisionnelle), en altérant la capacité de récupération des salariés, jouent aussi un rôle dans l'apparition des TMS.

Les affections les plus fréquentes

Parmi les TMS, les affections les plus fréquentes sont celles concernant :

- le poignet (41 % des TMS reconnues en 2012) et la main du fait du grand nombre de pathologies liées au canal carpien (34 %), l'épaule (29 %) et le coude. Les TMS liés au rachis (8 %) et aux membres inférieurs (2 %) sont plus rares.

En moyenne, 50 % des TMS reconnus laissent des séquelles permanentes. Les TMS graves sont plus fréquents parmi ceux localisés à l'épaule (80 % entraînent une incapacité) et le rachis (70 %). De plus, le taux moyen d'incapacité des TMS graves de l'épaule (10,5) ou du rachis (10,9) est plus élevé que celui des autres pathologies (5,5 en moyenne).

Extrait étude Dares résultats décembre 2016 n°081e (20 %).

Déclarer les TMS

Les sous déclarations de TMS ont des conséquences concrètes à plusieurs niveaux :

- la **non prise en compte de la responsabilité des employeurs** empêche la mise en place de mesures de préventions et contribue du coup à une augmentation très importante du nombre de salarié-es concerné-es.

- les **frais médicaux sont du coup prise en charge par le régime général** et les complémentaires en lieu et place de la branche spécifique ATMP et, de fait, là aussi, les employeurs se trouvent exonérés de leur responsabilité financière.

- le **nouveau système de l'inaptitude** risque de servir aux employeurs pour se « débarrasser » de salarié-es ne pouvant plus travailler à cause des TMS.

Une campagne pour agir syndicalement

La campagne « On en a plein le dos » a différents supports :

- **un film de campagne** de 4 minutes qui sera relayé via nos sites internet et les réseaux sociaux.

- **un tract** de large diffusion et un 4 pages pour les équipes syndicales

- une affiche et un autocollant.

- un site spécifique « alerteTMS.org » avec le matériel de campagne (et la possibilité de le commander) et avec sa page Facebook.



Les objectifs de cette campagne

Les sujets de santé et de conditions de travail concernent l'ensemble des salarié-es des secteurs privés et publics.

La prévention, comme souvent, passe par la mise en cause de la responsabilité des employeurs, y compris pécuniaire. Le capitalisme coûte cher en terme de santé des salarié-es et en s'attaquant à cette question nous menons le combat au cœur de l'exploitation capitaliste et pour la protection sociale.

C'est aussi un moyen de montrer les conséquences concrètes des ordonnances travail pour les travailleuses et travailleurs.

PERSONNE NE DOIT PERDRE SA VIE À LA GAGNER !

OU A QUOI SERT LE DROIT « PROTECTEUR » DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS...

Le bulletin « Et voilà » poursuit la publication entamée avec le n°52 du regard de terrain d'un inspecteur du travail : épisode 2

Et viendra donc la lecture juridique, non moins énonciatrice d'une chaîne causale, celle faite par ma collègue, puis la mienne, et en concurrence celle réalisée par l'entreprise, via sans doute ses avocats, comme contre-feu. Forcée, jeune qu'elle était, sous l'empire de l'idéologie du management, ma collègue mettra en avant la faute, facteur essentiel de l'accident, de l'« entreprise » la carence de son évaluation des risques professionnels, qui n'abordait pas ce risque particulier et l'absence de « formation renforcée à la sécurité », obligatoire l'une et l'autre en vertu de tel et tel texte du code du travail. Comme si une juste prise de conscience, une bonne circulation de l'information, c'est à dire une bonne « évaluation des risques », une adéquate « formation à la sécurité », pouvait conjurer le risque et l'accident.

Pour ma part, né et ayant grandi en un temps où le métier idéal n'était pas celui de « manager » mais celui d'ingénieur, non pas celui qui assure la domination de l'homme sur l'homme, mais celui qui promet la domination de la nature par les créations de celui-ci, j'ai mis l'accent – juridique toujours – et causal encore, je lui ai fait mettre au premier rang sur la machine, décortiquée en ce qu'elle n'était pas conforme au regard de la réglementation. Les éléments de celles-là n'auraient jamais dû être accessibles pendant qu'elle était en mouvement. Cette obligation de « protéger la machine », pour user de cette singulière expression, n'est pas récente tant s'en faut : elle remonte au grand décret fondateur en hygiène et sécurité du 10 juillet 1913, obligation réécrite depuis, élargie décalée à maintes reprises, mais peu importe ici.

Ce point au demeurant n'a nullement échappé au propriétaire et exploitant de l'usine. Dans les jours qui suivirent un protecteur fut mis à l'entrée du « trou de poing » de chacune des trémies, cinq au total : on les voit sur les photos prises moins d'une semaine plus tard. Cette mesure concordait au demeurant aux préconisations formulées par le CHSCT suite à l'arbre des causes réalisé. A voir la photo (ma collègue n'a pu me le confirmer) il semble qu'il s'agisse d'un protecteur mobile : son ouverture arrête la machine. Dès lors donc, la machine est en conformité...et, dira-t-on, si cette pièce avait été en place, l'accident ne serait jamais arrivé.

Ainsi donc peut se présenter schématiquement, la lecture que fait le droit, la réglementation, de cet accident, la morale qu'elle en tire, la condamnation potentielle qu'elle porte, que ce soit dans le registre pénal que dans celui civil de la réparation (financière) du dommage subi par le salarié.

Simplement la réalité, est tout autre et la vérité de l'accident est toute masquée par cette lecture. Tout au plus affleure-t-elle comme éléments de contexte dans le procès-verbal.

Toutefois, avant de reprendre à la base cette histoire, en faire un autre récit, sans doute faut-il faire un crochet par l'avenir... La machine a été mise en conformité. Dont acte. Un protecteur mobile a été installé, la machine s'arrêtera donc dès qu'il sera ouvert et il ne pourra donc plus y avoir d'acci-

dent. Remarquons là que le choix de mettre un protecteur mobile plutôt qu'un fixe que seul le service de maintenance (théoriquement) serait en mesure de retirer constitue un bel aveu...Lors de l'enquête, le directeur de l'usine avait formellement déclaré que de tels incidents – le blocage d'une machine par bourrage – était rares, voire exceptionnels. Comment se fait-il alors qu'un protecteur mobile ait été choisi, plutôt qu'un fixe, le premier étant préconisé dans les seuls cas où les interventions doivent être fréquentes ?

Mais cela est somme toute secondaire encore...Qui-conque a un peu d'expérience du travail sur machines, en usine, sait qu'une protection, ça se retire, ça se neutralise, si elle gêne le travail, parfois avec un simple scotch. Or qu'en est-il ici ? Qu'en sera-t-il ? Il est trop tôt pour répondre à cette question. Mais grand temps de dire qu'il n'y a pas de machine conforme en elle-même, intrinsèquement. Je veux dire, conforme aux exigences de la santé et de la sécurité des travailleurs. Et non pas bien entendu au décret 92-767 ou au décret 93-40 ou à tout autre, quand bien même y-a-t-il infraction à aux articles R.4324-2 et R.4324-8 du code du travail. Ce qui importe, c'est la relation homme – machine, le mode opératoire. Ce qui la détermine en dernier ressort la sécurité du compagnon...

Article R.4324-2 :

« Les équipements de travail mus par une source d'énergie autre que la force humaine comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail et pouvant entraîner des accidents par contact mécanique sont disposés, protégés, commandés ou équipés de telle sorte que les opérateurs ne puissent atteindre la zone dangereuse. »

Toutefois, lorsque certains de ces éléments mobiles ne peuvent être rendus inaccessibles en tout ou partie pendant leur fonctionnement compte tenu des opérations à accomplir et nécessitent l'intervention de l'opérateur, ces éléments mobiles sont, dans la mesure de ce qui est techniquement possible, munis de protecteurs ou dispositifs de protection. Ceux-ci limitent l'accessibilité et interdisent notamment l'accès aux parties des éléments non utilisées pour le travail. »

Article R4324-8 :

« La mise en marche des équipements de travail ne peut être obtenue que par l'action d'un opérateur sur l'organe de service prévu à cet effet, sauf si cette mise en marche, obtenue autrement, ne présente aucun risque pour les opérateurs intéressés. »

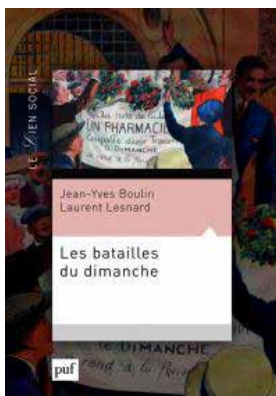
Cette disposition ne s'applique pas à la mise en marche d'un équipement de travail résultant de la séquence normale d'un cycle automatique. »

Mais revenons, voulez-vous, à un récit, celui de l'accident, non juridique et qui ne visant pas à dévoiler ses « vraies » causalités mais rendre intelligible cette mutilation, à en désigner les vrais responsables et non les coupables potentiels.

à suivre dans un prochain bulletin...

LES BATAILLES DU DIMANCHE

JEAN-YVES BOULIN ET LAURENT LESNARD



« Jour du Seigneur », le dimanche a longtemps été dédié à l'assistance aux offices religieux. Le XIX^e siècle industriel en a fait un jour travaillé comme les autres, et ce sont finalement les luttes pour l'amélioration des conditions de travail qui ont poussé l'ensemble des pays industrialisés à renouer avec la tradition du dimanche chômé. Si aujourd'hui le dimanche demeure « un jour pas comme les autres », force est de constater que depuis trois décennies un processus de dérégulation du repos dominical est à l'œuvre tant en France qu'en Europe.

Cet ouvrage décrypte les enjeux de ces « batailles du dimanche ». Il vise surtout à analyser l'impact de la banalisation croissante du travail dominical sur les conditions de vie des personnes qui travaillent ce jour-là, de même que sur leurs usages du temps. Les effets négatifs sur leur vie sociale et familiale amènent les auteurs à appréhender la question du travail dominical au prisme de son utilité sociale, notamment à l'aune des attentes de la population.

Jean-Yves Boulin est sociologue, chercheur associé au laboratoire Irisso (université Paris Dauphine, PSL, CNRS). Ses recherches portent sur le temps de travail, l'articulation des temps sociaux et les politiques temporelles.

Laurent Lesnard est sociologue à Sciences Po et à l'Observatoire sociologique du changement (OSC). Également directeur de recherche au CNRS, il étudie le temps dans les sociétés contemporaines.

JUSQU'À LA BÊTE

TIMOTHÉE DEMEILLERS

Erwan est ouvrier dans un abattoir près d'Angers. Il travaille aux frigos de ressuage, dans un froid mordant, au rythme des carcasses qui s'entrechoquent sur les rails. Une vie à la chaîne parmi tant d'autres, vouées à alimenter la grande distribution en barquettes et brochettes. Répétition des tâches, des gestes et des discussions, cadence qui ne cesse d'accélérer... Pour échapper à son quotidien, Erwan songe à sa jeunesse, passée dans un

lotissement en périphérie de la ville, à son histoire d'amour avec Laëtitia, saisonnière à l'abattoir, mais aussi à ses angoisses, ravivées par ses souvenirs. Et qui le conduiront à commettre l'irréparable.

Jusqu'à la bête est le récit d'un basculement, mais également un roman engagé faisant résonner des voix qu'on entend peu en littérature.



« LES SENTINELLES »

FILM DOCUMENTAIRE DE PIERRE PÉZERAT



Josette Roudaire et Jean-Marie Birbès étaient ouvriers, en contact avec l'amiante. Paul François, agriculteur, a été intoxiqué par un pesticide de Monsanto, le Lasso. Henri Pézerat, chercheur au CNRS, a marqué leurs vies en les aidant à se battre pour que ces crimes industriels ne restent pas impunis... La justice s'est-elle prononcée pour les responsables du grand mensonge de l'amiante ? Que fera-t-elle pour ceux de la catastrophe annoncée des pesticides ?

Sortie en salle le 8 novembre 2017

Le site du film : <https://www.les-sentinelles.org/>