**Contribution aux 10 ans du chantier travail : CHSCT académie de Créteil**

**Problématique**

*"En quoi les formations CHSCT ont-t-elles permis d'interroger notre activité de syndicaliste ? En quoi ça a modifié notre rapport au Syndicalisme, à l'action, à nos collègues et aux chercheurs engagés avec nous ?"*

* 1. **Le contexte de l’académie de Créteil:**
* Dès les années 90 des militants se sont impliqué dans les CHS : à partir de 2011 la création de CHSCT dans la fonction publique a probablement pu favoriser progressivement l’émergence d’un regard nouveau de syndicalistes sur le travail réel[[1]](#footnote-1). C’est à cette époque, lors d’une initiative du chantier travail que la rencontre avec Cécile BRIEC a pu se faire : elle a proposé une recherche-action sur le travail syndical, une de nos sections SNUipp se portant volontaire. Ce travail a abouti à sa thèse « syndicalisme, l’impersonnel à l’épreuve », en octobre 2013, l’activité syndicale ayant, jusque-là assez peu fait l’objet d’études spécifiques. La présence d’une forte représentation du SNUTER-FSU (territoriaux) nous invite à mutualiser nos formations.
* La formation des représentants des personnels en CHSCT devient une nécessité : il faut presque tout inventer et se saisir des dossiers sur le plan technique et politique.

Pourtant, à une certaine époque, dans certains syndicats, il y a pu y avoir de véritables freins à organiser des formations militantes dans la mesure où former des militants c’est prendre le risque de leur donner un pouvoir qu’on veut à tout prix garder : à ce titre, la conception des relations entre tendances a pu rendre les choses encore plus complexes dans certaines sections.

Les formations militantes que nous proposions se déroulaient en faisant appel à des chercheurs ou des responsables syndicats nationaux. Pour certains chercheurs le syndicat serait tenté d’utiliser ces formations sans s’interroger réellement sur sa propre activité et celle des salariés et donc serait peut être sans effet notoire sur les revendications où sur l’action, voire sur les nécessaires évolutions (cf les travaux de Dominique Lhuillier ou Yves Clot).Ce serait une des causes importante de la crise du syndicalisme qui , perdant pied avec le réel de l’activité, se retrouverait sur des objets en décalage avec les besoins réels des travailleurs, en ayant quelques difficultés à extirper ce qui se cache dans les revendications traditionnelles de salaires, de statut ou de nombre de postes.

Aujourd’hui cette controverse peut plus facilement avoir lieu : le travail des représentants du personnel (RP) en CHSCT a probablement fait progresser l’identification de ces questions sur le lieu de travail. De nouveau questionnements se font jour :

Pour Fatima,*« le CHST devient un nouveau contrepouvoir et permet de nouveaux modes d’action : alerter l’administration qui de fait est dans l’obligation d’investiguer pour résoudre le problème constaté.*

 *La hiérarchie doit prendre des mesures de protection des personnels dans l’exercice de leurs fonctions. Le CHSCT apparaît alors comme une nouvelle ressource auprès des agents. Directement sur le lieu de travail, cette instance apporte un regard extérieur en protégeant mieux les collègues. Le fait de dénoncer un dysfonctionnement avec une analyse fine de(s) éléments déclencheurs apporte aux équipes un regard, une expertise et des propositions pour dépasser les difficultés constatées. Ces préconisations peuvent se faire par exemple sur le batimentaire, la médecine de prévention, l’organisation des relations de collaboration...*

*Le CHSCT devient alors un relais efficace en complément de l’action collective des personnels et syndicale reconnue et affirmée de tous.*

*Alors que le CHSCT doit gérer fréquemment des tensions, des conflits, des relations de travail dégradées entre les personnels et leur hiérarchie, il nous appartient d’analyser ces situations pour interroger ce qui se passe dans l’organisation du travail.*

*Cette instance apporte aux agents des éléments qui objectivent les manquements, avec comme objectif à court et moyen terme l’amélioration des conditions de travail des agents et des usagers.*

Gisèle, quant à elle, réinterroge la place du RP/CHSCT, du syndicat et de l’employeur :

«  *Opposition dans les CT ou CAP à celle d'un syndicalisme de proposition qui s'exprimerait dans les CHSCT ? Concernant les visites de CHSCT, l'administration ne veut pas entendre ce qui se dit du travail réel, allant jusqu’à remettre en question la validité des entretiens dans l’évaluation d’un certain rapport à l’activité réelle.*

*Néanmoins, vis-à-vis des collègues, lorsqu'on parvient à obtenir des améliorations, on parvient à faire reconnaitre dans sa dimension réelle le statut de "travailleur". C'est important, y compris pour nos collègues qui parfois intériorisent le discours ambiant qui laisse entendre que s'occuper des enfants c'est pas un vrai métier : c'est une occupation, au mieux une espèce de passion désincarnée* (au sens de la disparition du corps dans une institution tout entière tournée vers la quête de l’abstraction ?*). C'est peut-être l'intégration réelle de ce travail chez les militants avec déconstruction des fantasmes liés au CHSCT qui nous permettront de ne pas faire le grand écart entre syndicalisme d'opposition et réformisme et de mieux faire comprendre à nos collègues notre particularité FSU dans toute sa complexité. »*

**2-L’activité de syndicalistes dans le domaine de la formation syndicale des RP aux CHSCT.**

* **En ce qui concerne les formations obligatoires, données par l’employeur, nées du protocole d’accord sur les RPS.**

Il fallait compléter la nécessaire formation règlementaire avec une formation à l’observation du travail rée. Nous avons donc monté des formations RPS avec un GRETA et la MGEN où les stagiaires (représentants des personnels au CHSCT mais aussi de l’administration) devaient aller voir travailler un agent pour ensuite mener un entretien d’une heure environ : comment le collègue s’engage dans son activité, quel plaisir, quels risques y prend-il ? Nouveau, passionnant : il serait nécessaire de développer, dans un autre cadre.

* **La formation FSU des militants RP en CHSCT : une aventure qui  a nous déjà  transformé**

Avec Cécile Briec, Pascal Simonet et le CNAM nous sommes passés après mûre réflexion et expérimentations d’une demande de formation assez classique à une demande de formation/action avec la proposition de l’Instruction au Sosie. Un groupe de représentants FSU des CHSCT de l’académie de Créteil s’est mis en place pour étudier la faisabilité d’un travail sur le travail en CHSCT, comme objet de formation, à partir de l’instruction au sosie[[2]](#footnote-2)

Mireille *: « l'instruction au sosie a permis, en nous poussant dans nos retranchements de remettre en questions notre fonctionnement.*

*Nous sommes tous de la FSU mais de métiers différentes. Nos façons d'aborder les problèmes ne sont pas identiques malgré des textes communs. C’est ce qui fait la richesse de ces groupes et de nos actions pour défendre les collègues en difficultés*

*Cette formation m'ont permis de mieux m'intégrer à l'équipe, et me rendre compte que nous sommes tous dans le questionnement sur nos pratiques encore dans le balbutiement : nous allons essayer de progresser et devenir "des experts" de CHSCT »*

Ce que Cécile Q en dit :

*« En tant que syndicalistes habitués à porter les revendications des collègues, revendications issues des problèmes posés dans le cadre de la carrière , de salaires, de statut ou de nombre de postes et construites notamment dans nos congrès, l’idée de ce nouvel axe de prospection syndicale nous a un peu déstabilisé. Comment faire émerger des revendications relatives à la santé et la sécurité au travail ? Notre objectif étant de faire évoluer l’administration mais surtout la profession (et en particulier les militants syndicaux) sur la reconnaissance de ce nouvel axe de revendications.*

*La formation, à partir de l’instruction au sosie nous a amené à une série de réflexions sur notre propre activité en nous penchant au plus près sur notre travail syndical : ça été un très bon moyen de progresser dans la réflexion sur notre activité syndicale.*

*Ça a permis d’aborder des pratiques syndicales nouvelles que nous n’aurions peut-être pas osé aborder. L’entretien au sosie est une pratique qui demande beaucoup de confiance de la part des uns et des autres car, elle expose celui qui instruit le sosie mais également les observateurs. Cette confiance qui s’établit et qui facilite les échanges offre un enrichissement bénéfique à tous : elle favorise la construction de collectifs de travail. Je pense que ce stage a dynamisé le travail fédéral, travail qui s’est enclenché depuis la création des CHSCT. Il nous a du coup permis d’avancer sur le travail mené en CHSCT.*

Annick M, quant à elle avance :

*Nous pouvons conduire plus clairement des entretiens lors de nos visites d’établissements : rester fixés sur la tâche sans dériver sur les plaintes et récriminations dont nous ne savons souvent que faire. Nous pouvons ainsi rester davantage dans la recherche des circonstances précises de l’activité et des rapports humains qui en découlent, y compris les rapports de pouvoir ou conflictuels dans certains cas. Il devient plus facile de passer de la plainte à la revendication.*

* **L’instruction au sosie** implique deux autres exercices : réécouter l’enregistrement de l’instruction, en prendre note et mettre en évidence ce qui étonne.

Marc L *: Exemple d’une analyse d’instruction(extraits)*

*Prévoir : mais je ne sais pas exactement ce que je vais découvrir ni ce que je vais exactement impulser. Le « comment tu vas faire très précisément » est une épreuve en soi.*

 *Autorité   et rapport de force : en tant que syndicaliste, faire autorité, c'est-à-dire être considéré comme ayant un niveau de compétence peu discutable si on veut que nos avis soient votés et pris en compte. Construire l’action avec les collègues et leurs syndicats…*

*Questions de posture : le secrétaire est-il responsable, garant de la délégation vis-à-vis de l’employeur? En tous cas permettre à chacun d’avoir un bon niveau d’observation et d’analyse, même si on est pas des professionnels de l’analyse du travail : l’administration « exige » de nous un bon niveau , une « bonne posture » et en tous cas ne fera aucun cadeau en cas d’approximation De toutes façons, au-delà des bonnes manières du « dialogue social », notre présence est tout juste tolérée.*

*Mais la posture qui sera la plus problématique est celle vis-à-vis des collègues : c’est là où nous avons été le plus en difficulté. Des collègues  mettront en demeure la délégation de s’expliquer, de dire quel est son rôle. C’est très tendu ! Le problème est donc venu des collègues, pas du proviseur. De fait les problèmes de communication que j’avais identifiés sont….aussi et peut être surtout les nôtres pour ce qu’on veut faire, ce qui dépend réellement de nous.*

*-Notre visite n’avait pas été précédée de réunions syndicales sérieuses alors que la demande venait d’un de nos syndicats.*

*-Avec les collègues on est dans le flou, dans le non-dit, voire le non-construit.*

*Cette question aura des conséquences au CHSCTA lors de la présentation du CR de visite : la DRH va demander qu’un avis de fermeture de l’établissement soit rédigé immédiatement et mis au vote…on n’avait pas anticipé. Pourtant c’est une posture syndicale de base à la FSU : ne pas cultiver la plainte, mais faire un diagnostic précis, suivi de propositions, de revendications, et d’actions collective. Ainsi, la transformation par l’action, projet essentiel du syndicat (au moins pour la FSU) est réinterrogé à partir du réel.*

*Mais notre posture reste risquée et une erreur se paye très vite : des collègues de l’établissement nous accusent de vouloir fermer leur établissement pour raison de sécurité .Il y a conflit entre notre mission de prévention de la santé au travail et la volonté des collègues de travailler, y compris en prenant des risques importants pour eux et leurs élèves (risque amiante + risque incendie).*

***Nous prenons la mesure de la nécessité de mettre au jour notre activité de syndicaliste vis-à-vis du syndicat et des collègues : nous ne sommes pas clairs, ni avec eux, ni peut être avec nous, sur notre activité, et on voudrait que leur activité à eux soit au centre de la transformation du travail, voire de la transformation de la société.***

***Il devient peut être plus évident que la formation de militants syndicaux, en plus de ses aspects techniques, fait de nous des passeurs de savoir-faire, après nécessaire explicitation de notre activité. Peut-être s’agit-il aussi de redonner de l’efficacité en plus de la saveur et du goût à la prise de responsabilité, ce dont nous avons bien besoin pour l’avenir proche.***

Ainsi pour Sylvie,*« l’exercice oblige à entrer dans le « détail du détail », à décortiquer ce qu’on fait, ce qu’on dit, pourquoi on fait certains choix, et qu’on en laisse d’autres, comment on se présente…*

*Il fait également apparaitre les manques, les ratés, tout ce qui devrait être approfondi. On fait beaucoup mais il reste beaucoup à retravailler collectivement en acceptant une remise en cause individuelle tout en valorisant ce qui est fait.*

*Il me semble que j’arrive mieux à me préparer à certaines réunions, mieux anticiper car les questionnements que nous avons vécus restent présents, même inconsciemment.*

***Cela me permet également de mieux expliquer, transmettre le travail à la collègue qui me*** *remplacera au secrétariat du CHSCT dans 6 mois : il faut éviter les implicites qui sont très nombreux, car, étant secrétaire depuis la création des CHSCT, de nombreuses analyses et prises de décision sont liées à l’expérience acquise. »*

**Conclusion**

Des militants cherchent à devenir les experts de leur activité, étant les mieux placés pour la décrypter, la mettre en débat, la transmettre aux successeurs, la faire partager largement, bousculant au passage l’image médiatisé du militant (syndicaliste ou politique d’ailleurs) déconnecté de la réalité.

Gérer l’ingérable, prévoir l’imprévisible, passer de l’implicite à l’explicite, rendre plus intelligible ce qui est forcément mouvant, clarifier des postures complexes, mobiliser des énergies qui peuvent être contraires ….des paradoxes auxquels nous sommes personnellement confrontés mais qui sont portés par un collectif vraiment très enthousiasmant. L’enjeu pour notre « métier de syndicaliste » est bien d’être plus clairs, pour être plus efficaces.

La collaboration avec les chercheurs du CNAM a profondément renouvelé notre façon de voir les choses, y compris notre rapport aux collègues. Etre militant ou être syndicaliste, voire représentant des personnels, est-ce bien la même chose ? Des activités ? Des métiers ? Des engagements ? Tout ça n’est pas synonyme.

**Il y a un vrai enjeu à être plus clairs, au risque par exemple d’avoir des représentants du personnel qui ne seraient plus militants, voire l’inverse pour certaines fédérations qui ne voudraient pas se compromettre ? Avoir des militants, dans l’action, mais démunis pour faire tourner la boutique ?**

Nous en sommes à réfléchir à des perspectives : continuer l’accompagnement ou se réapproprier, désacraliser ces méthodes de réappropriation de l’activité?

La recherche puis la formation sur notre activité syndicale ont largement favorisé la construction de collectifs syndicaux de travail au niveau fédéral et académique  sur le CHSCT notamment : c’est certainement un enjeu important de continuer ce travail avec les chercheurs, nous sommes au début d’une aventure qui peut être profitable au syndicalisme dans son ensemble.

Associer pleinement nos syndicats à des formations mettant sur le métier la question de l’activité syndicale comme objet de réflexion et de transformation est un autre enjeu.

Fatima Amara, Sylvie Desmaele,

Cécile Quinson, Mireille Tridon,

Gisèle Cuco, Annick Moustard,

Marc Lesvignes,

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)