**CHSCT et activité syndicale dans l’Éducation Nationale**

Quatre ans après le décret les instituant, les CHSCT semblent peu à peu et non sans difficultés prendre leur place dans le paysage des instances représentatives des personnels de l’Éducation Nationale. Une activité syndicale s’y déploie avec son lot de questions.

Après une première phase d’installation parfois rugueuse (qui fut déjà un aspect bien réel de l’activité syndicale), ils se sont engagés dans un fonctionnement qui se clarifie en se conformant à certaines de leurs attributions : à de rares exceptions près, les 3 réunions et visites annuelles d’écoles, d’établissements ou de services sont réalisées, et l’analyse des situations préoccupantes ou graves en réunions de l’instance est de plus en plus fréquente.

Mais d’un point de vue qualitatif, l’activité des CHSCT est encore très variable et il y a encore beaucoup de chemin(s) à parcourir pour que les représentants des personnels puissent en développer toutes les prérogatives, notamment sur le versant conditions de travail. L’activité à déployer en CHSCT est potentiellement immense : enquêtes, visites et analyses du travail réel, information et aides aux collègues, consultations de rapports, traitement des situations d’urgence, contrôle du respect des règles d’hygiène et de sécurité, analyses et propositions pour la prévention et la formation en santé et sécurité au travail, analyse des fiches de registres Santé et Sécurité au Travail et Danger Grave et Imminent, formations et veille juridique, etc…

Parallèlement, le CHSCT commence à être connu et rencontre les attentes de nos collègues qui sont nombreux à avoir vu leurs conditions de travail se dégrader. Enfin, la rénovation de cette instance diffuse les débats sur la nécessité de redonner aux professionnels la parole sur la réalité de leur activité, contre certaines réformes et formes de management qui font perdre le sens du travail et de nos missions.

Lorsque l’on met en regard, sur le papier, ce qui peut ou doit être fait en CHSCT et les moyens alloués, on peut se dire, et on entend parfois, que la mission est impossible et que l’instance est chronophage. Pourtant, les militants y développent une activité, parfois peu visible, avec ses difficultés, ses essais plus ou moins bien transformés, ses possibilités d’actions pour des collègues au plus près du terrain, et de nombreux questionnements et débats sur le syndicalisme émergent.

Nous ne prétendons pas développer, dans les lignes qui suivent, la diversité évoquée plus haut ni l’ensemble des questions, parfois complexes et violentes, qui s’imposent aux militants. Nous proposons un regard et des éléments de débats sur trois aspects de l’activité syndicale liée aux CHSCT : la formation syndicale, les visites, et la prise en charge de collègues exposés à des tensions ou de conflits dans leur travail.

**La formation : une activité syndicale pas toujours visible mais déterminante**

La transformation de l’instance a fait l’objet d’un décret et d’une circulaire qu’il a fallu maîtriser. Les délégués FSU en CHSCT ont donc pris du temps, souvent syndical, pour se former avant même que les formations de l’employeur soient mises en place. Car s’ils ne doivent pas être experts du travail à la place des personnels qu’ils représentent, ils doivent en revanche être pointus sur les textes qui organisent l’instance, ainsi que sur les grandes lignes des obligations de l’employeur en matière d’hygiène et de sécurité. Dans ce domaine, il ne s’agit pas de devenir un maillon ou une courroie de transmission de la politique d’hygiène et de sécurité de l’employeur (un Inspecteur Santé et Sécurité au Travail bis en moins bien), mais d’être en capacité d’interpeller l’administration sur d’éventuels manquements, et de dialoguer avec les acteurs de prévention dont la fonction est complémentaire.

Une formation en analyse du travail a été aussi nécessaire. En effet, tant pour l’hygiène et la sécurité que pour les conditions de travail, il est indispensable d’être outillé intellectuellement et presque *matériellement. Ceci* pour éviter de s’embarquer soit dans un discours surplombant et/ou hygiéniste qui pourrait faire le jeu de prescriptions désincarnées et inadaptées, soit dans un simple compte-rendu de choses vu et entendues ponctuellement difficiles à transposer en avis de CHSCT à l’attention de l’administration. Le CHSCT est une instance légitime pour administrer la preuve d’une nécessaire transformation de certaines situations de travail : il faut donc apprendre à prendre en compte le réel. Pour simplifier un peu, il est nécessaire de savoir qu’il y a un espace entre le réel et le prescrit au sein duquel l’activité des travailleurs peut se développer ou être contrariée. L’activité syndicale consiste ici à diffuser et s’approprier des savoirs, des connaissances pour l’action, issues de l’ergonomie, de la sociologie ou de la psychologie, non pour devenir des spécialistes de ces disciplines, mais pour s’étonner et voir ce que l’habitude ne permet plus de voir, et déceler les clivages idéologiques sur la vision de l’homme au travail qui surgissent lors des échanges en CHSCT, notamment à l’occasion des comptes rendus de visite.

**Les visites du CHSCT, une activité syndicale ?**

Réglementairement, le CHSCT doit effectuer au moins trois visites dans l’année. Elles ne durent au mieux qu’une journée et il s’agit, en délégation paritaire comprenant le président du CHSCT ou son représentant, d’observer l’activité dans un service, une école ou un établissement.

Programmées, avec un thème choisi au préalable, elles ne sont en principes pas liées à une situation préoccupante, urgente ou dangereuse, et se déroulent selon un protocole négocié en Instance : visite des locaux, rencontre avec les agents et explicitation de la pratique professionnelle sur l’unité visitée, présentation du CHSCT et de ses prérogatives par exemple.

Il peut être question de la vétusté de l’immobilier, de la prévention des risques liés aux bruits, à la manipulation de produits chimiques en enseignement professionnel ; des conditions de travail dans un établissement présentant une ULIS ou une SEGPA ; des effets du non remplacement lors d’arrêts maladie entrainant le renoncement à une décharge de directeur ; ou encore de l’organisation du travail lié à de nouveaux équipements technologiques (vidéoprojecteurs interactifs)… Les visites permettent par exemple de constater l’inadaptation de nombreux locaux, et d’interpeller officiellement la collectivité responsable avec un appui de l’administration.

Elles présentent en ce sens un réel intérêt : on est vite confronté, en présence de l’administration, aux effets très locaux de dispositions que l’on conteste globalement dans d’autres cadres.

En incluant également à cette journée un temps d’échanges entre représentants et personnels, sans présence hiérarchique, les délégués peuvent approfondir ou engager d’autres débats. Le rôle du représentant du personnel est alors important : questionner pour faire émerger le travail dans son contexte, les dysfonctionnements, l’impact sur l’organisation du travail, mais aussi les stratégies déployées pour faire tout de même son métier, ce qui demande pour être au plus juste une véritable formation. Les problématiques remontées sont ensuite exposées en séance à l’occasion du rapport de visite, et donnent lieu à des avis du CHSCT qui obligent l’administration à se positionner.

Dans ce cadre relativement inhabituel pour les personnels, l’accent est porté sur les conditions de travail et non sur la *valeur professionnelle des personnels*, comme c’est le cas lors d’une inspection ou d’un entretien professionnel. Une expression plus libre et collective est développée en présence de représentants syndicaux et face à un échelon hiérarchique académique ou départemental qui n’est par ailleurs pas souvent au contact du terrain, du moins dans ces conditions. Mais cela demande une vraie réflexion tactique et parfois un travail syndical de terrain en amont pour que la visite sorte des protocoles habituels que peuvent connaître recteurs et DASEN.

C’est aussi l’occasion d’informer les collègues sur les prérogatives du CHSCT et sur leurs droits, de manière générale ou en la matière, ce qui demande là encore des connaissances syndicales approfondies. Cela peut être aussi l’occasion de recréer le contact.

Du côté de l’activité syndicale, une question émerge : celle du lien que l’on pourrait établir en pratique à partir des droits institués par le décret, entre CHSCT et CT, voire CAP. Comment effectivement se saisir de ces visites pour renforcer l’argumentation lors des ouvertures/fermetures de classes ou de postes, lors des affectations sur plusieurs établissements, tout en respectant instances, mandats et droits de personnels ?

**La prise en charge des situations conflictuelles : une activité de CHSCT ?**

Parallèlement à ces visites qui demandent beaucoup de temps de préparation et d’analyse, les représentants en CHSCT sont de plus en plus fréquemment saisis par des collègues qui vivent des tensions dans leur travail, avec la hiérarchie, des usagers, d’autres collègues ou en raison d’une organisation intenable de leurs services. Dans ces circonstances, les collègues voudraient parfois que ce soit une instance de règlement des différents, qu’il désigne des responsables, qu’il soit en quelques sortes un juge, ce qu’il n’est pas. Pour cette raison, et aussi parce que le temps du CHSCT est rarement le temps des personnels en souffrance ou en conflits qui exigent des réponses rapides, le CHSCT ne peut pas et de doit pas remplacer la mobilisation, l’action syndicale et l’intervention des élus du personnel.
Mais, en dehors des signalements de danger grave et imminent qui peuvent entraîner effectivement la saisie du CHSCT, il ne s’agit pas non plus de botter en touche.
Ainsi, pour chaque situation singulière, il a aussi le pouvoir - important - d’alerter officiellement l’administration qui est alors obligée d’étudier de près le problème et d’apporter une réponse. Cela permet d’envoyer officiellement la balle dans le camp de l’employeur et d’engager des mesures de protection pour des personnels en danger, en lien avec la médecine de prévention. Il peut aussi le cas échéant être un appui aux collègues dans l’analyse de la situation, dans l’utilisation qu’ils font des registres et les mettre en contact avec d’autres représentants du personnel. Dans ce cadre, il constitue un soutient efficace à une l’action collective et syndicale plus habituelle et le rôle du représentant en CHSCT se double d’un rôle syndical plus habituel. La communication interne à l’organisation est alors primordiale, mais implique que tous les militants aient quelques connaissances sur l’instance et ses prérogatives.
Pair ailleurs l’information du CHSCT sur ces situations de conflits ou de tensions est aussi importante pour le travail de fond de l’instance. En les accumulant, il peut s’engager dans une analyse de situations récurrentes, interpeller l’administration sur des faits constitués grâce aux traces laissées dans les registres (notamment), demander la mise en oeuvre par le CHSCT d’un groupe de travail qui impliquera l’administration et les acteurs de prévention, et émettre des avis dans une logique de transformation et de prévention. Lors de ce travail d’analyse, il s’agit en principe de chercher des causes et non des responsables aux situations délétères, afin d’émettre des avis auxquels l’administration est tenue de répondre par écrit. Ce passage, « d’accumulation des singuliers » pour une analyse des causes récurrentes permet aussi - et c’est important - de sortir de la mise en cause des individus, forcément « fragiles » pour l’administration. Il s’agit en pratique de trouver contre les fameux risques psychosociaux des axes de lutte qui échappent à une « gestion RH » des RPS ; il s’agit de sortir du traitement individuel qui met en cause les insuffisances de la personne pour porter l’action sur les insuffisances de l’organisation. On retrouve dans ce travail ce que l’on a mis en évidence au début de notre courte analyse : la nécessité d’une formation solide, pour ne pas être embarqués dans une vision de l’homme au travail qui ne correspondrait pas à nos valeurs.

**Quelques éléments pour prolonger les débats**

Il y a bien évidemment d’autres avancées, d’autres questions et de nombreux problèmes et obstacles à l’activité syndicale en CHSCT. Il faut encore parfois dépenser beaucoup d’énergie pour que l’instance fonctionne ou pour que les moyens réglementaires soient donnés aux représentants. Il est nécessaire aussi que les autres acteurs de préventions (Inspecteurs, conseillers, médecins) soient en nombre suffisant et aient le temps de remplir leur mission.

Mais les militants de la FSU sont déjà très nombreux à s’être investis dans cette instance, et l’expérience acquise permet, si ce n’est d’apporter des solutions clés en main, d’ouvrir les débats sur l’activité à renforcer ou développer.

La formation tout d’abord : faut-il le rappeler ? C’est un élément à part entière de l’activité syndicale. On y acquiert des connaissances, mais on y débat aussi pour construire ou renforcer notre capacité d’action. Concernant les CHSCT, il faut bien évidemment une formation assez « technique ». Mais on doit y ajouter une véritable formation syndicale et politique. Celle doit se nourrir des apports de nombreux chercheurs, intellectuels et praticiens qui ouvrent la voix d’une véritable re-politisation du travail. Par ailleurs, elle ne doit pas être limitée aux membres des CHSCT.

Cette ouverture à l’ensemble de l’organisation est nécessaire pour que le CHSCT ne soit pas une instance qui tourne en vase clos. Son efficacité dépend de son intégration à l’organisation syndicale et de la connaissance que l’ensemble des militants en auront. Que ce soit pour les visites, qui sont une activité propre des CHSCT, ou pour le soutien des collègues en conflit, ces liens sont à renforcer ou à construire pour que ces situations soient efficacement prises en charge en utilisant conjointement les différents champs d’intervention syndicale.

Hervé Moreau
Cécile Berterreix
Représentants en CHSCT