



INSTITUT DE RECHERCHES DE LA FSU

# L'ACTIVITÉ MILITANTE AU SEIN DES CHSCT

Rapport d'enquête  
Chantier « Travail et  
syndicalisme »

Années 2021-2023



## Collectif de réalisation

Marie-Hélène Luçon

Dominique Cau-Bareille

Gérard Grosse

Laurence Rouillon

Pierre Deransart

Christine Eisenbeis

Marc Lesvignes

Yves Baunay

Philippe Dormagen

*Tous nos remerciements à celles et ceux qui ont rendu possible la réalisation de ce rapport d'enquête : qu'il s'agisse de celles et ceux qui ont accepté de témoigner de leur activité, de celles et ceux qui ont participé à la rédaction de ce rapport, à la relecture pour les dernières corrections, à sa mise en forme sous format numérique, et à sa diffusion.*

*Un remerciement tout particulier à Michelle Olivier pour sa relecture et ses remarques judicieuses qui ont permis de préciser encore nos propos pour en faciliter la communication.*

<i>Introduction</i> .....	<b>3</b>
<i>Des CHSCT à la FS-SSCT</i> .....	<b>6</b>
Les CHSCT dans la Fonction Publique : historique .....	<b>6</b>
Des CHSCT à la FS-SSCT : enjeux institutionnels .....	<b>11</b>
<i>Présentation de l'enquête</i> .....	<b>16</b>
<i>Résultats</i> .....	<b>25</b>
Les motivations à s'engager dans un CHSCT .....	<b>25</b>
Formation.....	<b>31</b>
Dix ans d'activité des militants des CHSCT .....	<b>51</b>
Missions du CHSCT selon le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 .....	<b>51</b>
Le temps officiel pour remplir ces missions .....	<b>53</b>
Les activités des CHSCT aux prises avec le réel du travail .....	<b>54</b>
Un focus sur les secrétaires : « un boulot monstre » .....	<b>76</b>
Représentant syndical en CHSCT : un positionnement complexe .....	<b>88</b>
Les avancées, les échecs.....	<b>98</b>
Le CHSCT, un espace (possible) d'action intersyndicale ? .....	<b>104</b>
Activité du CHSCT en période de crise sanitaire .....	<b>109</b>
Vécu personnel de cet engagement.....	<b>123</b>
La fusion des instances .....	<b>136</b>
Conclusion.....	<b>147</b>
<i>Annexes</i> .....	<b>155</b>
Annexe 1 : Grille d'entretien.....	<b>156</b>
Annexe 2 : Questionnaire en ligne .....	<b>160</b>
Annexe n°3 : Résultats de l'enquête en ligne : les statistiques .....	<b>180</b>

# Introduction

---

## Éléments de contexte

Les Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont des instances de représentation des personnels dont la finalité, comme l'indique le Décret 82-453 du 28 mai 1982 y compris dans sa version modifiée<sup>1</sup>, est :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières

Nés de l'adjonction des conditions de travail au domaine de compétences des anciens Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS), ils ont été mis en place dans le secteur privé en 1982, pour être supprimés en 2017 dans un contexte de réforme du code du travail et des modalités du dialogue social par les ordonnances Macron du 22 Septembre 2017. Les compétences en matière de santé au travail sont alors transférées au Comité Social d'Entreprise, nouvelle instance de représentation des personnels issue de la fusion du conseil d'entreprise (CE), de la délégation des personnels (DP) et du CHSCT.

Dans la fonction publique, les CHSCT n'ont été institués qu'en 2011, sous le double effet d'une pression à la fois syndicale et européenne<sup>2</sup>. De façon parallèle au secteur privé, ils disparaissent début 2023 dans la fonction publique<sup>3</sup>, au profit d'une nouvelle instance – le Comité Social d'Administration (CSA), pendant du CSE dans le secteur privé – auquel lui est adjoint une formation spécialisée en santé et sécurité au travail (FS-SST)<sup>4</sup> dont les missions restent les mêmes que celles du CHSCT, tandis que changent le statut de cette formation et ses règles de composition<sup>5</sup>.

Dans ce contexte marqué par la transformation des instances de dialogue social dans la fonction publique, et la disparition des CHSCT après 10 ans d'existence, le chantier de

---

<sup>1</sup> Décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret 2011-774 du 28 juin 2011, art 47

<sup>2</sup> La France était alors comme elle le reste aujourd'hui, très mal classée dans les évaluations européennes touchant la santé et la qualité de la vie au travail. Une récente enquête réalisée par la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail classe la France au 28<sup>e</sup> rang sur 39 dans l'index qualité de vie au travail : [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20021en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20021en.pdf); De même le récent rapport de la cour des comptes sur les politiques publiques en matière de prévention et de santé au travail dans les entreprises dénonce leur insuffisance : <https://www.ccomptes.fr/fr/documents/62810/>

<sup>3</sup> Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

<sup>4</sup> L'existence de cette formation spécialisée constitue une victoire syndicale, conséquence des leçons tirées des luttes syndicales dans le secteur privé pour défendre les CHSCT et obtenue dans le cadre des négociations ministérielles concernant la transformation des instances de dialogue social dans la fonction publique.

<sup>5</sup> Les membres titulaires de cette formation spécialisée devront être membres du CSA, ce qui n'était pas le cas dans les CHSCT ; cela renforce l'articulation avec le CSA.

recherche « Travail et syndicalisme » de l'Institut de Recherche de la FSU a souhaité en 2021 initier une enquête sur l'activité des représentants des personnels dans les CHSCT de la fonction publique, à l'instar de celle qui avait été réalisée à la demande de l'ANACT pour les 30 ans d'existence des CHSCT dans le privé<sup>6</sup>.

## Objectifs de l'enquête

A travers cette enquête, il s'agissait, pour le chantier « Travail et syndicalisme », de faire un bilan de ces dix années d'existence des CHSCT du public, d'étudier les ressorts et les modalités de l'engagement militant dans les CHSCT, et de s'interroger sur les transformations éventuelles du « travail syndical » induites par le fonctionnement de cette instance.

Conjointement, il s'agissait de contribuer à la réflexion syndicale sur la place que doivent occuper les questions de santé et sécurité au travail au sein des futurs comités sociaux : comment éviter que la transformation des instances de dialogue social entraîne une perte de compétences et une relégation à l'arrière-plan des questions relatives à la santé au travail ? Quelles devraient être les nouvelles prérogatives et les nouveaux pouvoirs des représentants des personnels dans ces instances pour prendre en compte les nouveaux enjeux et les nouveaux défis dus aux extraordinaires mutations du travail à l'œuvre ?

De ce point de vue, cette étude s'inscrit directement dans la continuité de notre précédent ouvrage *Syndicaliste, c'est quoi ce travail ?* (Syllepse, 2017), dont l'objectif était de mettre en visibilité le travail bien souvent méconnu, pour ne pas dire sous-estimé, des militants syndicaux.

## L'originalité de cette enquête

Le chantier de recherche « Travail et syndicalisme » existe au sein de l'Institut de Recherche de la FSU depuis 2007. Il a été créé avant les CHSCT, mais il est né sous la même impulsion que celle qui a porté les militants au sein des CHSCT, à savoir la conscience des enjeux politiques que constituent la santé et la qualité de vie au travail.

Formés aux ergo-disciplines, c'est-à-dire aux disciplines qui ont le travail pour objet (ergonomie, psychologie du travail, ergologie, sociologie, etc.), les membres du chantier « travail et syndicalisme » ont d'emblée développé une méthodologie qui consiste à se mettre à l'écoute du travail réel<sup>7</sup>, considérant que les premiers experts du travail sont les travailleurs.euses eux-mêmes.

Réalisée par des militants syndicaux et destinée à des syndicalistes, qu'ils soient ou non, membres des CHSCT, cette enquête est d'abord interne à la FSU, et effectuée entre pairs, certains membres du chantier étant eux-mêmes représentants des personnels au sein des

---

<sup>6</sup> B.Dugué, Y.Petit, C.Pinatel, *Les CHSCT, entre dispositifs et pratiques*, Anact, Janvier 2012

<sup>7</sup> Voir l'exemple de la réforme des séries technologiques (<http://institut.fsu.fr/Le-travail-enseignant-face-a-la.html>) ou celui de la reconversion des enseignants de la filière agricole (<http://institut.fsu.fr/La-reconversion-disciplinaire-des.html>)

CHSCT. Il s'agit donc de militants syndicaux qui s'intéressent au travail des autres militants syndicaux.

La posture déployée par les initiateurs de cette enquête n'a donc rien d'une posture surplombante. Nous nous sommes fait les témoins d'une expérience que nous restituons dans ce rapport d'une façon que nous espérons la plus fidèle possible, reprenant par-là la tradition des enquêtes ouvrières (voir les ressources de l'atelier « Enquêtes ouvrières » des Ateliers Travail et Démocratie<sup>8</sup>). Par cette restitution, il s'agit moins de dire ce qu'il y a à penser, que d'offrir un miroir permettant à chacun de revenir sur ce que fut l'expérience des militants au sein des CHSCT de façon à poursuivre l'élaboration collective de l'action par la réflexion et la discussion. En ce sens, elle est un exercice de démocratie syndicale destiné à augmenter et à perfectionner notre pouvoir d'action dont l'horizon reste l'émancipation des travailleurs par eux-mêmes.

Tout comme les enquêtes et les visites des CHSCT donnent lieu à des préconisations, les lecteurs de ce présent rapport pourront peut-être tirer quelques leçons de ces 10 ans d'expérience, et trouver quelques pistes d'action touchant la formation syndicale, l'organisation du travail au sein de la FS-SSCT, le positionnement syndical à l'égard de la hiérarchie en matière de santé et sécurité au travail, l'enjeu étant aussi la préservation de la santé des militants en même temps que le gain en efficacité de l'action syndicale.

Nous voudrions terminer cette introduction en remerciant toutes celles et ceux qui ont participé à cette enquête, les 23 personnes interviewées (souvent plusieurs heures durant) – ou celles (346) qui ont répondu au questionnaire en ligne.

Toutes ont fait la démonstration de leur forte implication dans cette instance. Elles y ont investi beaucoup de leur temps, de leur intelligence, rationnelle et émotionnelle, pour s'approprier un nouveau champ d'action, mettre en visibilité les problèmes de terrain, et œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail, au risque parfois de leur santé. La richesse de leurs témoignages mérite d'appartenir à la mémoire militante.

---

<sup>8</sup> <http://atd.nursit.com/spip.php?rubrique6>

# Des CHSCT à la FS-SSCT

## Les CHSCT dans la Fonction Publique : historique

---

Contribution d'Elizabeth Labaye, ancienne secrétaire nationale du SNES, responsable santé et protection sociale, ancienne secrétaire du CHSCT ministériel (Éducation nationale)

Après le lancement par Xavier Bertrand, alors ministre de la santé, à la rentrée 2007, de négociations sur la santé au travail dans le secteur privé qui s'étaient d'ailleurs soldées par un échec lié aux blocages du patronat, la Fonction publique ne pouvait plus en rester à la situation très dégradée qui était la sienne.

En effet, qu'il s'agisse de la RGPP<sup>9</sup>, de la Réforme de l'Administration Territoriale de l'État, mais aussi du contexte financier tendu que connaissaient les collectivités territoriales, la sphère publique dans son ensemble faisait face à une véritable redistribution de ses missions, à des réorganisations, à des mobilités fonctionnelles ou géographiques ainsi qu'à un bouleversement des pratiques professionnelles, des encadrants comme des agents. Les logiques de l'entreprise privée basées sur la rentabilité, la non-reconnaissance du travail réel s'appliquent au détriment des besoins des usagers et des conditions de travail, avec mises au placard et mobilités imposées, ou/et survalorisation temporaire de certains, entraînant surmenage ou désengagement. Ce nouveau « management » mettant en concurrence les salariés, génère une souffrance au travail et affaiblit les collectifs de travail.

La FSU, qui était intervenue au cours d'une des tables rondes organisées à ce sujet, avait mis en évidence que dans les différents secteurs publics (avec des exemples dans l'Éducation Nationale, à l'Anpe, ou dans un conseil général), l'organisation du travail générait des difficultés, un stress professionnel important allant jusqu'à une véritable souffrance et une montée des troubles musculosquelettiques (TMS). En parallèle nous avons rappelé que la médecine du travail, dite médecine de prévention dans la Fonction publique, était dans la plupart des services et ministères inexistante, particulièrement dans l'Éducation nationale : des réglementations et lois non respectées, des réunions formelles de conception «hygiéniste» et peu de motivation pour les réunir - y compris de la part des représentants des personnels démotivés par l'absence d'engagement de la hiérarchie, des médecins de prévention invisibles et aucune prise en compte sérieuse de la question par le « politique ». Les cadres de la Gestion des Ressources Humaines oubliant volontiers le H, pour se cantonner à une vision comptable de la gestion des ressources.

André Santini, secrétaire d'État à la Fonction publique, ouvre en Juillet 2008 des négociations sur les conditions de travail et l'emploi des seniors, dans l'objectif non avoué de trouver un accord sur le travail des seniors ; comprenons, l'allongement de la durée de cotisation ! Mais

---

<sup>9</sup> RGPP : La révision générale des politiques publique

dès la première séance les organisations syndicales font remarquer que ce sujet s'inscrivait davantage dans une discussion sur les parcours professionnels que dans le cadre de négociations sur les questions de sécurité et santé au travail. En novembre 2008, les huit organisations syndicales (il manque alors Solidaires) demandent que le point "emploi des seniors" soit disjoint de la négociation « sécurité, santé au travail ». Grâce à un travail à la fois tenace et constructif, et plus encore à une unité syndicale remarquable (car rare !), les discussions vont se transformer au cours des années 2008 et 2009 en de véritables négociations sur la santé au travail et s'achever en novembre avec un protocole d'accord signé par la FSU et la majorité des organisations syndicales. Éric Woerth, alors Ministre du travail, et l'administration ont dû admettre la nécessité d'un changement profond de conception de la santé et de la sécurité au travail dans la Fonction Publique. Il s'agissait tout à la fois d'un signal politique fort, d'un « engagement » et de la mise en œuvre du code du travail, en tout cas de son adaptation à la Fonction publique. Le diable étant dans les détails, il a fallu ensuite de longues réunions pour passer de l'acte politique à sa déclinaison réglementaire.

Pour la première fois, l'État employeur avait dû reconnaître une situation calamiteuse, promettre de faire respecter une réglementation plus contraignante, et d'y mettre des moyens. Luc Chatel l'avait d'ailleurs reconnu pour l'Éducation nationale lors d'un comité technique paritaire ministériel (CTPM) : « Est-ce normal qu'un agent du ministère de l'Éducation nationale puisse pratiquement arriver à la retraite sans autre visite médicale que celle passée lors de son recrutement ? La réponse est non, naturellement. Et pourtant c'est ce qui se passe pour beaucoup. Eh bien je le dis, nous devons nous donner les moyens de mettre un terme à cette situation » ». Des propos malheureusement peu suivis d'effet en termes de recrutement de médecins de prévention.



Article « Humanité » 27 octobre 2014

L'objectif était de permettre l'évaluation des risques professionnels et de mettre en place les outils pour les prévenir, assurer leur suivi, et donc de réformer les instances de pilotage. Il

s'agissait ainsi « de mieux adapter le travail à l'homme, pour favoriser le bien-être de chacun tout au long de sa vie professionnelle », est-il indiqué dans un document.

La transformation des CHS en CHS-CT, une de nos principales demandes, est alors acquise.

Elle fera de ces instances des lieux majeurs du « dialogue social » qui auront à se saisir des enjeux de la santé au travail, en s'appuyant sur les conditions de travail et qui devront donc être en capacité de faire remonter la parole des personnels. C'était une perspective motivante car jusqu'à présent le sujet restait insuffisamment pris en charge dans les organisations syndicales ! Si les conséquences des suppressions de postes ont toujours évidemment été dûment dénoncées, on en restait trop souvent au quantitatif et l'organisation du travail elle-même était peu traitée. Il s'agissait donc de développer une culture de la santé au travail et donc de la prévention des risques du côté des employeurs mais aussi du côté des organisations syndicales. Il fallait rappeler que l'employeur était responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il employait et qu'il avait une obligation de résultats.

La mise en place concrète des CHSCT ne s'est faite qu'autour de 2011 avec une montée en puissance progressive. Mais les militant.e.s investi.e.s sur le sujet ont assez vite pris conscience qu'on ne pouvait y exercer son travail syndical de la même manière que dans les autres instances, sans pour autant savoir immédiatement comment s'y prendre. Les camarades désignés pour siéger se sont attelés à cette nouvelle tâche et ont « appris en marchant ».



*La problématique amiante est alors un enjeu syndical nouveau, les dalles dégradées, un poison. (Photo Emel)*

La FSU n'a pas compté son temps pour faire vivre les CHSCT. Il fallait forger une culture de la santé au travail, encore peu présente, en tout cas dans l'Éducation nationale où l'on avait pris l'habitude de confier à la MGEN la santé des personnels, charge assumée par la mutuelle mais évidemment, cela dégageait le ministère de sa responsabilité d'employeur ! Cet objectif a été assez partagé, je crois, au ministère.

Mais le travail de co-construction de mesures de prévention était encore rare car ces pratiques nouvelles impliquaient, côté syndical, de s'engager, de ne pas opposer cette co-construction aux actions générales menées sur les postes ou autres revendications. Il s'agissait au contraire d'en montrer la complémentarité, et côté administration, d'accepter cette démarche et d'en

convaincre les acteurs académiques et départementaux dont certains renâclèrent, voire firent obstruction. L'administration avait surtout la tentation d'enfermer les problèmes de santé dans des catalogues de « bonnes pratiques », certes nécessaires, mais insuffisantes quand d'autres logiques ne sont pas mises en œuvre dans le travail.

Il fallait donc savoir être constructifs sans être dupes des manœuvres de l'administration, pouvoir utiliser les CHSCT comme des points d'appui mais pas seulement - et surtout lier l'action en CHSCT à la construction de collectifs de travail qui puissent réellement s'emparer des questions santé sécurité dans leur lieu de travail, en utilisant notamment le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Dans un contexte où la souffrance au travail était et est toujours largement présente, où les organisations de travail génèrent fréquemment des risques psychosociaux, l'accord sur les RPS<sup>10</sup> signé notamment par la FSU en 2013, avait également montré, après de longues et difficiles négociations, une prise de conscience collective et un engagement de l'employeur public, avec une reconnaissance du rôle majeur du CHSCT. Cette démarche de prévention fondée sur un diagnostic devait en effet permettre la mise en place d'actions à partir de celui-ci. Dans la foulée de cet accord, des négociations furent également menées sur la qualité de vie au travail : le texte final contenait des avancées tout à fait intéressantes, en particulier sur les modalités de la prise de parole des personnels ; mais il n'obtint pas les signatures nécessaires pour être mis en œuvre.

Au-delà des instances elles-mêmes, l'idée était qu'une dynamique se développe pour mettre au cœur des réflexions la parole des personnels sur leur travail, en lien avec le chantier « Travail et syndicalisme » de l'Institut de recherches de la FSU. De transformer une parole souvent trop descendante des organisations syndicales et de mettre véritablement les agents, experts de leur travail, au cœur de la démarche, tout en leur donnant les outils et les moyens de l'action collective. Ces nouvelles pratiques pouvaient permettre, espérons-nous, de relancer la syndicalisation, tout en donnant les outils de la réflexion et les moyens de l'action.

---

<sup>10</sup> Accord-cadre du 22 octobre 2013 sur la prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique



*Les stages syndicaux FSU/CHSCT : un moyen d'ancrer le travail dans l'action syndicale*

Au moment où, hélas, les CHSCT disparaissent sans véritable mobilisation, il sera sans doute utile de faire un bilan de leur courte vie. Il ne semble pas que la question du travail, même si elle a avancé grâce aux militant.e.s investi.e.s dans ces instances et autour, soit réellement au cœur de l'activité syndicale. Le faible taux de syndicalisation en est évidemment à la fois un frein et une conséquence. Espérons néanmoins que les graines semées par cette bataille autour de la santé au travail vont germer et contribuer au mieux-être des personnels. Espérons aussi que la mobilisation contre la réforme des retraites voulue par le président Macron et son gouvernement soit victorieuse et redonne des couleurs au syndicalisme. Le report de l'âge de départ en retraite risquerait, sinon, de reposer avec encore plus de force, la question de la santé au travail.

## Des CHSCT à la FS-SSCT : enjeux institutionnels

---

*Contribution d'Hervé Moreau, membre du secrétariat national de la FSU en charge des questions de santé au travail*

### La défense des personnels : un enjeu plus que jamais politique

Il avait fallu attendre presque 30 ans après leur création dans le privé et de fortes pressions syndicales (voir article d'E. Labaye), pour que les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) soient institués dans la Fonction publique.

Il n'a fallu que trois ans pour que leur suppression dans le privé soit appliquée à la Fonction publique. Ils n'existent donc plus depuis ce mois de janvier 2023, et sont très partiellement remplacés par des « Formations spécialisées » en santé, sécurité et conditions de travail.

Dans le secteur privé, ce sont les ordonnances Macron de 2017 ratifiées en 2018 qui ont entraîné le regroupement des délégués du personnel (DP), des comités d'entreprise (CE) et des CHSCT en une instance unique de représentation des salarié-es : le Comité social et économique (CSE).

Il n'est pas inutile de rappeler que les DP avaient été instaurés en 1936, les CE en 1945 et les CHSCT en 1982. Les représentants du patronat se sont opposés aux CHSCT dès leur création et encore plus fortement lorsque les jurisprudences ont permis de leur attribuer la personnalité morale dans les années 1990 et lorsque des juges ont condamné des employeurs ou les ont forcés à revoir leurs projets de réorganisation du travail. Cette fusion des instances faisant disparaître les CHSCT, généralisée en décembre 2019, était encore plus fortement réclamée par le MEDEF depuis 2013.

On peut faire l'hypothèse que l'extension à la Fonction publique des CHSCT, même avec des moyens d'action amoindris par rapport au secteur privé, a favorisé une alliance objective entre le patronat et certains employeurs publics pour leur suppression. Certains ministres ont en effet une expérience d'élus locaux. Ces derniers ont ainsi pu à leur tour, comme de nombreux chefs de services, et face aux capacités d'interventions syndicales créées par cette instance, mesurer l'étendue de leurs manquements en matière de santé au travail et les risques de recul de leur pouvoir sur le travail et son organisation. Il a d'ailleurs été maintes fois répété par le pouvoir administratif, lors des concertations qui ont précédé la réforme des instances dans la Fonction publique, que leur fusion et la disparition des CHSCT en tant que tels étaient indispensables pour « sécuriser les employeurs publics » ... La sécurité judiciaire des employeurs publics l'emportait sur la sécurité au travail des agents.

Certes, la réforme de 2017-2019 dans le privé a institué au sein des nouveaux CSE une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), mais dans un cadre très contraint : ces commissions ne sont obligatoires qu'à partir de 300 salariés et elles peuvent être réduites à 3 représentants qui doivent en outre être désignés parmi les membres du CSE. Il en découle une perte de moyens militants (réduction du nombre de représentant-es des salariés

notamment dans les grandes entreprises), un risque de recul de l'expertise en santé au travail (les représentants en CSSCT doivent maîtriser les questions de santé et sécurité au travail mais aussi toutes les autres thématiques relevant des compétences du CSE), et une perte d'autonomie de l'instance. Par ailleurs, l'accroissement de la charge de travail que provoque cette fusion entrave l'action et l'activité syndicale de terrain et notamment les échanges avec les salarié·es représenté·es. Alors que le CHSCT était une instance qui devait prendre en compte les remontées de terrain, et pouvait se déplacer, sortir des salles de réunions pour rencontrer et entendre les salariés, pour permettre la construction d'une parole collective à partir du réel de l'activité, la fusion et la charge de travail représentatif risque d'empêcher les militants élus ou délégués de rencontrer les personnels qu'ils représentent. Il s'agit d'une tendance à la professionnalisation de la représentation syndicale qui ne correspond pas au modèle porté par la FSU.

Pour la Fonction publique, c'est la loi n°2019-828 dite de « transformation de la Fonction publique », promulguée le 6 août 2019, qui a programmé cette disparition des CHSCT, en fusionnant les désormais anciens Comités Techniques et CHSCT dans une instance unique : le Comité Social (d'Administration pour la Fonction publique d'Etat, Territorial pour la Fonction publique Territoriale et d'Etablissement pour la Fonction publique Hospitalière).

Cette fusion n'est pas le seul effet destructeur de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP) qui érode très fortement les capacités de représentation et de défense des droits des personnels. Elle a aussi supprimé les compétences essentielles des Commissions administratives paritaires concernant les mutations, les avancements et les promotions, et la manière dont sont rédigées les prérogatives des comités sociaux d'administration (CSA) a réduit les sujets de consultation et l'information des personnels à travers leur représentant-es. La disparition des CHSCT s'inscrit donc bien dans une logique néo-libérale de sape du pouvoir de représentation et de défense des salarié·es et des agent-es par les organisations syndicales.

La FSU, comme la plupart des organisations syndicales, s'est fortement opposée à cette fusion des instances et à la disparition des CHSCT. S'il n'y a pas eu de mobilisation des personnels pour défendre les CHSCT, il y a eu en revanche un front syndical unitaire dans le cadre des concertations qui ont précédé la LTFP puis le décret d'application (décret 2020-1427). Cela a permis d'éviter la simple transposition de ce qui avait été imposé au secteur privé. Moins de trois ans après la réforme imposée dans le privé, les premières conséquences négatives de la disparition des CHSCT, et notamment le recul des moyens syndicaux et des débats sur la santé au travail étaient en effet déjà bien identifiés par les experts de la question du secteur privé.

Dans le cadre d'une concertation très contraignante, la FSU a œuvré, avec toutes les organisations syndicales représentatives, pour qu'une partie des représentant-es des personnels puissent être exclusivement déléguée et engagée sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail. Dans le cadre d'une réforme que la FSU continue de contester, il fallait aussi limiter le risque très grand de marginalisation, voire de disparition des sujets SSCT.

Alors que le ministre de la Fonction publique de l'époque souhaitait une unité stricte de l'instance, c'est-à-dire un Comité social dont tous les membres auraient cumulé l'ensemble des prérogatives et des compétences (pour partie rognées, il faut le rappeler) des ex-CT et ex-CHSCT, il a été créé, au sein de la nouvelle instance, une Formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail (FS-SSCT) qui n'est pas réduite à un sous-groupe du Comité social.

Ainsi, le nombre de représentant-es en FS-SSCT est identique au nombre de représentant-es en CSA. Ce qui entraîne - et cela a de multiples conséquences pratiques - une augmentation du nombre de représentant-es dans l'instance dédiée à la santé au travail. Mais pour rompre vraiment avec l'existence de deux instances relativement indépendantes, il a été imposé que les représentant-es titulaires de la Formation spécialisée soient obligatoirement désigné-es parmi les représentant-es élu-es ou désigné-es en CSA, et seul-es les représentant-es suppléant-es en formation spécialisée peuvent être librement choisi-es et délégué-es par les organisations syndicales représentatives. Il n'y a donc plus qu'une seule instance, mais pour partie dédoublée.

Le cumul de fonction pour une partie des représentant-es entre CSA et FS-SSCT entraînera, à l'instar de ce qui s'est produit pour le secteur privé, une surcharge de travail en instance pour les militant-es qui ont commencé à siéger à la fois en CSA et en Formation spécialisée SSCT, et une perte d'autonomie.

Ainsi, il n'est plus possible au CSA réuni en séance plénière de demander l'expertise et l'avis de l'instance spécialisée en santé au travail. Un sujet qui doit être réglementairement présenté en CSA ne peut être pris en charge par la Formation spécialisée SSCT pour mener éventuellement une enquête auprès des personnels avant avis.

Par exemple, un regroupement d'écoles ou d'établissements, ou une restructuration de service ne pourront pas donner lieu à un travail d'investigation de la FS-SSCT ; le sujet sera abordé exclusivement en réunion plénière du CSA qui n'a pas de pouvoir d'enquête, d'investigation ou d'expertise. Certes, les représentant-es des personnels ont d'autres droits à leur disposition pour faire remonter le réel de l'activité et les effets potentiels des réorganisations de services ou d'établissements, mais il faudra alors mobiliser une activité syndicale hors de l'instance.

## Que faire, syndicalement, de ces nouvelles instances ?

Cette réforme est donc très délétère. Elle a fortement déstabilisé de nombreux-euses militant-es très engagé-es sur les questions de santé au travail. C'est une mise à mal de l'engagement syndical bien évidemment partagé avec les commissaires paritaires.

Mais il faut aussi dans l'immédiat et pour quelques années faire avec et continuer de défendre les conditions de travail et la santé des agent-es. D'autant qu'ils et elles font, depuis des années et de plus en plus fortement et fréquemment, l'expérience de conditions d'exercice dégradées et d'une perte de sens de l'activité. Toutes les enquêtes et la mobilisation actuelle contre le report de l'âge de la retraite le montrent.

Dans cette perspective et parallèlement aux interventions et interpellations syndicales habituelles, la FSU s'est engagée à préserver et à valoriser l'expérience militante acquise dans les CHSCT depuis plus de 10 ans.

## Un enjeu de formation et de mise en débats d'une activité syndicale originale

À la création des CHSCT, la FSU a formé ses militant-es, en bénéficiant de l'apport d'expert-es et d'ergonomes engagé-es auprès des CHSCT du secteur privé. Les publications des syndicats et de l'Institut de Recherche de la FSU ont aussi été importantes, sur le travail ou sur le management. La réflexion sur ce que peut être une formation syndicale sur la santé au travail

doit être poursuivie, ainsi que les divers travaux engagés sur les métiers et sur le contenu des missions.

Quelques connaissances techniques sont certes importantes, non pas pour pallier le manque d'inspecteurs en santé et sécurité au travail, mais pour pouvoir analyser les situations de travail et dialoguer avec les experts dans de multiples domaines (ergonomes, médecins, psychologues du travail). Ces formations techniques mais aussi juridiques doivent être aussi proposées par l'employeur durant le mandat, y compris pour les membres des CSA qui ne siègent pas en FS-SSCT. Cette formation de tout-es les représentant-es à la santé au travail a été initialement demandée par la FSU.

Se former syndicalement sur la santé au travail c'est aussi mettre en débat cette activité syndicale particulière. Représenter les personnels sur ces questions, c'est bien être syndicaliste, contrairement au discours de certaines autorités administratives qui voulaient que les représentants des personnels abandonnent leur identité syndicale en CHSCT. Représenter les personnels dans ces instances consiste bien à porter les dimensions syndicale, politique et démocratique du travail à partir du quotidien de l'activité professionnelle. Il faut pour cela maîtriser les enjeux idéologiques des termes qui sont utilisés pour décrire certains maux du travail. Comment aborder les risques psychosociaux ou la qualité de vie au travail sans se laisser embarquer dans une sorte de gestion managériale du mal-être ou du bonheur au travail ?

Sur le terrain, les militantes et militants qui ont choisi de poursuivre leur engagement savent que le consensus avec l'administration est assez rare, même sur la question de la santé au travail. Nous sommes encore très loin de la mise en œuvre d'une véritable prévention primaire. Depuis des années, la FSU revendique que tout projet de réorganisation ou de réforme soit accompagné d'une étude préalable d'impact sur les conditions de travail. Mieux, il faudrait que l'amélioration des conditions de travail soit un des objectifs de toute réorganisation ou de toute réforme.

Les militant-es engagé-es pour la protection de la santé savent aussi qu'ils et elles doivent souvent prendre en charge des collègues mis à mal par une organisation du travail et/ou un management délétère et doivent trop souvent faire face à des événements dramatiques. Le pouvoir d'investigation de la nouvelle formation spécialisée devra être mis en œuvre, mais on sait aussi que cette réforme peut être l'occasion pour les autorités administratives de faire reculer les pratiques et d'entraver leurs prérogatives. Il y a une dizaine d'années, l'installation et le fonctionnement pratique des CHSCT, le simple respect du droit, n'ont pas été sans conflits. On pourrait espérer qu'il en soit autrement dans le cadre des CSA et des FS-SSCT, mais c'est peu probable et il faut y être prêt.

D'autant que la transition n'est pas facilitée par le nouveau cadre réglementaire. Alors que le pouvoir en place affiche toujours une volonté de simplifier (les instances de dialogue social, les régimes de retraite, les corps intermédiaires, etc.) - avec une seule instance les choses seraient tellement plus simples ! -, il faut aujourd'hui jongler avec le code général de la Fonction publique et au moins quatre décrets pour reconstruire l'ensemble des prérogatives des instances et droits des personnels en matière de santé au travail...

L'acharnement du patronat et du pouvoir en place à faire disparaître l'instance qui traitait spécifiquement de la santé au travail révèle finalement le potentiel de transformation des situations de travail que constituaient les CHSCT en permettant de davantage donner la parole

aux salarié-es et aux agent-es sur le sens de leur activité, pour eux-mêmes et pour leur environnement au sens le plus large. Les pistes d'actions syndicales restent donc nombreuses pour contrer cette volonté de museler les salariés, les agent-es et leurs représentants. La difficulté étant, pour une instance qui traite d'urgences parfois vitales, d'inscrire l'action de chacune et chacun dans ce quotidien et dans la durée. Les militant-es en CHSCT expérimenté-es le savent, le temps des instances est rarement celui des personnels. Si l'instance devient trop lente et trop lourde, ce sera donc aussi à l'action syndicale et collective de terrain de la compléter.

# Présentation de l'enquête

---

## Une enquête en deux temps

Notre enquête a été conduite selon deux modalités successives : par entretiens d'abord, puis par questionnaire administré en ligne ensuite. Les réponses au questionnaire ont ainsi permis d'étayer ce que les entretiens avaient fait émerger. En effet, un questionnaire ne permet pas d'attraper le « travail vivant » ; c'est la raison pour laquelle nous avons commencé l'enquête par des entretiens longs.

Plusieurs d'entre nous étaient ou avaient été membres de CHSCT, ce qui a favorisé la constitution collective d'un guide d'entretien qui a été administré sous la forme de 23 entretiens semi-directifs auprès de représentants FSU siégeant au CHSCT (voir ci-dessous) sollicités autour de nous. Nous avons interrogé en 2021, le plus souvent en visioconférences - contraintes sanitaires obligent - ces militants syndicaux sur leur parcours de syndicalisation, leur parcours au CHSCT, leur formation, l'articulation de leur activité en CHSCT avec leur activité syndicale et activité professionnelle, les problématiques abordées et les activités menées en CHSCT, notamment pendant l'épidémie de COVID. Enfin nous nous sommes intéressés au vécu personnel de ces militants ainsi qu'à leurs interrogations sur la nouvelle instance.

Dans un deuxième temps, nous nous sommes appuyés sur le guide d'entretien afin d'établir un questionnaire en ligne dirigé vers les militants FSU siégeant en CHSCT. Il leur a été soumis via la liste de diffusion « GT-chsct » de la FSU11 ainsi que par l'intermédiaire des sections départementales de la FSU. 346 personnes ont répondu à cette enquête ; 302 questionnaires exploitables ont ensuite été traités à l'aide d'outils statistiques simples (cumuls, pourcentages, tris simples, graphiques).

Le guide d'entretien ainsi que le questionnaire sont détaillés en annexes 1 et 2.

La transcription et l'analyse des entretiens ainsi que l'analyse des réponses à l'enquête en ligne ont été assurées par nos soins. Les contraintes sanitaires et l'éclatement géographique de l'équipe ont freiné la coordination de notre travail. Sans que cela nuise, pensons-nous, à la pertinence des analyses, il en résulte cependant d'assez nombreuses redondances entre les chapitres constituant le présent rapport, que nous n'avons pas toutes pu éliminer. Le lecteur, espérons-le, nous en excusera.

## Quelques données statistiques sur l'échantillon

### *Les entretiens*

Compte-tenu de la faible taille de l'effectif (23), les entretiens ne donnent lieu à aucune statistique. Les profils de tous les participants aux entretiens sont donnés en annexe 3.

---

<sup>11</sup> Cette liste, créée par la FSU, au moment de la mise en place des CHSCT, et principalement ouverte aux militants siégeant dans les CHSCT, fut particulièrement active tout au long de l'existence des CHSCT, se constituant comme un véritable espace d'échange et de partage des savoirs.

Notons toutefois qu'ils sont syndiqués au SNUipp<sup>12</sup> (7), SNES (3), SNESup (3), SNUTEFI Pôle emploi (3), SNUTER (2), SNASUB (2), SNCS (1), SNUAS (1), SNUITAM (1), et qu'une majorité (16/23) a exercé la fonction de secrétaire de leur CHSCT.

Voici la liste des personnes interrogées.

Nom (pseudo)	Âge	Métier	Secteur d'activité	syndicat	Secrétaire de son CHSCT
Charlie	59	Chercheuse	Recherche	SNCS	Oui
Christine	56	Enseignante-chercheuse	Enseignement supérieur	SNESup	Non
Clément	48	Educateur spécialisé	Collectivité territoriale	SNUTER	Oui
Constance	63	Ingénieure	Recherche	SNASUB	Non
Domitille	59	Enseignante-chercheuse	Enseignement supérieur	SNESup	Non
Elina	>65	Professeure (retraîtée)	Enseignement secondaire	SNES	Oui
Fabio	53	Professeur des écoles	Enseignement primaire	SNUipp	Oui
Henri	53	Professeur	Enseignement secondaire	SNES	Oui
Joseph	>65	Formateur (retraité)	Equipement	SNUITAM	Non
Martin	63	Professeur des écoles (retraité)	Enseignement primaire	SNUipp	Oui
Mélinée	53	Professeur	Enseignement primaire	SNUipp	Oui
Milena	57	Professeur	Enseignement secondaire	SNES	Oui
Nathalie	56	Professeur des écoles	Enseignement primaire	SNUipp	Oui
Noëlle	50	Enseignante-chercheuse	Enseignement supérieur	SNESup	Oui
Pasqual	33	Professeur des écoles	Enseignement primaire	SNUipp	Oui
Paul	62	Conseiller (retraité)	Travail-emploi	SNUTEFI Pôle emploi	Non

<sup>12</sup> La liste des syndicats de la FSU est accessible ici : <https://fsu.fr/la-vie-federale/les-syndicats-nationaux/>

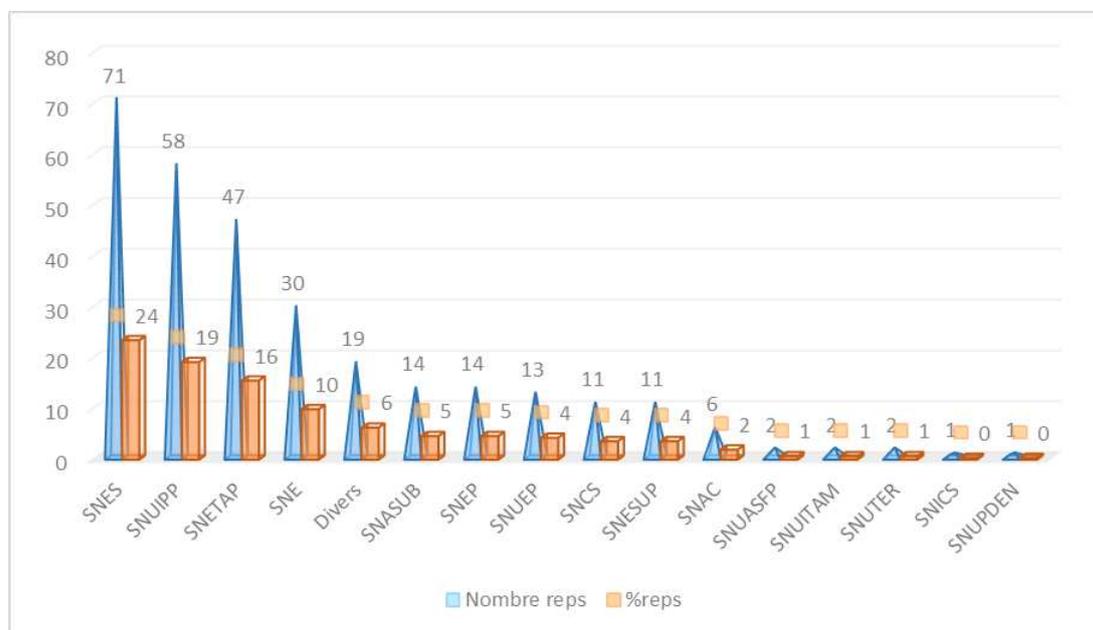
Pauline	56	Animatrice	Collectivité territoriale	SNUTER	Oui
Pénélope	41	Professeure	Enseignement primaire	SNUipp	Oui
Sandrine	57	Conseillère	Travail-emploi	SNUTEFI Pôle emploi	Non
Séverine	59	Assistante sociale	Action sociale	Snuas	non
Sylvain	55	Professeur des écoles	Enseignement primaire	SNUipp	Oui
Véronique	48	Bibliothécaire	Enseignement supérieur	SNASUB	Oui
Yves	61	Enseignant	Enseignement supérieur	SNESup	Oui local Central secrétaire adjoint

Tout au long de ce rapport, nous utiliserons des verbatim issus de ces entretiens pour illustrer notre propos.

## Le questionnaire en ligne

302 questionnaires exploitables sur 346

### Les syndicats représentés



Graphique 1 : Les syndicats représentés

Clé de lecture : 71 militants du SNES et membres d'un CHSCT ont répondu au questionnaire en ligne, ce qui représente 24% du total des répondants.

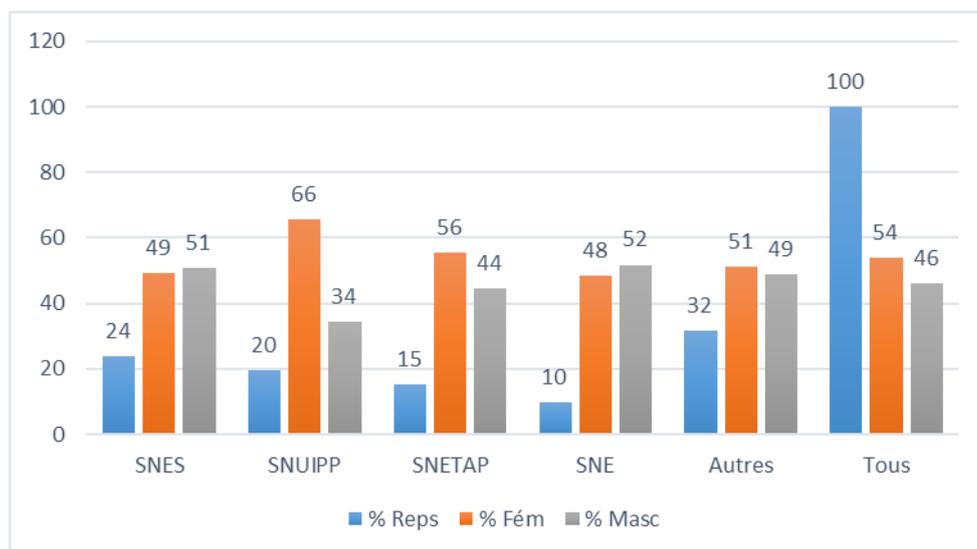
Les syndicats les plus représentés sont : SNES (24%), SNUIPP (19%), SNETAP (16%) et SNE (10%).

Si la majorité des syndicats de la FSU sont présents dans notre échantillon, leur poids n'est pas forcément représentatif du poids des syndicats dans la fédération. Ainsi, si les deux principaux syndicats représentés sont bien le SNES et le SNUipp, le SNUTER, troisième syndicat de la fédération n'y est présent que par deux réponses.

Par ailleurs, il est à noter un écart entre le poids des différents syndicats dans notre échantillon d'entretiens et dans celui de l'enquête en ligne. Pour ne retenir que le cas du SNES et du SNUipp, ce dernier syndicat pèse beaucoup plus lourd dans les entretiens (7 au SNUipp contre 3 au SNES), que dans les réponses à l'enquête en ligne (19% pour le SNUipp, 24% pour le SNES).

Comme les personnes que nous avons interrogées ont été retenues à partir d'un réseau d'interconnaissances, l'échantillon des réponses en ligne (graphique 1 ci-dessus) est plus représentatif de l'ensemble des militants FSU engagés dans les CHSCT que celui des entretiens, sans l'être pour autant totalement (voir paragraphe ci-dessus).

## Le sexe des répondant.e.s



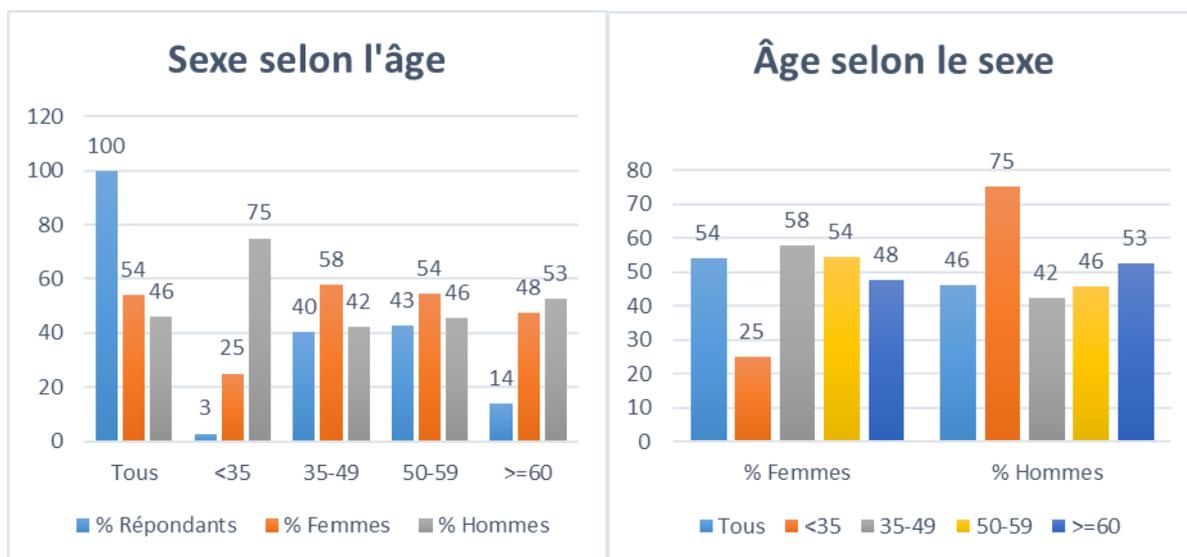
Graphique 2. Proportions de femmes et d'hommes pour les syndicats les plus représentés dans l'enquête  
Clé de lecture : les questionnaires renseignés par des militants du SNES représentent 24% du total des répondants. Ces réponses proviennent pour 49% de femmes et 51% d'hommes.

On observe que les deux sexes sont plutôt également représentés (colonne « Tous »).

Il en est de même pour chaque syndicat, sauf le SNUipp (2/3 de femmes). Ceci n'est guère surprenant puisque le SNUipp compte 78% de syndiquées, mais seulement 62% de femmes déléguées au congrès. Pour le SNES, les données équivalentes sont de 64 et 49 %.

## Âge et sexe des répondant.e.s à l'enquête

Analyse portant sur 287 réponses où ces deux informations sont indiquées.



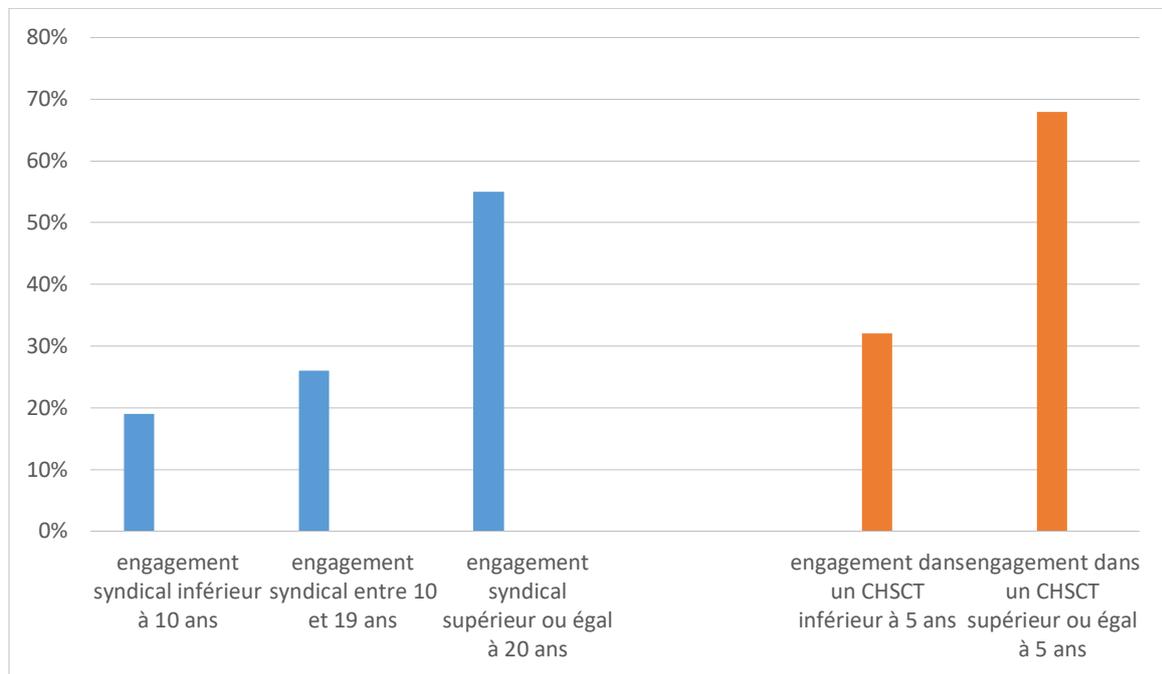
Graphique 3 : Correspondances âge et sexe.

Clé de lecture : Sexe selon l'âge : les répondant.e.s à notre enquête de moins de 35 ans représentent 3% du total des répondant.e.s. 75% sont des hommes et 25% des femmes. L'âge selon le sexe : les femmes représentent 54% des répondant.e.s de l'enquête, elles représentent 25% des répondantes de moins de 35 ans, 58% de celles et ceux ayant entre 35 et 49 ans, 54% de celles et ceux ayant entre 50 et 59 ans et 48% des 60 ans et plus.

On observe un bon équilibre F/H dans toutes les classes d'âge sauf chez les plus jeunes (moins de 35 ans), mais ils ne représentent que 3% de notre échantillon (8 répondants, 2 F et 6 H), donc peu significatif. Cependant les 60 ans et plus représentent tout de même 14% de notre échantillon et les proportions H/F sont inversées (plus d'hommes) par rapport à celles de l'ensemble des répondants.

## Ancienneté de l'engagement militant au sein du syndicat et du CHSCT

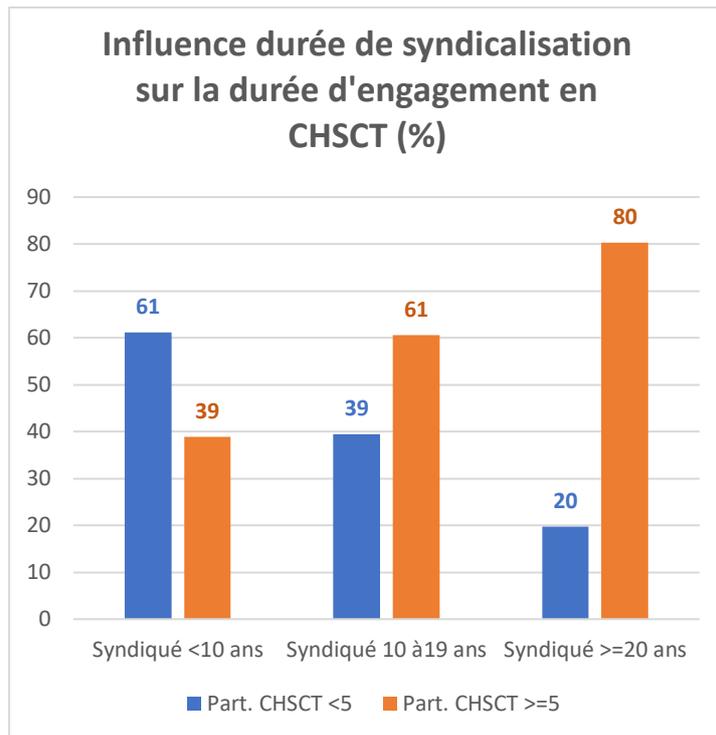
Analyse portant sur 295 réponses où ces deux informations sont données.



Graphique 4 : Durée d'engagement (syndical et dans les CHSCT) des militants ayant répondu au questionnaire (en %)

Clé de lecture : Parmi les militants membres de CHSCT, 19% sont engagés syndicalement depuis moins de 10 ans et 31% sont membres de CHSCT depuis moins de 5 ans.

Les représentants du personnels engagés dans les CHSCT sont donc majoritairement des militant.es chevronné.es et leur engagement dans les CHSCT est durable ; ce qui est confirmé par le graphique ci-dessous. Il y aurait peut-être de ce point de vue une différence entre les CHSCT du public et ceux du privé, le rapport de l'ANACT, au moment des 30 ans des CHSCT du privé soulignant la problématique du turnover important des représentants des personnels dans cette instance et le fait qu'y siégeaient plutôt des « jeunes » militants, non par l'âge mais par la pratique militante, pour qui le CHSCT était l'occasion d'un premier mandat. Plus encore, le rapport souligne la tendance des syndicats à y porter y compris des non-syndiqués (mais cependant sympathisants) moins marqués syndicalement de façon à favoriser la coopération avec l'employeur.



*Graphique 5 : Distribution des répondants  
selon la durée de leurs engagements syndicaux et au sein des CHSCT*

*Clé de lecture : parmi les membres de CHSCT syndiqués à la FSU depuis moins de 10 ans, 61% sont membre du CHSCT depuis moins de 5 ans et 39% depuis plus de 5 ans.*

La durée de l'engagement syndical favorise un engagement long en CHSCT : 80% des répondants qui ont plus de 19 ans de parcours syndical ont également exercé des mandats en CHSCT plus longs (plus de 4 ans).

## Les limites de l'enquête

Nous avons déjà évoqué la faible représentativité de nos échantillons (entretiens et questionnaire), ce qui n'invalide pas, nous semble-t-il, le fait que notre enquête est porteuse de savoirs issus de l'expérience des militants.

Nous avons présenté en introduction ce qui nous semble constituer l'originalité assumée de notre enquête qui souhaite s'inscrire dans une tradition « d'enquête ouvrière ».

Signalons toutefois quelques limites de cette enquête.

### *Un défaut d'anticipation*

La fin annoncée des CHSCT nous a poussés à dresser, comme cela a été rappelé en introduction, un bilan de leur trop courte existence dans la Fonction publique.

Afin de saisir des traces de cette activité militante, une enquête par entretiens auprès d'acteurs de cette « aventure » nous a semblé la façon la plus directe et rapide de procéder, d'autant qu'elle était induite par notre objectif même : saisir le travail vivant (celui des militants syndicaux en CHSCT). Le guide d'entretien qui en a résulté s'est appuyé sur la connaissance

intime de cette instance à laquelle participent ou ont participé plusieurs auteur.e.s de ce rapport.

Mais nous n'avons pas, à ce stade, anticipé le temps que nous prendrait la transcription et l'analyse des entretiens longs que nous avons menés.

### *La contrainte de temps*

La méthode « inductive » qui a été la nôtre a certes permis de coller au plus près de la parole des acteurs ; mais, en contrepartie, elle a multiplié les champs d'analyse possibles.

Aussi, comme notre projet était de rendre ce rapport dans une temporalité cohérente avec la mise en place des nouvelles instances de dialogue social, nous n'avons pas pu exploiter toute la richesse des entretiens et du questionnaire (en particulier les réponses aux questions ouvertes).

### *Des données manquantes*

De même, l'analyse des entretiens et du questionnaire a fait apparaître des lacunes dans nos données et dans les questions que nous avons posées. Ainsi, par exemple, pour mesurer le taux de réponse au questionnaire, nous aurions aimé connaître le nombre de militants FSU engagés dans l'instance CHSCT, information que nous n'avons pas pu trouver. Dans le questionnaire en ligne, la question initialement prévue en 3.7 « *êtes-vous ou avez-vous été secrétaire de CHSCT* » a disparu de façon inexplicable, de sorte que nous ignorons sur les 346 réponses quelle est la part des secrétaires. Il s'agit là d'un biais important. Enfin, nous aurions dû poser la question du nombre d'agents entrant dans le périmètre du CHSCT des répondants afin de croiser cette information avec le volume de la décharge.

### *Un échantillon qui ne couvre pas l'ensemble des syndicats de la FSU*

Si seuls 16 syndicats sur 22 sont représentés dans l'enquête, nos échantillons (entretiens et questionnaires) offrent cependant une bonne diversité en termes de syndicats.

### *Un travail collaboratif « empêché »*

Une double contrainte a freiné la répartition et la coordination des analyses entre nous en limitant les réunions « physiques » : contraintes sanitaires et éclatement géographique de l'équipe se sont combinés pour entraîner, au départ, des analyses « chacun de son côté ». Nous avons cherché ensuite à organiser, mettre du lien, élaguer et unifier autant que possible, mais nous avons conscience que des redites subsistent entre les différentes contributions.

# Résultats

---

Pour faciliter l'exposé des résultats, nous avons choisi de suivre l'ordre des questions qui ont été posées à la fois dans les entretiens et dans le questionnaire en identifiant, toutefois, des unités thématiques. Elles concernent :

- les motivations à s'engager dans le CHSCT ;
- la formation ;
- l'activité au sein des CHSCT (missions, positionnement complexe, avancées et limites, travail intersyndical), avec un focus sur la fonction de secrétaire,
- l'activité des CHSCT durant la crise sanitaire ;
- le vécu de cet engagement et son impact sur la vie personnelle, professionnelle, et sur la santé ;
- les perspectives liées aux transformations des instances de dialogue social : espoirs et craintes, nouveau mandat ou non, constats et préconisations.

## Les motivations à s'engager dans un CHSCT

---

### Pourquoi s'engage-t-on dans un CHSCT ?

Les personnes interrogées en entretien ont évoqué plusieurs cheminements qui ont ensuite été proposés comme choix multiples dans le questionnaire, avec invitation à préciser en question ouverte « autre » si nécessaire.

L'analyse des réponses au questionnaire montre que siéger en CHSCT résulte :

- d'une sollicitation de votre syndicat ou de la fédération (220) ;
- d'une volonté de votre part (236) ;
- autre (15).

Cet engagement constitue :

- la continuation « normale » de vos autres engagements personnels, professionnels, syndicaux (282) ;
- une première forme d'engagement syndical (premier mandat) (58) ;
- une réorientation de votre engagement syndical (27) ;
- autre (7).

Globalement, les personnes s'engagent en CHSCT par continuité "naturelle" dans un engagement syndical, pour combler un siège vide, par expérience (qualifications initiales ou compétences acquises), pour un fort intérêt pour les questions du travail ou à la suite de constatations d'environnements de travail dégradés (souffrance au travail) ; nous allons revenir

sur chacun de ces points.

80% des personnes qui ont répondu au questionnaire déclarent que leur engagement dans un CHSCT est la continuation « normale » d'un engagement personnel, professionnel ou syndical.

*« pour faire le lien entre comité technique (CT) et CHSCT »*

*« participer à la vie du syndicat »*

- monter en responsabilité au sein du syndicat

*« J'ai commencé par me syndiquer dès l'entrée dans le métier, puis je me suis investie dans mon collègue CA, (S1) puis responsable S2 et autres, adjoint S3 actuellement »*

*« Syndiqué de longue date, S1 au sein de mon établissement, j'ai eu envie d'avoir une action plus globale et plus élargie que sur mon seul lieu personnel de travail »*

*« Faire un travail fédéral auprès des différents syndicats de la FSU : SNASUB, SNES, SNUIPP, SNUPDEN. »*

*« Faire du lien, fédérer, élargir, articuler les actions et les engagements. »*

Pour 58 personnes, soit 15%, l'arrivée en CHSCT correspond à une entrée dans le syndicalisme ou le militantisme ; c'est une invite pour des personnes qui ne se seraient pas forcément engagées syndicalement ni même syndiquées.

*« Je suis rentrée comme militante par le biais du CHSCT SD »*

*« C'est lors d'une visite du CHSCTA dans mon établissement que je me suis intéressé au syndicalisme il y a maintenant 6 ans »*

*« C'était la continuation normale de mes engagements professionnels, mais aussi le premier engagement syndical (j'ai adhéré peu après) ».*

C'est parfois par manque de personnes pour siéger que l'on s'engage en CHSCT.

*« Il s'agissait d'avoir un membre FSU de plus afin de "gagner" le secrétariat du CHSCTA. »*

*« Une place était vacante en CHSCT départemental au moment où je suis entré au bureau départemental du SNES ».*

Cette vacance de poste interroge certains répondants :

*« Est-ce à dire que le travail en CHSCT reste à la marge des syndicats qui ne mettraient pas, ou pas suffisamment, en visibilité le travail en CHSCT ? »*

La demande peut aussi venir de camarades qui passent la main :

*« Proposition de l'ancien secrétaire du CHSCTD, pour prendre la suite »*

*« Retraite du précédent représentant SNES »*

*« On ne sait pas forcément à ce moment à quoi l'on s'engage : au départ on m'a dit en 2010 : "Mets ton nom sur la liste, c'est juste 3 réunions par an". Le S2 m'a appelé pour me proposer de venir car il y avait 4 places snes à pourvoir, c'était au moment de la création. »*

L'engagement en CHSCT peut être la continuité d'une expérience en santé ou santé au travail acquise dans un autre cadre :

*« Responsable permanence santé et accidents du travail : siéger en chsct constituait le prolongement logique de mon secteur »*

*« C'est en lien avec le fait de siéger en commission de réforme qui traite également les problèmes de santé »*

*« Engagement associatif (santé au travail, amiante à l'école) »*

*« Avant de siéger en CHSCT dans l'Éducation nationale, j'avais siégé en CHSCT dans une EHPAD en tant qu'élue intercommunale. C'est là que j'avais découvert l'instance en tant que membre de la commission hygiène et sécurité de mon établissement, on m'a demandé si je voulais participer au CHSCT Régional ».*

Il peut résulter d'un engagement précédent dans les anciennes commissions hygiène et sécurité (CHS) :

*« Membre de CHSD et CHSA, j'ai candidaté naturellement vers un CHSCTD et un CHSCTA »*

*« Je siégeais déjà en Comité départemental Hygiène et sécurité. Quand les CHSCT ont été créés, ma place au sein de l'instance était une suite logique. »*

Le souhait de réinvestir une expérience acquise est aussi à l'origine du **rengagement lors des changements de mandature** :

*« J'étais suppléante au CHSCTA et la secrétaire académique du CHSCTA ayant eu sa mutation, le S3 m'a demandé si cela m'intéressait de la remplacer. J'ai dit oui. »*

*« Sollicité par une collègue pour la remplacer au CHSCT académique, nous avons travaillé une année ensemble puis j'ai continué. »*

*« 1er mandat : démission soudaine de l'ancienne secrétaire CHSCT qui a souhaité que je prenne le relais. 2ième mandat : volonté de ma part de poursuivre cette implication »*

*« Une manière de trouver une place et militer syndicalement compte tenu de mon expérience en matière de santé et sécurité au travail ».*

Plusieurs personnes ont une **qualification professionnelle en matière de prévention** et c'est par ce biais qu'elles vont s'engager dans les CHSCT :

*« Étant un ancien assistant de prévention, c'est un souhait de mettre à disposition de mon syndicat les compétences acquises durant cette période »*

*« Lien avec mes études passées : j'ai un DUT Hygiène et Sécurité »*

*« Je suis agrégé de sciences sociales et ai de ce fait un tropisme sociologie du travail »,*

*« Continuité "naturelle" d'intérêts initiaux orientés sur le travail et les conditions de travail (ergonomie, enseignante en HSE...) »*

*« Je me suis investie dans la prévention, la santé, la sécurité et les conditions de travail puisque je suis aussi Conseillère de Prévention. »*

*Enfin plusieurs réponses évoquent une volonté de s'engager syndicalement sur les questions du travail. Cela peut résulter :*

- d'expériences personnelles vécues

*« J'ai subi plusieurs accidents de travail et j'ai ressenti toutes les difficultés de parcours d'un agent face à l'administration et j'ai décidé d'utiliser cette expérience et de me former au service des collègues »*

*« Pendant un conflit social très dur sur les conditions sanitaires dans mon établissement, j'ai sollicité le CHSCT. Mon syndicat et les membres du CHSCT ont souhaité que j'intègre l'instance. J'étais d'accord. »*

- d'observations plus générales sur la dégradation des conditions de travail sous l'effet de causes diverses:

- o des réformes,
- o le manque de moyen ou de temps :

*« La question des conditions de travail et en particulier de la question souvent très concrète du temps de travail et des tâches à accomplir me paraît cruciale pour le bien-être des agents, dans un contexte de casse de la fonction publique qui passe par un sous-effectif et des nouvelles tâches qui ne cessent de s'accumuler. »*

- o des méthodes de management : *« le constat de dérives managériales, d'une souffrance collective non prise en compte, de la flambée des RPS »,*
- o le souhait d'aider localement et personnellement les collègues : *« attirée par les dégradations des conditions de travail, et surtout besoin d'informer les collègues de leurs droits ».*

*« Envie de m'impliquer dans la remontée de dysfonctionnements affectant le quotidien des collègues. Envie d'aider les collègues »*

« Suite au constat de la dégradation lente et inéluctable des conditions de travail (sur le terrain), prise de conscience qu'un engagement plus volontaire et plus "engagé" était nécessaire. »



Un panneau syndical : l'organisation du travail & le CHSCT interrogés. (Photo Emel)

Un engagement en CHSCT redonne alors du sens au travail syndical :

« Les résultats des mobilisations ne me satisfont plus ; il m'a semblé que mon engagement pourrait être plus utile au travers d'un comité institutionnel qui va émettre des préconisations qui sont assez suivies. »

« L'action en CHSCT permet de faire le lien entre mes différents engagements au sein du syndicat et d'orienter des collègues qui me sollicitent vers d'autres actions (fiches, RSST, faits établissements, DGI13, enquête, ...), le travail de prévention est aussi l'occasion de donner des pistes : guide d'aide à la gestion des EBEP14, visite d'écoles, suivis des cas particuliers, états des locaux, ... »

« Je voulais exercer un mandat sans m'investir pour autant dans des conseils centraux comme le CA ou la CFVU15, trop " politiques" à mon goût. J'ai été attirée par le côté plus "technique" du CHSCT., " j'ai trouvé "naturel" de pouvoir y siéger pour pouvoir continuer à militer en

<sup>13</sup> Danger grave et imminent

<sup>14</sup> Élèves à besoins éducatifs particuliers

<sup>15</sup> Commission de la formation et de la vie universitaire

passant par l'aspect condition de travail et santé. Cet angle semblait aussi toucher plus facilement les collègues non syndiqués. »

Le travail et l'engagement en CHSCT ouvrent et interrogent le travail syndical, lui redonnent légitimité, intérêt et reconnaissance par l'effet à plus court terme sur les environnements de travail locaux ou sur les collègues défendu.es.

*« J'apprécie ce contact et la possibilité de donner au moins de l'écoute et la certitude d'être compris.e et accompagné.e à des personnes en difficulté. Et dans ce cadre, j'ai parfois l'impression d'avoir servi à quelque chose. »*

## Formation

---

*« Les obstacles à notre activité en CHSCT, c'est d'abord nos propres limites, nos propres limites individuelles ; à savoir que pour faire ce boulot-là, on a besoin de temps, on a besoin d'énergie, on a besoin de formations. Et tout ça on l'a en quantité limitée ».*

### Questions concernant la formation

- Avez-vous suivi des formations dédiées aux membres des CHSCT organisées par l'institution ? Vous ont-elles satisfaites ?
- Avez-vous suivi des formations CHSCT organisées par votre syndicat ? Ont-elles répondu à vos besoins ? Si non, quelles attentes aviez-vous qui n'ont pu être satisfaites ?
- Outre ces formations, avez-vous entamé de manière plus personnelle des démarches pour vous former sur les questions de santé au travail ?
- Des besoins de formation sont-ils apparus en cours de mandat ?

### Quelques remarques préalables

**Afin d'aborder les modalités de formation des membres des CHSCT, il est important de procéder à une double distinction : entre formation et apprentissage, entre formel et informel.**

Nous ferons ici une distinction entre formations formelles en situations institutionnalisées (qu'elles soient organisées par l'institution ou les syndicats) et formations informelles en situation (apprentissage sur le tas). Selon Bourgeois (2009, p. 32), la formation formelle est « *un espace-temps, un dispositif social délibérément conçu et mis en place* » pour faire apprendre, c'est-à-dire pour « *produire ou en tout cas faciliter la construction de connaissances et de compétences — et plus largement de manières de penser et d'agir — spécifiques, définies socialement de façon plus ou moins explicite, comme désirables* ». La formation informelle se jouerait davantage dans les interstices de l'activité, au travers de la confrontation aux difficultés et au travers des processus de coopération dans l'action, au travers des échanges entre collègues.

Le terme d'apprentissage relève davantage d'un processus d'acquisition de connaissances, de savoirs-faire, de compétences qui est nécessaire pour pouvoir s'engager dans une nouvelle activité.

Cette double distinction formation/apprentissage et formel/informel est importante à poser d'emblée car nous verrons que les formations proposées ne répondent pas toujours à l'ensemble des besoins des acteurs. Des apprentissages se déploient tout autant en situation

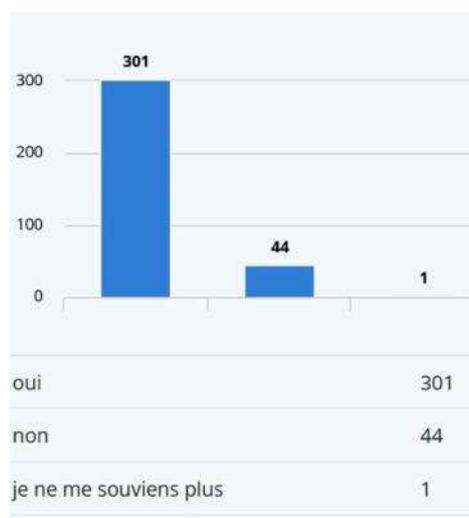
de formations formelles qu'en situation de travail réel au travers d'interactions entre collègues, voire en dehors du cadre officiel de travail, débordant largement les temps pensés pour la formation et la montée en compétences des acteurs. Comme le souligne Delgoulet (2012, p. 64), la formation est souvent "une expérience « inachevée » (...). On laisse les opérateurs au milieu du gué ; à eux de franchir la suite comme ils peuvent, avec les moyens du bord".

Nous aborderons donc dans un premier temps les formations dispensées par l'institution aux membres des CHSCT, et celles organisées par les syndicats. Puis nous nous intéresserons aux démarches personnelles entamées par les personnes pour s'autoformer et monter en compétences sur les questions de travail

Pratiquement toutes les personnes interrogées ont suivi des formations dans le cadre de leur activité CHSCT (sauf 1/23), certaines organisées ou financées par l'institution, d'autres organisées par les syndicats. Ces formations n'ont que partiellement répondu à la diversité des missions des CHSCT, en particulier sur le volet conditions de travail, analyse du travail. Les répondants considèrent avoir beaucoup appris sur le tas.

### *Avez-vous suivi des formations dédiées aux membres des CHSCT organisées par l'institution ? Vous ont-elles satisfaites ?*

Nous avons noté des réponses différentes à mettre en rapport avec le moment où les répondant.e.s ont intégré les CHS, puis CHSCT, tant du point de vue de l'organisation des formations que de leur contenu.



### *Organisation de la formation*

Les formations institutionnelles se déroulaient sur 5 jours, avec un prisme très marqué sur le fonctionnement juridique de cette instance et les données réglementaires. À ces journées, se sont progressivement rajoutées des formations ponctuelles portant sur des risques spécifiques, comme les RPS.

Pour celles et ceux qui ont fait partie du CHS avant qu'il bascule en CHSCT, les premières formations étaient majoritairement dispensées par des formateurs externes à la fonction

publique, spécialisés dans le secteur privé, sur les problématiques de travail du milieu industriel, qui n'ont pas pris en compte les spécificités du secteur public et ses contraintes.

*« On était sur une entrée productive industrielle : risques chimiques, électriques, accidents liés à la manutention, des choses comme ça. »  
(Yves)*

*« Ce sont des gens du privé qui viennent qui ne savent pas, qui n'avaient pas forcément les décrets et la réglementation du public ». (Charlie)*

*« La première formation organisée par le CNFPT avait été déléguée à une structure lambda et en fait l'intervenant n'était pas très raccord sur les particularités du CHSCT dans la fonction publique territoriale. Comme j'avais des compétences antérieures, j'ai dû clarifier plusieurs fois des choses qu'il disait pour lui dire « vous êtes sûr ? parce que moi c'est pas la notion que j'ai. Vérifiez peut-être, revenez demain avec confirmation ». (Clément)*

De fait, leur déroulé était parfois tendu ; il y a même une situation où les participants ont refusé de poursuivre le processus de formation.

Cela semble s'être beaucoup amélioré au fil du temps.

Selon les secteurs d'activité, les formations CHSCT institutionnelles organisent des formations pour les nouveaux membres, en présence ou non de personnels de l'administration. Lorsque cela est mis en œuvre, c'est très apprécié (comme c'est le cas à la Territoriale par exemple). Cela participerait à la fois à l'élaboration d'un référentiel commun (acquisition d'un langage commun autour de concepts suscitant parfois des « disputes » autour des notions abordées), mais aussi à une connaissance interpersonnelle importante ensuite lors des échanges en CHSCT :

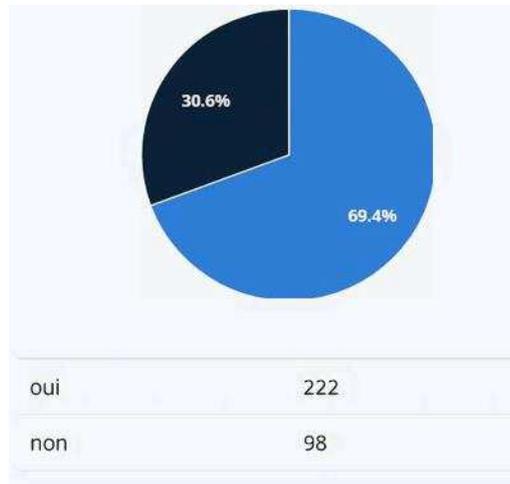
*« On a la particularité - je ne sais pas si c'est comme ça à l'éducation nationale - qu'on se forme aussi avec les représentants de l'administration au CHSCT. Du coup cela permet de faire connaissance parce que 5 jours ensemble dans une formation où on se retrouve les uns les autres dans des thématiques, c'est intéressant. Cela permet de tisser des liens qui sont super importants et cela permet les uns les autres d'avoir le même contenu de la même formation. Et là du coup en termes de pratico-pratiques, il y a pas mieux ». (Clément)*

Lorsque cela n'est pas le cas, cela est vécu comme un regret.

*« Le problème, c'est qu'il n'y a aucun administratif qui va en formation. Ça ne les intéresse pas, je suppose. Le prétexte, c'est qu'on n'a pas le temps. Il y a 4 ans, nous avons eu 2 jours de formation sur les RPS ; aucun DRH, RH qui pourtant assistent au CHSCT n'est venu suivre la formation, ce que nous avons déjà dit et redit. On a trouvé ça dommage car nous aurions pu avoir les mêmes informations, les mêmes circulaires ». (Véronique)*

### Contenu des formations

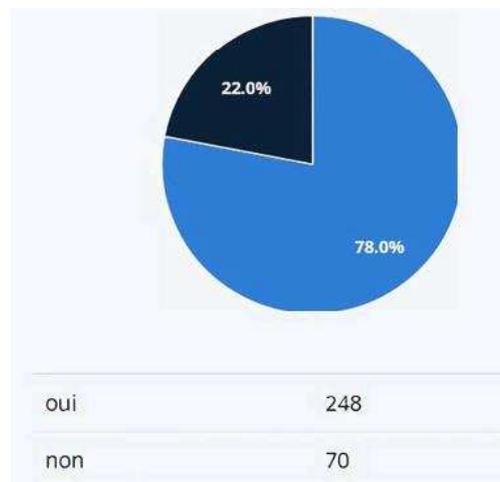
Les formations mises en place, surtout au départ, portaient essentiellement sur des aspects réglementaires, jugés très utiles pour négocier avec les directions et rappeler les missions des membres du CHSCT, leurs périmètres d'intervention. C'est ce que confirment aussi bien les réponses données au questionnaire en ligne à la question suivante « les formations vous ont-elles outillé.e sur les aspects juridiques », à laquelle les deux-tiers des réponses sont positives, que les entretiens réalisés.



*« Lors du premier mandat, ça faisait partie du mandat du CHSCT, il y avait une formation de 3 ou 4 jours. Mais on était vraiment sur la base de textes, de décrets sur lesquels il fallait que l'on s'appuie ». (Martin)*

*Au niveau ministériel on met beaucoup l'accent sur la réglementation. Et ça en fait c'est super parce que ça cadre tout simplement. Ça évite de se poser des questions « est-ce qu'on a le droit de faire ça pas le droit etc. Quand même les décrets, ça donne des réponses pratiques pratiques qui permettent d'avancer » (Charlie)*

Ces formations institutionnelles semblent aussi avoir outillé quatre militants sur cinq sur l'analyse des conditions de travail, des enjeux santé et sécurité au travail.



En revanche, les RPS y ont été abordés de manière secondaire ou plus tardivement (à partir des années 2013-14) ; les formateurs étant beaucoup moins à l'aise pour aborder cette dimension.

*« Les formateurs restaient beaucoup sur les questions juridiques, des questions de risques plutôt physiques en disant à chaque fois « ah non les risques psychosociaux, ça on ne sait pas encore faire, c'est nouveau etc. ». Tout le monde était un peu démuni en tout cas dans les formations que j'ai suivies sur cet aspect risques psychosociaux ».*  
(Charlie)

*« Sur les RPS, ça a toujours été beaucoup plus compliqué parce qu'autant ce n'est déjà pas facile d'objectiver les choses et de les faire admettre quand il s'agit de dire qu'un escalier est dangereux, autant sur les RPS, on touche à l'organisation du travail, et très vite ça se change en remise en cause du travail le plus souvent des responsables, et très rapidement en remise en cause de la personne ; la distinction entre ce que l'on fait et ce que l'on est étant souvent rapidement effacée »*  
(Yves).

... et encore moins sur la manière de réaliser les missions inhérentes à l'activité des CHSCT (comment on fait une visite, une saisine, comment on rédige un compte-rendu, comment on analyse une fiche SST, ...).

Mais au fil du temps, les membres des CHSCT se sont battus pour avoir des formations plus orientées vers l'étayage de leurs missions, sur les méthodes d'analyse des problématiques de travail qui leur faisaient défaut pour remplir leurs missions. Et de ce point de vue, les préventeurs internes (Inspecteurs santé et sécurité au travail, assistants ou conseillers de préventions) ont souvent été des personnes ressources.

*« Nous obtenons des formations dès la première année, en participant à l'élaboration du plan de formation académique. L'initiation à la conduite de visite d'établissements et à l'analyse des observations, entretiens compris commence « à fleurir bon l'observation du travail réel ». Cela se poursuit et s'enrichit chaque année, avec un point d'orgue : l'observation et l'analyse du travail dans les classes elles-mêmes, suivies d'entretiens, pour mettre en place un programme de prévention. (...) Moi je m'entendais bien avec l'ISST (inspecteur de santé et sécurité au travail) de l'époque. On a mis très vite en place ces formations. Ces formations, on les a conçues ensemble et donc du coup c'était assez passionnant cette affaire. Si l'ISST fait partie de l'administration, il est très indépendant : il était très souvent de notre côté, il se battait vraiment pour l'amélioration des conditions de travail. Eh bien on a conçu ensemble ces stages ».* (Martin)

D'où le constat d'une évolution positive des formations

« Au début les formations étaient plutôt décalées ; et plus ça va et plus de gens sont formés à l'analyse du travail. Je les trouve en tout cas personnellement pertinentes ». (Charlie)

Mais elles restent en deçà des besoins des acteurs sollicités par des demandes très variées, venant de collègues de métiers très différents.

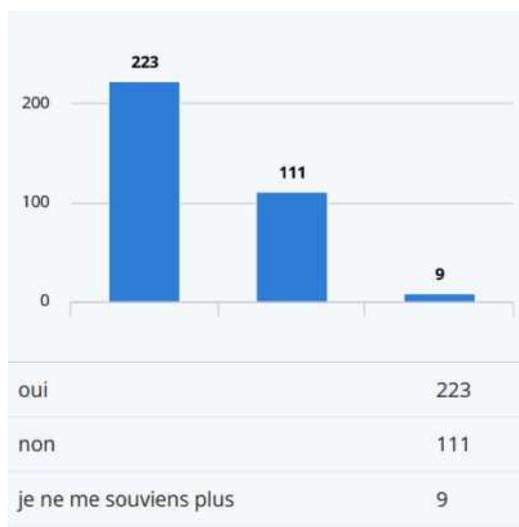
« Oh bah oui tu apprends des trucs comme l'arbre des causes, mais après c'est pas suffisant ». (Pauline)

### *CHSCT à l'initiative de certaines formations à destination des collègues*

Certains CHSCT ont été à l'initiative de formations spécifiques sur différentes thématiques de santé au travail, en collaboration avec le médecin du travail et le préventeur : l'alcool au travail, le bien-être au travail, le harcèlement moral, les RPS.

### *Avez-vous suivi des formations CHSCT organisées par votre syndicat ? Ont-elles répondu à vos besoins ? Si non, quelles attentes aviez-vous qui n'ont pu être satisfaites ?*

A la première question, la majorité des personnes ayant répondu à l'enquête par questionnaire ont dit « oui ».



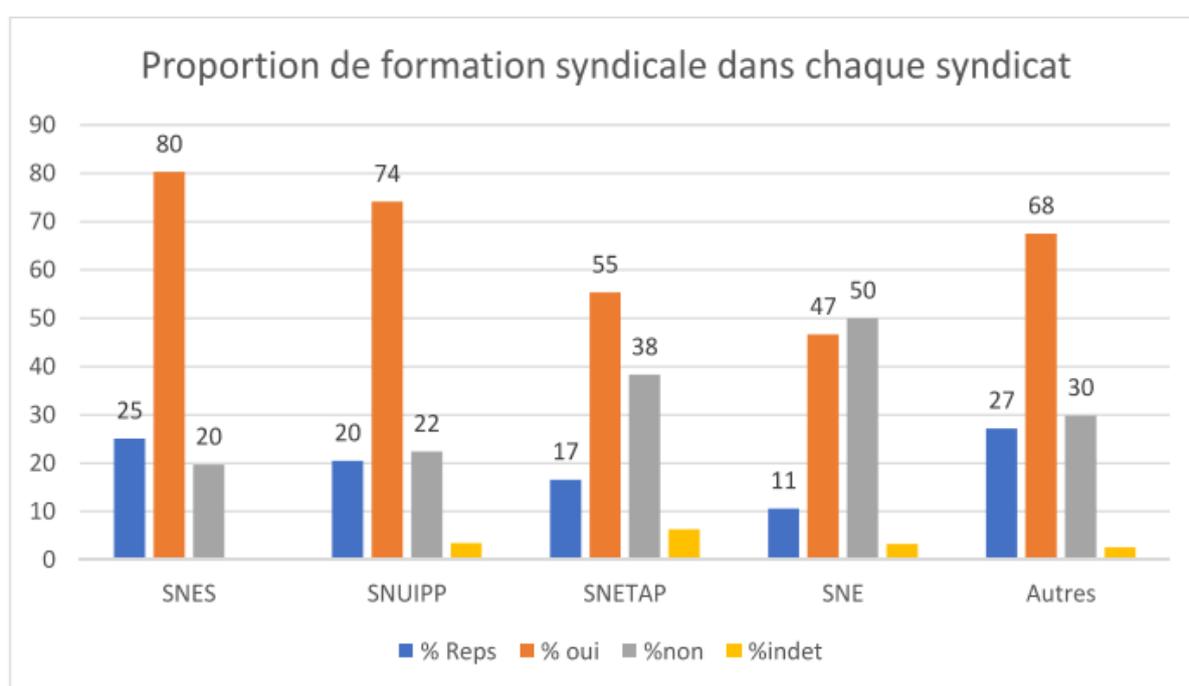
Ce que confirment les entretiens :

« Certains syndicats de la FSU (SNUipp, SNES, SNASUB) ont commencé à faire des formations syndicales CHSCT à destination des collègues : un succès certain. Il fallait faire connaître nos droits, mais aussi parler de notre travail...tout un programme ! » (Martin)

Par effet de cascade, à un niveau académique, des initiatives de formation ont eu lieu permettant de faire monter les collègues en compétences.



Stage FSU/CHSCT à Bobigny : 200 personnes. (Photo Emel)



Nous observons ici une forte corrélation entre la taille du syndicat et l'organisation de formations internes pour les membres du CHSCT : plus le syndicat est important (les plus gros étant le SNES et le SNUipp), plus il dote ses représentants de formation pour leurs missions en CHSCT, ce qui questionne les moyens dont disposent les « petits » syndicats pour traiter l'ensemble des problématiques qu'ils ont à gérer. Cela est à mettre en perspective avec des constats que nous avons faits dans une autre recherche menée dans le chantier Femmes, Savoirs, Pouvoir portant sur la prise en compte de l'égalité H/F par les « petits » syndicats : la charge de travail y est tellement importante que des arbitrages sont faits sur des questions urgentes, des enjeux de métier, souvent au détriment d'actions de formation. Cela pose la question de l'organisation de formations au niveau fédéral permettant la mutualisation des moyens ; dont on a vu qu'elles pouvaient exister, au niveau national chaque année, et dans certaines académies, mais pas de manière systématique.

Certaines personnes interrogées dans le cadre des entretiens ont souligné que « les temps de formation internes ont été une occasion rare de vraiment jouer fédéral, et même de construire un esprit fédéral un peu nouveau ». Des gens qui ne se voyaient pas ont appris à construire ensemble, à se former et à prendre un certain plaisir à le faire.

*« Même s'il y a des réticences ou du conflit, plus personne ne peut dire que la question du travail dans le syndicalisme va de soi. Nous avons peut-être, grâce à nos formations, fait bouger un peu les choses, déstabilisé les certitudes.... Amené nos syndicats à développer une certaine zone proximale de développement. (...) Des habitudes sont prises : un travail fédéral existe au niveau académique et avec une représentation de tous les syndicats de la FSU du MEN. Un esprit de convivialité démocratique s'en dégage, favorable à l'engagement de chacun. Ce sont des formations de bon niveau qui permettent a priori d'entretenir un vivier militant, des compétences réelles quant à l'analyse du travail en situation (via de la formation, de l'observation, des entretiens, de la participation aux luttes syndicales mettant en jeu le travail). » (Martin)*

Les formations initiées par les syndicats sont souvent intervenues plus tardivement que celles réglementaires organisées par l'institution. Elles ont été très appréciées et ceci pour des motifs différents.

Dans le champ de l'enseignement, des formations fédérales ont été proposées aux membres du CHSCT

*« Donc on s'est auto-formés avec des gens du SNES. On faisait un travail fédéral ce qui n'était pas banal à l'époque parce que la FSU se portait très mal dans le département de mon point de vue. Par contre, nous au niveau du CHS on travaillait main dans la main et quelque part on a commencé à se former parce qu'on travaillait vraiment ensemble. Oui mais ce qu'il faut dire c'est que c'était une formation fédérale. (...) Alors quand il y a eu les CHSCT, il y avait des stages de formation qui étaient organisés à la FSU nationale. Évidemment je me suis inscrit dès les premiers stages et ça m'a passionné parce qu'on était dans des choses un peu nouvelles pour le syndicat et moi je n'y connaissais pas grand-chose. Il y avait les nouveaux textes et cetera et donc j'ai rencontré des gens. Et moi je remercie la FSU nationale d'avoir organisé ces stages. C'est ce qui nous a mis le pied à l'étrier. (...) La FSU Nationale sous l'impulsion d'Elizabeth Labaye met en place des formations CHSCT régulières qui nous mettent le pied à l'étrier : mais seulement 1 ou 2 militants de Créteil pouvaient y participer. Un boulot de fond alors que nous étions tous un peu novices. Nous avons donc organisé des formations fédérales académie de Créteil de 2 à 3 jours par an : pour moi, de grands moments car les choses se mettent en place. Des camarades se mobilisent, accrochent à « ce nouveau visage du syndicalisme ». » (Martin)*

*« J'en ai suivi au moins 2 ou 3. Mais je me rappelle il y en avait eu une organisée par Hervé Moreau carrément sur le travail en CHSCT, comment on fait. C'est l'activité syndicale en CHSCT. C'était super bien, j'avais trouvé ça très intéressant parce qu'il y avait eu un tour de la table de tous les gens dans la salle et là il y a eu plein de témoignages et ça avait fait une super discussion entre tous les gens. J'avais trouvé ça très très très bien aussi comme manière de faire ». (Charlie)*

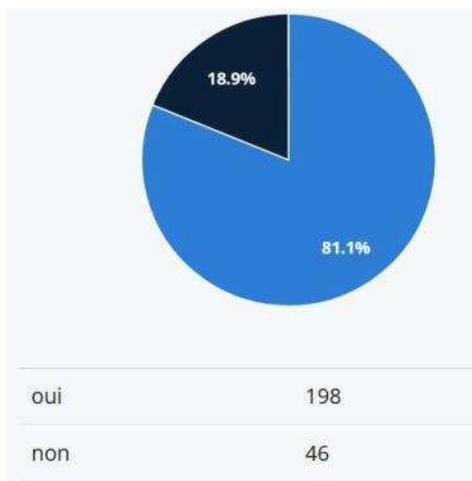


*La prise en compte du droit à la santé au travail mobilise (Photo Emel)*

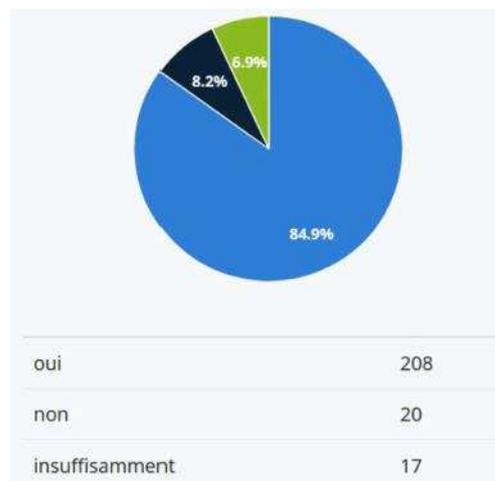
Un premier facteur de satisfaction tient au brassage professionnel des membres des CHSCT qui a permis de prendre conscience de problématiques partagées.

*« C'était très intéressant aussi parce qu'on s'est retrouvés entre élus CHSCT de secteurs professionnels complètement différents ; et les confrontations des situations dans un EPADH, dans un service d'une grande ville ou d'une université, c'est extrêmement riche pour tout le monde ». (Yves)*

Selon l'enquête en ligne, les formations proposées par les syndicats ont vraiment outillé les collègues, tant sur le point de vue juridique que sur les aspects conditions de travail.



sur le plan juridique



sur le plan des conditions de travail, enjeux de santé et sécurité

Mais les entretiens montrent que de mêmes formations ont eu du mal à répondre à la fois aux besoins des nouveaux membres du CHSCT qui avaient besoin de bases et à ceux de membres de CHSCT « expérimentés » qui avaient plusieurs années d'activité dans cette instance et qui avaient plus besoin de perfectionnements. De fait, lors de formations non différenciées, les « anciens » ont plus joué le jeu de « référents » lors des stages, bénéficiant peu d'espaces de développement personnel.

*« Dans le stage, je m'y suis plutôt retrouvé plutôt comme référent, comme ressource pour les collègues : j'ai partagé ce que l'on avait fait. Si cette formation était intervenue 10 ans plus tôt, certainement qu'elle aurait été intéressante ». (Yves)*

Cela questionne le format de ces stages et leur adéquation à la diversité des inscrits : « à qui s'adressent-ils ? » Pour travailler quelles compétences ? Comment créer une zone de développement potentiel (Vygotsky, 1996) pour les membres des CHSCT dans une perspective longue ? Comment développer un environnement capacitant (Falzon, 2015) permettant à tous les membres des CHSCT, de progresser et d'apprendre au travers de leur activité ? Comment tirer parti du travail mené sur le terrain (visites, enquêtes) pour aider les collègues à la construction des compétences dans une perspective plus collective ?

C'est sans doute au travers de l'organisation de stages syndicaux un peu différents que pourraient se formaliser ces compétences, par une prise de conscience, au travers d'activités métacognitives, des compétences mobilisées sur le terrain, qui ne relèvent pas seulement de savoirs formalisés. L'apprentissage par l'action est essentiel au développement des compétences. Toutefois, on n'apprend pas tout par l'action car les situations sont complexes. La construction des compétences se fait au moins autant voire davantage après l'action que pendant l'action ; d'où l'importance des moments de débriefings, des retours d'expériences. Ce travail ne peut se faire que dans l'interaction entre pairs, en présentiel, questionnant la disponibilité des membres du CHSCT pour s'engager dans ce travail réflexif.

Le développement des compétences combine ainsi le rôle de l'apprentissage par l'action et celui de l'apprentissage par l'analyse de l'action. C'est l'articulation de ces deux moments qui est probablement caractéristique de la construction de l'expérience professionnelle (Weill-Fassina et Pastré, 2004, p. 228).

Reconnaître ou faire reconnaître les compétences, c'est améliorer ou concevoir de bonnes conditions de mise en œuvre, outiller leur acquisition, permettre de mieux les gérer au plan individuel et collectif.

Des formations syndicales auxquelles certaines des personnes interrogées n'ont pas participé faute de temps.

### *Participation à des formations intersyndicales*

De manière très ponctuelle, des formations intersyndicales ont été mises en place face à certains besoins :

« J'ai eu une très bonne formation qui s'intitulait écoute active. Je crois que c'est la CFDT qui avait proposé qu'on ait une formation à l'écoute active. La formatrice était géniale. C'était super intéressant ». (Charlie)

### *Des regrets vis-à-vis de la formation*

Si ces formations ont été considérées comme importantes, il n'en reste pas moins qu'un certain nombre de regrets ont été exprimés :

. Des formations organisées tardivement par le syndicat de rattachement

*« Oui mais ce qu'il faut dire c'est que c'était une formation fédérale. Ce n'était pas une formation du SNUipp. Je n'ai jamais eu de formation CHSCT de la part du SNUipp. Tu vois ce que je veux dire : autant la fédération prenait sa place dans cette histoire-là autant je trouve que le syndicat a mis beaucoup de temps à le prendre. Pour moi c'est un grand regret il y aura plus tard des tensions sur ces affaires-là. (...) Grâce à ces formations, la FSU a longtemps eu une longueur d'avance sur les autres syndicats et sur l'administration. Mais nos syndicats n'étaient-ils pas en dehors de cette histoire, ne comprenant pas ce qui pouvait se jouer ».* (Martin)

*« Mais tous les syndicats (y compris de la FSU) ne jouent évidemment pas le jeu : le CHSCT est pour eux essentiellement une opportunité pour récupérer de la décharge pour faire tourner le syndicat. La question du travail n'est pas un sujet ».* (Martin)

. Des manques sur certaines compétences nécessaires à l'exercice de la mission

*« Il me manque des choses sur les façons de mieux utiliser les visites qu'on ne l'a fait, qui est un objet assez compliqué je trouve. C'est assez compliqué de faire des visites. La dernière que l'on a faite, c'était dans le cadre du CHSCT local dans la fameuse fac de langue, on s'est quand même retrouvé avec des gens qui ne voulaient pas du tout apparaître dans le PV, même de façon anonyme parce qu'ils avaient peur, des gens*

*qui sont quand même venus parler devant des personnels administratifs. Il y a des tas de gens qui ne sont pas venus parce qu'il y avait des gens auxquels ils ne faisaient pas confiance. Donc ça, c'est assez difficile de faire cette visite qui d'une certaine façon est paritaire, et on comprend qu'elle le soit par moment, mais les gens ont plus de mal à se confier. Et ce n'est pas facile pour nous de faire ces visites alors qu'on ne passe pas suffisamment de temps sur le lieu de travail. Là, je trouve que nos connaissances d'ergonomes sont mises à mal ».*  
(Christine)

On touche là au problème majeur de l'exercice de la démocratie dans les milieux de travail. Les membres de CHSCT ont pour mission d'objectiver les problèmes, de ne pas laisser les collègues en danger et de trouver des réponses en concertation avec l'institution.

### **Besoin de mieux former les représentants du personnel aux enjeux de travail**

L'ensemble des représentants syndicaux impliqués dans les CAP, commissions de réforme, ex CDEN, CT, etc., ne sont pas nécessairement formés aux enjeux du travail ; la question du « travail » étant souvent déléguée, voire reléguée au CHSCT.

*« Je pense que les représentants syndicaux ne sont pas assez formés aux enjeux du travail. Ils sont formés sur les enjeux sur l'emploi, sur les textes légaux, mais pas aux enjeux d'évolution des conditions de travail, aux enjeux de sécurité et de santé au travail. Je pense qu'il y a des réticences fortes, voire un conflit à l'intérieur même de la FSU entre les représentations que l'on a de cette typologie des différents types de mandats ».* (Martin)

Il est important de se questionner sur ce point dans le contexte de mise en place du CSA, risquant d'affaiblir l'axe prévention.

### **Des besoins en formation sur des points particuliers comme l'amiante, les produits CMR manipulés dans les laboratoires.**

*« À un moment donné, je me suis trouvé un peu à court sur l'amiante parce que nous on est dans des histoires de désamiantage. Je suis dans des très beaux locaux mais très anciens et où il y a de l'amiante, il y a de la peinture au plomb il y a des choses comme ça, et j'aurais eu besoin de formations un peu spécifiques là-dessus pour obliger notre responsable de travaux qui est tout à fait incompétente à nous produire des chiffres. Mieux connaître le droit pour savoir ce qu'elle était obligée de nous partager comme documents et pouvoir mieux analyser les données qu'elle nous a produites. C'est sur des choses comme ça que j'aurais eu besoin. Après je ne l'ai pas exprimé mais je ne suis pas sûre qu'on m'aurait donné les moyens d'obtenir ces formations mais ça m'aurait intéressée à titre à la fois personnel et professionnel mais sur des problématiques de terrain voilà. Parce que là, cela fait des années que nos bâtiments sont en travaux et ce problème d'amiante revient de*

*manière récurrente sur les poussières. Moi j'aurai eu besoin de choses comme ça, mais des choses qui, je pense, ne rentrent pas dans une formation classique en CHSCT : cela relève de formations plus pointues » (Domitille)*

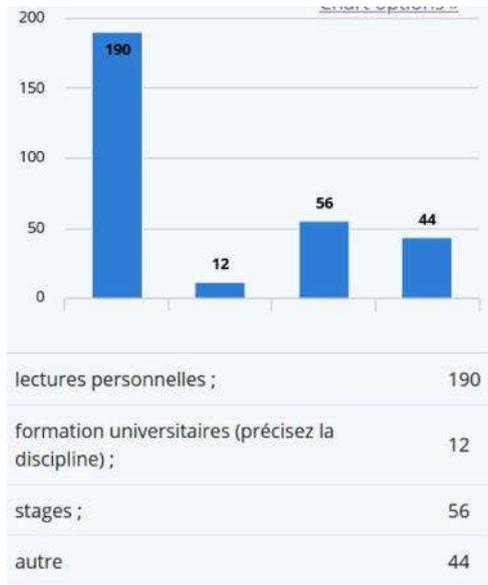
*« Mais après il faudrait d'autres formations plus poussées que sur le comité hygiène et sécurité au travail. Il faut que ce soit sur d'autres trucs plus spécifiques. Par exemple ça pourrait être comment écrire un document unique, ce qu'il faut mettre dedans. Mais au départ les formations CHSCT portent sur ce que dit la loi, apprendre à analyser un accident du travail. » (Pauline)*

Ces besoins spécifiques de formation liés à des problématiques de terrain devraient pouvoir être inscrits à l'ordre du jour du CHSCT. Il a en effet un véritable pouvoir de faire voter des formations en construisant la demande par une action préalable (visites). Rappelons que la demande de formation de ses membres est au cœur du mandat des secrétaires de CHSCT ; cela est parfois oublié.

***Outre ces formations, avez-vous entamé de manière plus personnelle des démarches pour vous former sur les questions de santé au travail ? Lesquelles ?***



De manière tout à fait informelle et discrétionnaire, beaucoup de membres de CHSCT ont ressenti le besoin de s'auto-former sur certains sujets en fonction des problèmes de terrain qu'ils étaient amenés à traiter, de développer une culture personnelle sur les enjeux de santé sécurité au travail, sur la prévention ; le questionnaire en ligne le montre bien. Cela s'est fait de plusieurs manières.



Cela a souvent débuté par des lectures personnelles sur le travail, les conditions de travail. Et plus les personnes montaient en compétences, plus elles ont eu envie d'en savoir plus, mesurant davantage ce qui pouvait leur manquer pour appréhender les enjeux de travail dans leur complexité.

*« C'était après avoir eu tous les problèmes de travail dans mon milieu de travail. J'ai lu des bouquins C'est là que j'ai commencé à comprendre 2-3 trucs » (Martin)*

*« Je lis beaucoup et on est plutôt bien nourris par les collègues du service santé sécurité au travail qui nous envoient tous les articles qui leur paraissent les plus intéressants. Et on a accès aussi à la documentation spécialisée de ce service-là si besoin est. Après en termes de formation complémentaire, non, parce que la charge de travail ne permet pas spécialement sur ce mandat-là d'avoir pu dégager du temps. L'idée de me former est quelque chose qui me botte beaucoup je n'ai pas pu concilier les choses ». (Clément)*

Internet a été une ressource accessible pour certain.es, l'information étant facilement et rapidement accessible.

*« Sur interne, moi je suis toujours sur internet. C'est surtout ça. Je cherche sur plein de trucs, je regarde aussi les autres centres de gestion. Je cherche partout. Je peux chercher sur Légifrance, sur Gouv : tu peux trouver des bêtises mais tu peux trouver aussi des choses très intéressantes » (Pauline)*

Certains ont ressenti le besoin d'aller plus loin et de s'inscrire dans des formations traitant de psychologie du travail, d'ergonomie, d'ergologie ou dans des groupes de recherches sur le travail.

*« En 2010-2011, j'ai suivi un master où il est question de psycho du travail, de sociologie et de droit du travail... J'ai réalisé un stage dans le service santé et sécurité au travail du rectorat avec l'ISST comme maître de stage. Je rédige un mémoire sur la santé au travail dans... le service de santé au travail : du lourd ! Une formation qui me permet de mieux affirmer mes compétences. J'améliore mes capacités d'analyse et mes compétences rédactionnelles ». (Martin)*

*« En 2016-2017, je participe à un groupe de travail avec le CNAM (Cécile Briec & Pascal Simonnet) où j'ai appris à réaliser des entretiens au sosie (avec 6 camarades SNUipp, SNICS, SNES, SNEP). Ça devait déboucher sur une convention tripartite FSU, CNAM, Chantier mais le CNAM n'a pas donné suite ». (Martin)*

Le chantier travail de l'Institut de recherches de la FSU a été mentionné par plusieurs personnes interrogées comme un lieu de formation, qui leur a ouvert les yeux sur les enjeux de travail.

*« C'est à ce moment-là que j'ai rejoint l'institut, peut-être en 2011. C'est à l'institut que je me suis formée finalement dans le chantier travail-». (Charlie)*

Les réseaux CHSCT internes à la FSU semblent avoir été ressources. Certains ont été créés officiellement, d'autres se sont mis en place au fil du temps (dans les universités). Ils ont souvent été le support d'échanges de questions-réponses permettant d'imaginer d'autres possibles et d'avoir des réponses rapides à des difficultés locales.

*« C'est le fait de m'être inscrite sur la liste GT-CHSCT. Pour moi, c'est extrêmement formateur parce que l'on voit ce que font les autres, les problématiques que rencontrent les autres universités, des interrogations avec des réponses très éclairantes souvent, y compris d'un point de vue règlementaire. Nous en ergonomie, on est compétents dans le champ du travail, mais la réglementation, je parle pour moi, j'en avais une certaine lecture mais qui n'était peut-être pas aussi précise sur l'utilisation de chaque terme. Et là, sur la liste CHSCT, une des personnes qui réagit a une lecture très pointue des textes et c'est extrêmement formateur ». (Noëlle)*

Ces listes existent toujours ; mais leur utilisation a évolué au fil du temps. Au début des CHSCT, il y avait un flou sur les missions, la compréhension des textes de lois ; cela donnait lieu à beaucoup d'échanges. Il semble qu'il y en ait moins aujourd'hui.

L'activité professionnelle exercée par les membres du CHSCT, lorsqu'elle portait sur des enjeux d'analyse de l'activité de travail ou s'inscrivait dans le champ du « care » semble avoir fait ressource pour mener à bien les missions du CHSCT.

*« Quand tu es dans le bureau d'une ergonome, que tu es dans le même CHSCT, que tu assures dans les formations où tu enseignes l'analyse de l'activité, inévitablement tout cela se tricote. Ça s'est fait de manière informelle, mais oui, j'ai appris énormément mais pas en suivant des*

*curus de formation. C'est plus dans les échanges informels et puis en confrontation avec les situations concrètes : on parle régulièrement des sollicitations que l'on reçoit pour tel ou tel problème dans tel service. Le fait que j'aie eu une formation initiale en analyse de l'activité a été sacrément important dans ma mission ». (Yves)*

La proximité de collègues ayant des compétences professionnelles spécifiques d'un point de vue juridique ou pour analyser les situations de travail semble également avoir permis à l'équipe de monter en compétences de manière collective. Elle a ouvert des opportunités de formations informelles extrêmement précieuses pour aborder les enjeux du travail, pour déployer des méthodes d'analyse de l'activité de travail.

*« Moi en plus j'étais suppléante d'un collègue de la FSU qui était vraiment super calé en aspect juridique. Et c'est avec lui que je me suis formée à l'aspect réglementaire et juridique Je ne l'avais pas eu avant, nulle part d'ailleurs cette histoire, ni syndicalement, ni à la FSU, ni nulle part, ni dans les formations que j'ai suivies d'ailleurs. » (Charlie)*

Cela pose d'ailleurs la question de la pérennité de ces modes de transmission informels une fois ces personnes parties à la retraite. Quelle capitalisation de leurs savoirs et savoir-faire ? Restent-elles encore des personnes ressources pour les syndicats et les membres de CHSCT ?

*« Les ergonomes ont un rôle important dans les CHSCT : c'est des gens qui savent de quoi ils parlent. C'est là que l'apport de l'ergonome est extrêmement important par ses connaissances propres en tant qu'ergonome, c'est évident » (Yves)*

Besoin de construire une culture en santé sécurité au travail partiellement élaborée au sein des formations mais qui nécessite un engagement personnel très fort.

### ***Une montée en compétences qui s'inscrit dans un temps long***

Les formations qui sont dispensées par l'institution comme par les syndicats amènent des éléments importants mais qui restent limités par rapport à la diversité et la complexité des demandes de terrain. C'est souvent « en marchant », en se confrontant à des sollicitations qui viennent du terrain, que les membres du CHSCT vont chercher de l'information, se documenter, vont tenter de contacter des personnes ressources, de bricoler une réponse. Ils vont ainsi acquérir progressivement des connaissances sur le travail, sur l'être humain au travail, dans les domaines du droit, de la prévention, des RPS, des discriminations ; des méthodes d'investigation des problématiques de terrain (entretiens, observations, ...).



*Le travail en question : Expérimenter les TMS, ça s'apprend (photo Emel)*

*« Moi j'ai milité pendant 10 au CHSCT ; avant d'être compétent, il passe de l'eau sous les ponts ! Et ça, ce n'est pas qu'une question de formation : c'est une question de formation bien sûr, mais c'est une question d'adaptation de la formation aux situations réelles, et ça il n'y a pas d'économie de temps à faire de ce côté-là : il faut bien s'y confronter. On a fini par savoir de quoi on parle et ça, c'est entendu ».*  
(Yves)

*« On est passé d'une approche très hygiéniste au départ à une approche plus systémique ; on a fini par trouver le bon positionnement. »*  
(Christine)

Et la diversité des problématiques de terrain participe au développement des compétences.

*« Moi j'ai le sentiment d'en apprendre tout le temps. En permanence j'apprends de nouvelles choses ».* (Charlie)

« *Se former, apprendre, découvrir, c'est vivre* », souligne Martin ; c'est en cela que l'on reconnaît la vitalité d'une instance, d'une organisation syndicale et que ces dernières continuent à se développer.

Mais cet « apprentissage sur le tas » soulève la question du temps nécessaire à l'acquisition des savoirs et savoir-faire utiles à l'activité. Cela s'explique beaucoup par le fait qu'en dehors des aspects juridiques, il y a assez peu de formalisation des compétences nécessaires à l'activité en CHSCT pour répondre à la diversité des demandes. Il n'y a pas de travail méta-réflexif sur cette activité (en dehors du travail de Dugué et coll., 2014) qui identifie clairement les compétences psychosociales nécessaires pour faire ce travail, qui recense les techniques à maîtriser pour mener des entretiens individuels et collectifs, pour élaborer les comptes-rendus, pour faire des avis, .... Cela relève de compétences incorporées (Leplat, 1997) détenues par certains et qui font peu l'objet de transmissions en interne. Or l'objectivation de ces compétences pourrait servir de base à la conception de formation interne ou plus organisée du point de vue syndical.

On voit bien ici que les compétences des membres du CHSCT ne sont pas toujours le socle de l'activité. Et selon leur profil professionnel, tous ne disposeront pas des mêmes ressources pour se saisir de ces problèmes.

C'est certainement sur ce point que les ergonomes peuvent être ressources dans les CHSCT. Ils disposent de compétences professionnelles leur permettant une analyse des situations de travail, mais qu'ils n'ont pas nécessairement les moyens de partager avec leurs collègues pour plusieurs raisons. Pris dans les contraintes d'articulation de leur activité professionnelle et de CHSCT, bénéficiant de très peu de décharge en tant qu'enseignants, et pris dans l'urgence de répondre aux sollicitations du terrain, ils disposent de peu de temps pour formaliser leurs compétences et avoir des moments d'échange avec sur des méthodes. Ils fonctionnent souvent sur des compétences tacites et incorporées (Weill-Fassina et Pastré, 2004, p. 215) qu'ils peuvent avoir du mal à partager. Comme le soulignent Weill-Fassina et Pastré, la transmission nécessite le passage vers une prise de conscience et une conceptualisation de leurs savoirs et savoirs-faire nécessitant une activité méta-réflexive qui ne se fait pas faute de temps et de moyens.

Le principal moyen pour aider à la construction des compétences est la formation, qu'il s'agisse d'apprentissages intentionnels dans des moments de formation, ou non intentionnels au travers de l'activité collective lors d'interventions sur le terrain. Cela ouvre des pistes de formation à trois niveaux : des formations préalables à l'activité sur la base de situations problèmes que le CHSCT a déjà eu à traiter ; formation par l'exercice de l'activité en binôme lors du traitement des dossiers ; formation après l'intervention sur le terrain fondée sur l'analyse rétrospective.

L'apprentissage sur le tas est rarement solitaire. Les novices sont généralement encadrés par les anciens ; ce que Vygotsky (1997) appelle l'apprentissage par la médiation d'autrui. Mais même dans ce cadre, le travail de tutorat est un grand impensé au sein des CHSCT. Pourtant, d'« anciens » membres de CHSCT se sont dits prêts à partager leurs connaissances et savoirs-faire avec les nouveaux (44% des personnes interrogées) au travers de notre enquête en ligne.



*La bataille contre les accidents du travail : un regard précis, logique mais pas si simple. (Photo Emel)*

### *Des besoins de formation continue pour maintenir et faire progresser ses compétences*

La moitié des personnes interrogées ont exprimé le besoin d'avoir des formations continues tout au long de leur mandat pour à la fois actualiser leurs connaissances en fonction des évolutions de la législation et d'autre part pour développer leurs compétences.

- « À chaque fois que le mandat a été renouvelé, j'ai refait des formations ». (Charlie)

*« Pour moi, les formations sont toujours intéressantes : ça fait du bien de revoir le décret de 82 mis à jour parce que des fois, on est pris dans le tourbillon de nos activités professionnelles et parfois on oublie. Moi, les formations, ça me fait du bien d'en avoir, c'est important ».*  
(Véronique)

*« D'un point de vue professionnel, j'ai appris à lire les textes administratifs, à utiliser des outils comme la visio, j'ai appris aussi au niveau professionnel. J'ai appris à faire des comptes rendus institutionnels, à envoyer des courriers, à utiliser des termes vraiment professionnels, oui, tout ce genre de choses. Forcément quand on est dans des conseils comme ça, on apprend. Et moi j'ai envie d'apprendre toujours. C'est pour ça que si je fais 10 fois la même formation sur la formation des membres du CHSCT, j'y apprendrai toujours des choses. Ça m'intéresse. J'ai envie d'apprendre, ça fait du bien ».* (Véronique)

Et a émergé l'idée d'une formation continue sous forme de modules en fonction de l'expérience acquise en CHSCT, participant à cette montée progressive en compétences (cela a été expérimenté dans certains départements) ; les besoins des novices dans la fonction n'étant pas nécessairement les mêmes que des personnes y étant engagées depuis plusieurs années.

*« Dans le cadre de la mise en place du CSA, il faudrait une formation sur la prise en compte du travail. Je vais dire des choses complètement irréalistes, je le sais. La formation proposée aux syndicalistes est totalement insuffisante sur ce sujet. Il faudrait une formation plus longue et plus consistante, à mon avis. Il faudrait envisager plusieurs modules de formation étalés dans le temps sur la prise en compte du travail ».* (Christine)

De telles formations existent dans le champ juridique à destination des syndicats au sein d'instituts de formation syndicale sur diverses thématiques dans des universités et semblent à la fois capacitantes (Falzon, 2013) et satisfaire le public accueilli. Il serait sans doute intéressant de réfléchir à un dispositif analogue pour la formation des acteurs travaillant sur les enjeux de santé sécurité au travail.

Mais se pose la question de la disponibilité temporelle pour s'engager dans ces formations continues :

*« Je n'ai pas suivi de formations complémentaires parce que ma charge de travail ne permet pas spécialement sur ce mandat-là de dégager du temps. Mais l'idée de me former est quelque chose qui me botte beaucoup. Je n'ai pas pu concilier les choses ».* (Clément)

### Résumé :

S'il y a eu des formations institutionnelles et syndicales qui ont permis la montée en compétence des représentants des personnels siégeant dans les CHSCT, celles-ci n'ont répondu que de façon partielle à leurs besoins. Au moment où se mettent en place les Comités sociaux (CS) et les formations spécialisées en santé et sécurité au travail (FS-SSCT), la formation revêt des enjeux cruciaux, en termes d'acquisition de compétences pour les nouveaux représentants de personnel, d'approfondissement pour les anciens, de construction d'une culture commune autour de la santé au travail pour tous (représentants de l'administration et représentants syndicaux, anciens et nouveaux membres des CHSCT). Envisager des formations de différents niveaux, certaines avec des problématiques spécifiques, permettrait de tenir compte de l'hétérogénéité des besoins. Des temps de formation dédiés à l'analyse des pratiques pour permettre la réflexivité à partir de situations-problème ne doivent pas non plus être négligés.



*Stage de formation FSU/CHSCT (photo Emel)*

# Dix ans d'activité des militants des CHSCT

---

## Missions du CHSCT selon le décret n°2011-774 du 28 juin 2011

---

Afin de comprendre le réel de l'activité des membres du CHSCT et le vécu des personnes interviewées, nous devons préciser rapidement, au vu du Décret n°2011-774 du 28 juin 2011, le rôle des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail. Ils ont pour mission

- 1° de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;
- 2° de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- 3° de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Du point de vue de ses attributions, le CHSCT procède à **l'analyse des risques professionnels et contribue à la promotion leur prévention** ; il suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Il suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Il doit être informé des éléments consignés dans le **Registre Santé Sécurité au travail (RSST)** permettant à tout personnel de signaler une situation qu'il considère comme susceptible de porter atteinte à la santé des personnes, à leur sécurité et à leurs conditions de travail. La rédaction d'une fiche dans ce registre permet une traçabilité, mais, surtout, ouvre une procédure administrative qui met la hiérarchie en responsabilité du fait signalé. Toute fiche RSST sera traitée ensuite en CHSCT afin de solutionner le problème. Le RSST est donc un outil qui permet de faire remonter les problèmes du terrain à l'administration qui a une obligation de moyens renforcée par la loi et ne peut plus faire comme si elle ne savait pas .

Les membres du CHSCT procèdent à intervalles réguliers **à la visite** des services relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique. Une délibération du comité fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite. Cette dernière doit comporter le président ou son représentant et des représentants des personnels ; elle peut être assistée du médecin de prévention, de l'inspecteur santé et sécurité au travail et de l'assistant ou du conseiller de prévention. La visite doit donner lieu à un rapport présenté au comité.

## Dispositifs non adaptés et risque de Troubles musculo - squelettiques

24

- Stockage en hauteur ...de l'eau provenant d'une fuite en salle de photocopie
- Stockage en hauteur dans les labos
- Tables informatiques avec une hauteur d'écran inappropriée



*Extrait de compte- rendu de visite avec analyse des risques, présenté en CHSCT(Photo Emel)*

Le CHSCT procède également, dans le cadre de sa mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, à **une enquête** à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin de prévention, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation. Le comité est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

Il peut demander au président de faire appel à **un expert agréé**.

- en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Il doit être **informé de tous les projets d'aménagement** importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ; ainsi que des projets importants d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

Il doit être consulté sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le **maintien au travail** des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

## **Le temps officiel pour remplir ces missions**

---

Un arrêté du 27 Octobre 2014 fixe le contingent d'autorisations spéciales d'absence auxquelles les représentants des personnels ont droit, qu'ils soient titulaires ou suppléants, pour accomplir ces missions. Nous reproduisons ci-dessous les données de l'arrêté. Lorsqu'il s'agit de CHSCT présentant des enjeux particuliers en termes de risques professionnels, le nombre est alors augmenté.

« Ce contingent est arrêté comme suit :

### **1° Pour les membres titulaires et suppléants :**

- a) deux jours par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 0 à 199 agents ;
- b) trois jours par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 200 à 499 agents ;
- c) cinq jours par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 500 à 1 499 agents ;
- d) dix jours par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 1 500 à 4 999 agents ;
- e) onze jours par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 5 000 à 9 999 agents ;
- f) douze jours par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant plus de 10 000 agents ».

### **2° Pour les secrétaires :**

- a) deux jours et demi par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 0 à 199 agents ;
- b) quatre jours par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 200 à 499 agents ;
- c) six jours et demi par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 500 à 1 499 agents ;
- d) douze jours et demi par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 1 500 à 4 999 agents ;
- e) quatorze jours par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 5 000 à 9 999 agents ;
- f) quinze jours par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant plus de 10 000 agents »<sup>16</sup>.

---

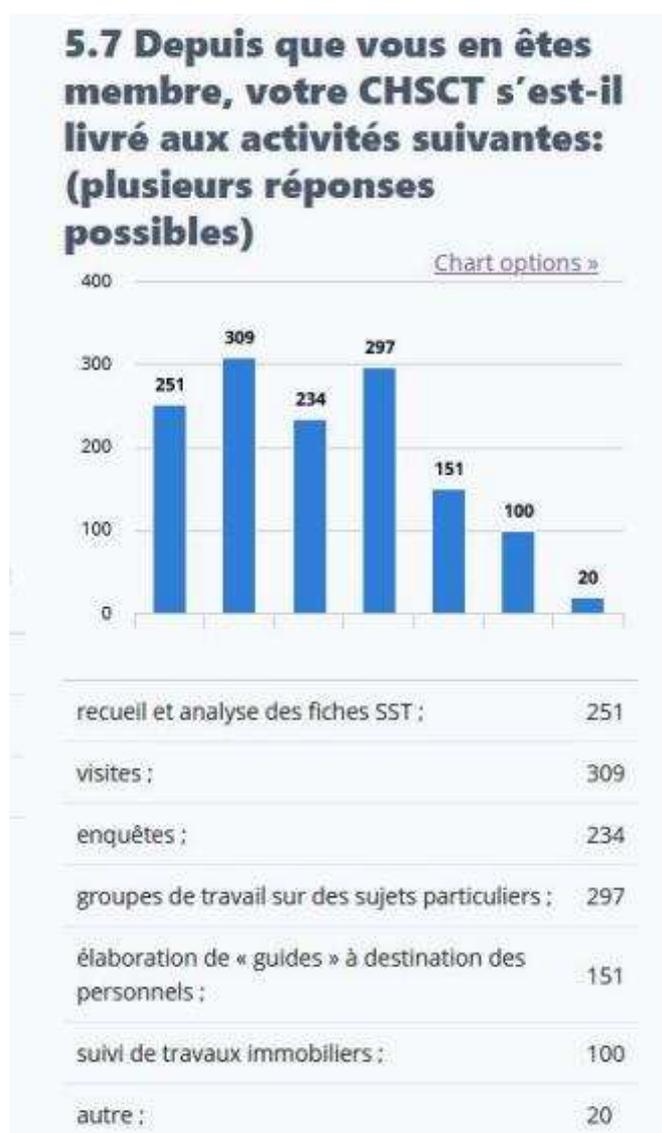
<sup>16</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2014/10/27/RDFF1423278A/jo/texte>. Le texte que nous reproduisons ne comprend qu'une partie de l'article.

Ne font pas partie de ces journées de délégations les réunions de l'instance qui sont non contingentées, qui donnent lieu à des convocations, et comprennent un temps de préparation préalable égal à la durée de l'instance.

Dans l'Éducation Nationale, un arrêté du 27 Novembre 2015 rend possible la transformation de ces journées d'autorisations spéciales d'absence en décharge horaire. Il s'agit d'une conquête syndicale permettant de réduire l'impact des absences pour raisons syndicales sur l'organisation du travail au sein des écoles et des établissements. Entre l'utilisation, au cas par cas, de journées de délégation ou le fait de disposer d'une décharge horaire, le choix est laissé aux représentants des personnels.

## Les activités des CHSCT aux prises avec le réel du travail

À l'heure où les CHSCT disparaissent pour devenir une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail au travail articulée au CSA, il nous a paru intéressant de rendre compte de la façon dont l'administration et les représentants des personnels se sont appropriés ou pas



les dispositifs prévus pour évaluer et prévenir les risques professionnels. Pour ce faire, nous nous sommes appuyés sur les entretiens et le questionnaire réalisés qui permettent de mettre à jour comment sur le terrain, les membres des CHSCT ont mis en œuvre les moyens en matière d'investigations pour analyser les conditions de travail des agents.

Dans ce graphique, on constate que l'activité des représentants des personnels s'organise principalement autour de 4 pôles : par ordre décroissant, les visites, le recueil et l'analyse des fiches du RSST, les enquêtes, les groupes de travail. L'élaboration de guides ou le suivi de travaux immobiliers se produisent dans une moindre mesure.

Mais dans les entretiens, les représentants du personnel interrogés relatent des réticences, des freins dans leurs missions, que nous allons aborder.

### Les registres santé sécurité au travail (RSST)

L'existence de ces registres semble bien connue par les membres de CHSCT : 251/346 répondants déclarent recueillir et analyser les RSST dans le questionnaire.

Ils sont considérés par les représentants du personnel comme un outil pour montrer la réalité du travail des agents et alerter sur des situations critiques.

*« On voulait montrer à notre hiérarchie que c'était une réalité. Et donc on s'est servi d'un outil institutionnel, la fiche SST pour démontrer ce qu'on disait » (Pénélope)*

*« Le registre finit par être connu parce qu'on a vraiment nous dans le premier degré mis l'accent sur le fait que c'était une fiche qui leur permettait aussi d'alerter l'employeur. Et que quand ils alertaient l'employeur, leur responsabilité ils la déléguaient à l'employeur, au DASEN. Quand ils n'en peuvent plus, quand il y a un élève qui s'enfuit, qui jette tout le matériel, qui frappe un autre gamin. Le fait de faire une fiche santé-sécurité au travail, ils savent que, quelque part, ils ont alerté et le DASEN ne fait rien. Ça peut être reproché au DASEN de ne rien avoir fait. » (Mélinée)*

Ils permettent de mettre en lumière les problèmes matériels mais aussi la fatigue physique, la souffrance (sentiment de harcèlement, de surcharge de travail) des agents qui les rédigent et les problèmes qu'ils rencontrent.

*« Incontestablement les RPS sont ultra dominants, pas loin des 3/4 des saisines. Les problématiques dominantes du premier degré sont les élèves perturbateurs, c'est la grosse problématique du premier degré. Après ce sont les mésententes entre équipes et également les parents d'élèves, les agressions verbales, agressions physiques : on n'en a pas trop dans le département. Au niveau du 2nd degré, ce sont les problèmes hiérarchiques, les principaux ou les proviseurs, les équipes de direction. » (Sylvain)*

*« Sur le 2nd degré, c'est vraiment des problèmes de souffrance au travail liés à des conflits de personnes. » (Séverine)*

Ils peuvent être étudiés en réunion préparatoire, dans un groupe de travail en présence ou pas du conseiller de prévention :

*« Nous, on invite systématiquement le conseiller départemental de prévention ; on épluche toutes les fiches SST et puis on se met d'accord sur celles sur lesquelles on interviendra au prochain CHSCT. Ça veut dire que quand nous on intervient, lui est d'accord avec nous, et du coup on a plus de poids pour montrer au secrétaire général qu'il faut éventuellement intervenir dans telle ou telle école ou tel et tel établissement. » (Pénélope)*

Cependant, les entretiens montrent une grande diversité de pratiques concernant la mise en place des registres de Santé et Sécurité au travail. Nous allons prendre deux exemples extrêmes évoqués lors des entretiens.

Par exemple, en 2022, ces registres ne sont toujours pas accessibles dans la municipalité de Pauline. Le maire, l'administration ne se préoccupent pas de l'accessibilité de ce registre et considèrent qu'il a été distribué sur les différents sites où travaillent les agents de la ville et donc qu'ils ont rempli leurs obligations.

*« Il y en a soi-disant partout, donné à un agent qui était là présent quand il a été distribué par l'autorité : c'était le conseiller de prévention. Et du coup il n'y a pas eu de réunion pour expliquer ce que c'était, il n'y a pas eu d'accord pour dire qu'on va le mettre à tel endroit (Pauline)*

À l'opposé, depuis 2020, dans le département de Nathalie, le RSST dématérialisé, disponible en ligne, est facilement accessible aux agents qui maîtrisent l'outil informatique.

*« On a un outil merveilleux (on a bataillé pour le mettre en place) qui est le registre dématérialisé. Pendant des années, c'étaient des fiches papier qui nous arrivaient et qui étaient d'une lourdeur de gestion sans nom. Là, maintenant, on a un outil en ligne de fiche santé sécurité et donc on sait tout de suite dès que quelqu'un saisit une fiche : on est au courant, en tout cas moi en tant que secrétaire. On a une notification chaque fois qu'un responsable, un IEN, vise la fiche pour la lire ; on a une notification du suivi qu'il a fait. C'est génial. C'est tout récent cela fait un an maximum. Il a commencé à être mis en œuvre à la fin de l'année scolaire dernière. C'était un test dans le département de Rennes puis cela a été généralisé à la rentrée 2020. » (Nathalie)*

Même s'il n'est pas dématérialisé, Clément est satisfait du fonctionnement des RSST qu'il décrit ci-dessous.

*« Alors ça, ça marche de manière merveilleuse dans la collectivité. Tous les lieux, tous les services, ont un registre hygiène et sécurité sur place.. Les agents de la collectivité à 98 % savent où il est, savent comment ça fonctionne, alors ça marche super bien. Les agents remplissent ce*

registre qui est ensuite visé par le responsable N+1 ; le volet part immédiatement au service santé sécurité et conditions de travail. Et le service santé sécurité conditions de travail, une fois qu'il a numéroté ce feuillet dans le registre public, nous envoie à tous les représentants du personnel la feuille. Il nous l'envoie en PDF et en version papier, ce qui nous permet, nous, le lendemain ou le surlendemain d'un incident, d'un problème technique qui impacte les conditions de travail ou qui gêne la sécurité de nos collègues, d'avoir une information, de pouvoir interpellier les interlocuteurs, contacter les agents. Et l'ensemble des fiches passe au CHSCT, c'est-à-dire qu'on a toujours un point fiches hygiène et sécurité. On a un mode opératoire où on a 15 jours avant l'ensemble des fiches qu'on a dans un tir groupé et on les reçoit également au jour le jour. 7 jours avant le CHSCT, on a une mise à jour des fiches parce que les directions ont quand même l'obligation à la demande de la collectivité d'y répondre sinon on les emmerde en CHSCT et elles n'aiment pas ça. Donc elles essaient de coopérer et on peut les interpeller comme on veut durant le CHSCT sur n'importe quelle fiche, y compris quand la réponse a été faite qu'elle ne nous paraît pas pertinente. On dit « Excusez-nous, on n'a pas compris votre réponse parce que les agents sur le terrain ne comprennent pas que la réponse a été ça alors qu'ils attendaient ça donc vous pouvez nous expliquer ? » Donc ça, ça marche plutôt bien » (Clément).

Ces exemples montrent que la dématérialisation des RSST peut résoudre les problèmes d'accessibilité des RSST aux agents qui maîtrisent l'outil informatique. Mais les RSST peuvent aussi être disponibles sur un format papier et remplir leur rôle d'alerte à condition que les autorités hiérarchiques veuillent le mettre en place.

## Les visites

Les visites de sites, d'établissements, sont une modalité d'intervention sur le terrain très courante : 90% des enquêtés y ont recours. Pour autant, leurs modalités de mise en œuvre, leur fréquence (1 à 10 par an), varient selon les CHSCT.

Dans certaines structures, l'administration y est plutôt favorable : c'est le cas du CHSCT de Clément qui travaille dans une collectivité territoriale, et qui réalise 10 visites par an.

*« Une visite CHSCT d'un site, c'est vraiment une visite CHSCT puisqu'il y a le directeur, le directeur pas le petit chef de service, le directeur de la direction, le chef de service de tous les services, les collègues, les collègues des bâtiments pour nous aiguiller sur les problématiques bâtementaires d'ascenseurs, etc., le conseiller prévention qui suit la direction, le médecin du travail quand il y en a un il vient, l'infirmière du travail. Et on a validé depuis le début, depuis 2014, on a voté qu'il y avait 2 représentants par organisation syndicale qui venaient aussi à la visite ; ce n'était pas que le secrétaire. Donc on a deux représentants du personnel au CHSCT par OS qui viennent de manière complémentaire*

*dans cette visite. Alors on n'en fait pas beaucoup : on s'est mis d'accord il y a 4 ans sur un chiffre de 10 visites par an. En même temps sur 300 lieux en vingt ans de travail tu ne vois pas tous les lieux. Sur les 10 lieux, on fait une répartition : 3 collèges sur les 10 sites (on a 5 collèges). On met une ou 2 crèches parce que le département gère 77 crèches départementales. On met un bâtiment central, on met un bâtiment technique et on essaie de mettre un ou 2 EDS (espaces départementaux de solidarité). » (Clément)*

D'autres font preuve d'inertie, ce qui peut être source de confrontation avec l'autorité administrative compte tenu du fait que celles-ci ne peuvent se faire qu'avec l'autorisation mais aussi avec l'autorité du site visité.

*« Dans notre académie, dès le départ, c'était hors de question que des représentants du personnel débarquent comme ça dans les établissements. Donc il y a une partie de l'activité du CHSCT autour de laquelle on n'a pas d'autonomie. » (Milena)*

*« Quand on annonce qu'on va faire une visite, l'administration [de l'établissement visité] en face de nous le prend comme un affront, comme quelque chose contre eux : « Vous voulez aller voir des gens qui ont des problèmes » ; « Mais non, c'est notre travail ordinaire de faire une visite. C'est un combat permanent de faire des visites » (Charlie)*

Selon plusieurs personnes interrogées, ces réticences sont liées à l'inquiétude des directions face aux éléments susceptibles de ressortir de ces visites, en particulier les problèmes de risques psychosociaux ; d'où leur volonté de garder le contrôle du choix des sites visités et des problèmes travaillés.

- « À chaque fois on propose un thème de travail ; le DASEN accepte ou refuse notre thème de travail. Il refusait beaucoup au début en disant « non, non, on ne va pas dans les établissements où il y a la crise, c'est pas du ressort du CHSCT ». « Ben, excusez-nous on est là pour quoi sinon ? » (Nathalie)

Afin d'en garder le contrôle, l'administration tente d'imposer des protocoles de visites très formalisés, ce qui participe à une grande variabilité de pratiques selon les établissements :

*« L'administration a eu peur de ces visites. Donc il y a eu un protocole élaboré sur la façon de les mener et la façon de présenter les résultats : ces visites sont devenues quelque chose de très lourd. On en est arrivés à la chose suivante : le CHSCT définit une problématique courant sur l'année sur laquelle le CHSCT va faire ses visites, visant à répondre aux questions posées. Lors de la visite, il y a bien sûr des membres de l'administration. C'est une visite qui donne lieu à des entretiens avec des personnels, qui sont parfois réalisés en binômes. » (Milena)*

L'observation peut également être mobilisée en complément des entretiens individuels et collectifs. Mais cela n'est pas simple : cela nécessite du point de vue des représentants des

personnels (RP) de savoir observer, analyser l'activité, ce qui n'est pas toujours une compétence partagée. Par ailleurs, les agents eux-mêmes peuvent être réticents à se laisser observer :

*« Une étude de poste peut amener des résultats intéressants pour que la hiérarchie reconnaisse les difficultés d'un poste de travail, mais les personnes sont souvent réticentes pour se faire observer. » (Christine)*



*Mettre les TMS en évidence nécessite d'établir des liens de confiance lors des visites (Photo Emel)*

Mais ce travail nécessite beaucoup de temps car il y a le temps de la visite, mais aussi tout le travail d'élaboration de la synthèse de ces visites, le travail d'élaboration des préconisations pour tenter de répondre aux problèmes rencontrés :

*« Les visites et bien ça prend énormément de temps. Comme il y a 2 bibliothèques à l'université, on est allés d'abord dans une bibliothèque où l'on y a passé la matinée. L'après-midi on l'a passée dans l'autre bibliothèque. Les problématiques ne sont pas les mêmes. Donc on a fait 2 rapports différents. Ensuite on a préparé donc les rapports et on a fait une restitution sur place à la première bibliothèque, sur place à l'autre. On a modifié du coup les PowerPoint qu'on avait préparés pour faire des restitutions globales. Ça nous a pris un temps fou, ça nous a pris un temps fou » (Domitille)*

Cela pose la question de la répartition du travail entre les membres du CHSCT ; y a-t-il une égale répartition du travail au sein de l'équipe ?

En dépit de leur aspect chronophage, (programmation, préparation, élaboration du compte rendu, retour auprès des personnels), des tensions avec l'administration qui peuvent les accompagner, les représentants du personnel soulignent l'importance de ces visites et des entretiens réalisés à cette occasion car ils permettent de rendre compte des difficultés des agents, de leurs préoccupations quotidiennes à l'autorité de tutelle, des problèmes de santé liés à des conditions de travail très difficiles et par là même, d'œuvrer pour améliorer les problématiques étudiées en CHSCT.

« C'est vrai qu'il y a eu une nette amélioration sur les problématiques, On fait des visites, on va sur site, ce qu'on ne faisait pas avant. »  
(Véronique)

## Risques liés aux évacuations de secours

13

- Porte coupe-feu cassée (hall mosaïque)
- Issue de secours du gymnase envahie par les végétaux
- Issues de secours de la salle d'arts plastiques encombrées



*Diapo projetée lors d'un CHSCT :  
un problème d'évacuations ou bien aussi des RPS ? (Photo Emel)*

« Le seul bénéfice de cette étude, c'est que des groupes de travail ont été mis en place et que les personnes de la présidence ont mieux compris le travail des collègues de l'INSPE. L'exemple marquant pour moi a été la vice-présidente des ressources humaines qui participait à un groupe de travail qui a découvert que quand les collègues protestaient pour que soit mieux pris en charge le suivi des étudiants en cours, elle croyait que ça concernait que les étudiants de master, les mémoires classiques. Elle n'avait pas compris que les collègues devaient parfois aller à l'autre bout de la région pour aller observer un jeune collègue en classe et lui apporter de l'aide et faire un rapport. Un collègue de philo a protesté parce qu'il ne savait pas quoi dire à quelqu'un qui enseignait en maternelle ! Voilà ! C'est des choses comme ça. Des collègues spécialistes du portugais qui doivent aider un jeune prof de collègue. Elle ne comprenait pas pourquoi ils protestaient autant, ils demandaient autant d'heures, des choses, alors qu'effectivement ça devait leur prendre une journée complète alors qu'ils étaient payés une heure. Ça a permis de travailler tous ces décalages-là. » (Charlie)

Ainsi « La direction peut découvrir des choses qu'ils n'imaginaient pas du tout. Et là ils sont étonnés et ça, ça fait super plaisir qu'ils réalisent

*des choses. Je pense à une visite de l'agence comptable de notre établissement. Evidemment les agents parlent des logiciels et tous les problèmes auxquels ils sont confrontés. Et le directeur qui était avec nous en fait il tombait des nues : il ne se rendait pas compte de l'importance de tous ces petits détails, l'importance que ça pouvait prendre sur le travail des agents qui restaient bloqués sur une demande d'achat en informatique parce qu'on va remplir tout le formulaire et puis au moment de faire l'envoi du formulaire, tout disparaît parce qu'il y a un bug. Du coup tout le travail qu'on a fait il est parti. Donc moi j'aime bien en fait quand l'administration se rend compte que ça arrive. J'aime bien ça. » (Charlie)*

*« [Lors d'une visite dans une école, on s'est rendu compte que] la directrice, elle était à la limite du burnout parce qu'elle avait un collègue qui était en arrêt de travail pour burnout pour un élève qui était ingérable. Elle culpabilisait à fond. Elle passait des heures et des heures dans son école à faire tout un tas de trucs. Et donc nous, avec le médecin de prévention [...], on lui a dit de s'arrêter, de se reposer un peu, de prendre un peu de recul par rapport à son métier, ce qu'elle a fait. Cela a peut-être évité une situation médicale beaucoup plus grave. D'ailleurs, elle nous a remerciés après. » (Martin)*

*« Sur les dernières visites, on est allés dans un département où il y avait du harcèlement moral ; on a travaillé dessus pendant 1 an et demi. On a réussi à faire partir le responsable qui faisait à la fois du harcèlement moral mais aussi du harcèlement sexuel. D'ailleurs il y a eu une enquête et une commission a été montée. Et sur un autre département, pendant un an, on a fait un gros travail. Ça, c'est satisfaisant. » (Véronique)*

Ces visites permettent également d'évoquer des problèmes concrets pas toujours signalés par les agents concernés, notamment ceux en situation précaire (agents vacataires ou en CDD) qui sont souvent les plus invisibles dans les organisations.

*« Une nana n'avait pas de vestiaire pour se changer parce que c'était aux services techniques et qu'aux services techniques les agents qui se prennent des douches et qui se changent, c'est que des mecs et elle était une jeune nana toute seule. Donc du coup, la nana qui fait le ménage du service technique elle n'avait pas de vestiaire. Son vestiaire c'était un placard à balais avec les produits d'entretien. (...) Les gens ne se plaignent pas. Ils sont trop contents d'avoir un travail tu sais, surtout qu'en plus dans le ménage, ils ne sont pas tous titulaires. Donc ce sont des gens qui sont payés en fonction des heures qu'ils effectuent. Ils sont contents d'avoir ces heures-là. Y en a qui ont des CDD, et le CDD ils vont l'avoir l'année prochaine, donc ils n'osent pas dire des choses. Donc ça sert d'aller voir, non pas pour fliquer les agents, mais pour voir les conditions dans lesquelles ils travaillent pour essayer d'améliorer et*

c'est nous qui interpellons. Ce n'est pas l'agent qui va interpellier son chef en disant :“ c'est normal que je me change dans un placard à balais”» (Pauline)

On perçoit ici le fort sentiment d'utilité vécue par les membres du CHSCT ; cela participe sans nul doute à leur fort engagement dans cette instance.

Ces visites sont plébiscitées par toutes les personnes interrogées car elles permettent de prendre conscience de préoccupations spécifiques des collègues en lien avec la nature de leur travail, de difficultés professionnelles qu'ils ne percevaient pas initialement du fait de leur propre activité professionnelle. Cela permet une connaissance élargie du milieu professionnel et l'élaboration d'une représentation plus systémique, essentielle pour porter la parole de la diversité des agents.

*« En visite d'établissement, c'est très intéressant de connaître tous les métiers de l'Éducation nationale, de voir qu'on ne fonctionne pas de la même manière. Il y a des choses qui pour nous sont anecdotiques, qui sont très importantes pour les agents administratifs. Par exemple, moi j'ai découvert ce que c'était catégorie A, catégorie B, C et quelle était l'importance de ces catégories en faisant des visites d'établissement et en travaillant avec des gestionnaires. Ce n'est plus moi qui vais dire « personnel non enseignant » parce que je sais que ça les atteint beaucoup quand on dit « personnel non enseignant » ; du coup je dis personnel administratif. » (Mélinée)*

« On était allé visiter l'animalerie. Il y avait une dame qui n'arrêtait pas de nous dire « on n'est pas reconnus » j'avais envie de comprendre ce qu'elle mettait derrière ça. Et au bout d'un moment, je n'ai pas trop réfléchi et je lui ai dit « vous voudriez que cette reconnaissance se manifeste de quelle façon ? ». Et en même temps dans ma tête, je disais « mais pourquoi tu as posé cette question ? Elle va te dire qu'elle veut une prime et que tu n'y peux rien ». Eh bien elle ne m'a pas dit qu'elle voulait une prime ; elle nous a répondu que par exemple, qu'elle aimerait bien qu'on lui dise « Bonjour » le matin dans les couloirs parce que tous ses chefs ne lui disaient même pas « Bonjour ». Ou elle disait « on aimerait bien dans les publications qu'on soit cités dans les remerciements parce que dans d'autres labos, dans d'autres disciplines, ça se fait ». Moi cette réponse m'a beaucoup appris. Ça fait partie des choses qui m'ont appris à penser autrement. Parce qu'avant de travailler en CHSCT finalement, j'étais sur une activité syndicale où on est toujours en train de parler de pognon, de revendications salariales ; quand ce n'est pas de revendications salariales c'est de primes. C'est beaucoup ça l'activité des syndicalistes et on oublie qu'il y a d'autres formes de reconnaissance que ça. Cette dame-là ne demandait pas des sous, elle demandait juste que sa vie au travail soit un peu plus gratifiante ; et gratifiante, c'était d'être reconnue comme quelqu'un qui participe à la recherche, qui ait un apport. Et donc ça

méritait des remerciements sur un papier et ça méritait qu'on lui dise « Bonjour ». (Constance)

La prise de conscience que les aspirations quotidiennes des agents peuvent différer des revendications syndicales ordinaires, peut être une source de réflexion stimulante pour questionner la posture syndicale et la manière dont les militants prennent en compte le point de vue de l'activité réelle.



Lors des visites, le débat s'instaure avec les collègues. (Photo Emel)

## Les enquêtes

234/302 enquêtés affirment que leur CHSCT effectue des enquêtes. Elles peuvent porter sur divers sujets : des problèmes de conditions de travail, des accidents du travail, des maladies professionnelles, des problèmes de RPS.

### *Enquêtes faisant suite à un accident du travail*

Concernant les **accidents du travail**, nous avons souligné qu'ils doivent faire l'objet d'enquêtes menées conjointement avec le CHSCT de manière à en identifier les causes, et mettre en place des mesures de prévention. Pour autant, selon les personnes interviewées, nous avons constaté que les CHSCT étaient plus ou moins mobilisés dans leur analyse.

Dans certains établissements, le CHSCT n'est pas informé des accidents du travail, ou sinon très tardivement et avec peu d'informations, comme par exemple à l'Éducation nationale dans un département de l'Est de la France.

*« Suite aux accidents de service, on n'arrive pas à faire des enquêtes. On n'a pas d'indication de l'administration sur les accidents de service imputables au service qui ont lieu. On n'a aucune donnée. » (Mélina)*

À Pôle Emploi, c'est la même chose, « on n'arrive pas à obtenir l'information », avec une difficulté supplémentaire :

« Comme les CHSCT de Pôle Emploi étaient de droit privé, il y avait 2 textes qui se contredisaient concernant les accidents du travail : un

texte disant que l'employeur s'occupe seul des accidents du travail, l'autre texte disant que le CHSCT doit être informé. Bien sûr, la direction s'appuyait sur le premier texte. En plus, lorsqu'il y a un accident du travail, l'information ne remonte pas aux élus, ni par les personnes concernées, ni par les militants syndicaux. » (Paul)

Dans d'autres CHSCT, les membres participent régulièrement aux enquêtes sur les accidents du travail, voire à des groupes de travail portant sur ce sujet.

Malgré l'obligation légale de rédaction du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) qui incombe à l'employeur, le constat est fait que ce dernier n'est pas toujours réalisé, ni mis à jour annuellement. Or il pourrait être un document important dans le processus d'enquête lors de la survenue d'un accident du travail.

*« Là où il y a des incidents, les responsables font tout pour ne pas remplir le DUER » (Clément)*

### **Enquêtes pour RPS**

Les enquêtes autour de problématiques de RPS sont souvent difficiles, complexes et soulèvent souvent beaucoup de résistances du côté de l'administration.

*« Une de nos visites portait sur les problèmes de RPS ; c'était planifier des entretiens avec différentes personnes, il fallait que ça se succède d'une certaine manière, c'est complexe rien qu'à organiser. Et la rédaction des rapports, jusqu'à présent, c'est surtout moi : après entre collègues FSU CGT, on se retrouve et on en discute et on rajoute certains éléments mais l'essentiel, le cœur du rapport, c'est surtout moi qui le fais jusqu'à présent. » (Noëlle)*

*« Il ne voulait pas qu'on aille enquêter, gratter où ça faisait un peu mal sur les équipes qui étaient un peu en souffrance par rapport à leur hiérarchie. » (Nathalie)*

Les 23 personnes interviewées ont expliqué travailler sur les risques psycho-sociaux, intervenir sur des situations de souffrance au travail, pointant le fait que les CHSCT ont mis du temps à s'emparer de cette problématique

*« 10 ans en arrière, ... on n'aurait pas eu l'idée de se tourner vers une instance, vers son employeur. » Maintenant, les risques psycho-sociaux sont une partie importante du travail des CHSCT (...) Incontestablement les RPS sont ultra dominants, pas loin des 3/4 des saisines. » (Sylvain)*

On peut se demander pourquoi il y a une telle explosion des risques psycho-sociaux. Nombreuses et nombreux sont celles et ceux qui ont une explication : l'organisation du travail :

*« Je n'aime absolument pas dire ce mot risques psychosociaux Je dirai plutôt travailler sur l'organisation du travail pour mettre tout le monde en santé quelque chose comme ça. » (Charlie)*

*« À la fin 2018, on voyait déjà qu'on avait des problèmes dans tous les sens qu'on nous faisait des fusions de laboratoires, des réorganisations de services qui ne fonctionnaient pas bien qui engendraient énormément de souffrances sans selon nous régler aucun problème. » (Constance)*

*« Ce qui n'est pas pris en compte, ce sont les RPS en lien avec les réformes et conditions de travail. » (Milena)*

*« Avec la crise sanitaire, avec la fatigue, avec la restructuration des activités, des changements de rythmes, des mises en débat de modes de fonctionnement qui changent d'une semaine sur l'autre en fonction des consignes ministérielles, cela a accentué des choses qui étaient déjà un peu fragiles au départ. » (Noëlle)*

*« Même avec des expertises, même avec des recours juridiques, rarement les employeurs étaient condamnés, par exemple sur le fait que les conditions de travail soient mal organisées où qu'elles aient généré de la souffrance. » (Paul)*

*« Donc pour mettre à plat (comme on l'a appris dans les formations) l'organisation du travail, les conditions de travail, l'ergonomie tout ce qui pourrait un petit peu aider, pour l'instant je trouve que c'est un échec. » (Séverine)*

*« Les problématiques dominantes du premier degré sont les élèves perturbateurs. Après ce sont les mésententes entre équipes et également les parents d'élèves, les agressions verbales. Les agressions physiques, on n'en a pas trop dans le département. Au niveau du 2nd degré, ce sont les problèmes hiérarchiques, les principaux ou les proviseurs, les équipes de direction. » (Sylvain)*

Les CHSCT ont aussi à traiter de questions de harcèlement. Et les éléments qui nous ont été partagés pointent souvent des problèmes de management :

*« Ils ont leur école de management où ils apprennent à empêcher les travailleurs de parler de leur travail, à leur imposer du reporting, une gouvernance par les nombres. » (Henri)*

Les encadrants n'en ont pas toujours conscience, comme ce Secrétaire général qui a eu l'idée de proposer aux membres du CHSCT de s'entraîner aux enquêtes et questionnaires dans son propre service.

*« Il y a eu énormément de problématiques qui sont remontées sur justement un mal-être au travail énorme, une grosse souffrance professionnelle dus au comportement du SG lui-même, donc ça a été très délicat. » (Nathalie)*

Mais dans de nombreux CHSCT il y a des freins pour parler des RPS et des problèmes de harcèlement : ici, c'est un dépôt de plainte qui est porté depuis 3 ans, là c'est la DRH qui a

décrété que tout ce qui relevait des conflits interpersonnels ne devait pas figurer dans le registre SST, ailleurs on a le droit de parler de la santé au travail mais pas du travail en réalité...

Même si le sujet est difficile, des actions ont été mises en œuvre autour des situations de RPS dans certains CHSCT. À Pôle Emploi, le CHSCT a travaillé sur la mise en place de fiches de déclaration d'agressions, fréquentes dans les agences, de manière à faire remonter de manière plus systématique ces problèmes et tenter de trouver des solutions plus collectives. Dans une collectivité, le CHSCT a participé à la mise en place du document unique de prévention avec tous les risques psycho-sociaux et tous les risques qu'il peut y avoir au travail. Dans une académie, le DASEN a créé des brigades de soutien avec des postes spécifiques d'enseignants déchargés de classe pour aller voir dans les classes comment on peut traiter les problématiques d'élèves perturbateurs.

Mais les solutions envisagées aux RPS ne sont pas toujours à la hauteur des problèmes et portent peu sur les conditions de travail :

on propose de mettre en place des ateliers de sophrologie plutôt que de questionner la charge de travail. Au mieux on va être écoutés mais on n'est qu'un organe de consultation...

au ministère de l'Éducation nationale, on reconnaît que la prise en charge d'élèves à comportement hautement perturbateur peut entraîner des risques professionnels, mais cela ne débouche que sur un guide.

D'où la perception qu'il y a beaucoup plus à faire sur ce sujet :

« Sur les RPS, on a encore des choses à améliorer... si ça se passe bien, les gens travaillent mieux, ils sont contents. S'il y a du harcèlement, que ce soit moral ou sexuel, il va y avoir des arrêts maladie. C'est ça que je ne comprends pas : pourquoi le CHSCT n'a pas une place primordiale dans la chaîne d'administration ! » (Véronique)

Et les syndicats ne sont pas toujours en appui au CHSCT, particulièrement sur les RPS. Martin le résume ainsi :

« Le syndicat a énormément de mal à prendre au sérieux la question du travail et de l'activité du travail, la prévention de la santé au travail, tout ça. »

Quand ce ne sont pas les membres du CHSCT eux-mêmes qui laissent tout le travail au secrétaire du CHSCT.

Cette situation souligne l'importance pour les membres des CHSCT, comme pour les syndicalistes de manière générale, d'être formés aux RPS. Car il n'y a pas que le CHSCT qui peut apporter des solutions : le syndicat est un levier supplémentaire pour épauler les collègues qui sont en souffrance au travail.

### *Les enquêtes lors des suicides ou tentatives de suicides*

Plusieurs personnes interrogées ont eu à se positionner dans le cadre du CHSCT sur des tentatives de suicides ou suicides. Il s'agit d'un sujet compliqué à aborder d'abord du fait d'un manque d'informations sur le rôle du CHSCT face à de tels faits. Et très souvent, sont évoquées des pressions de la part de la hiérarchie pour éviter d'en parler ou visant à se dédouaner de

leur responsabilité dans ce geste. Et il faut souvent batailler au niveau du CHSCT, au niveau syndical, pour que ces suicides soient, parfois après plusieurs mois ou années d'investigations, reconnus comme accidents du travail. Pourtant « *Les personnels avaient besoin que l'institution reconnaisse que ce collègue s'était suicidé en lien avec son travail.* (Elina)

Dans certaines Directions Départementales des Territoires et de la Mer (DDTM), il y a eu des vagues de suicides :

*« On a eu 2 ou 3 personnes qui se sont suicidées sur le lieu de travail. Là on dit il n'y a pas que les problèmes personnels. Si ces gens viennent se suicider sur le lieu de travail c'est qu'il y a un problème sur le lieu de travail. Donc il faut qu'on étudie la chose quand même. Au début ça a tiqué un peu. Après ça a permis d'améliorer des choses dans certains endroits. » (Joseph)*

Démontrer ces liens avec le travail nécessite souvent un très gros travail d'investigation sur le terrain de la part des équipes du CHSCT, éprouvant, nécessitant parfois le recours à des experts en soutien.

Parfois, le passage à l'acte peut tenir à peu de chose, du moins en apparence :

*« ... quand il y a une personne qui revient d'arrêt maladie et qui est fragile, il faut être là pour l'accueillir ; et sa chef n'était pas là et ne lui a téléphoné que le lendemain en la laissant comme ça dans le vide. Et comme cette personne n'était pas bien, elle a fait une tentative de suicide. » (Sandrine)*

Sans parler de suicide, il arrive même qu'un décès sur le lieu de travail ne soit pas considéré comme un accident du travail, l'institution considérant que la personne avait une maladie qui a été la cause du décès, alors qu'on avait refusé de laisser cette personne partir en congés. A fortiori, on comprend la difficulté de faire reconnaître un suicide comme étant en lien avec le travail, y compris lorsqu'il se produit sur le lieu de travail,

Mais ces suicides, qui ont été pendant très longtemps un sujet tabou au niveau de l'institution, font depuis peu l'objet de groupes de travail à l'initiative du CHSCT Ministériel. Cela a débouché sur la conception d'un guide de prise en charge des alertes suicidaires, « *mais les responsables syndicaux auraient préféré engager un travail plus approfondi sur cette question-là* ». (Henri)

Nous verrons plus loin que l'implication dans les enquêtes qui font suite à des tentatives de suicides éprouvent profondément les membres des CHSCT et peut être un facteur de fragilisation de leur propre santé.

## Les expertises

Les expertises, elles aussi, peuvent intervenir dans plusieurs contextes : des suicides ou des changements importants touchant les conditions de travail.

Les expertises sont financées par l'exécutif, ce qui lui donne un atout majeur pour décider d'en commander une ou pas, et les représentants du personnel doivent souvent beaucoup insister pour que l'administration l'accepte et donc la finance.

*« Je le rappelle, on a eu 12 suicides en 2 ans. Il y en a eu 2 autres après. L'académie est quand même très marquée par cette histoire-là et ça a été l'occasion de faire des dizaines et des dizaines d'entretiens avec les collègues. Et à un moment donné, on ne s'en sortait plus parce qu'on était en conflit avec l'administration là-dessus évidemment et on a demandé à être épaulés par un cabinet d'expertise. Donc le rectorat a accepté de cracher mais il a fallu se battre comme des chiens. On a réussi à décrocher 20 000 € et faire venir un cabinet d'expertise qui a dit « le programme de prévention académique, c'est de la merde parce qu'il n'y a pas les moyens qui sont derrière. C'est des grandes idées mais derrière... ». Donc il a mis en cause le programme de prévention académique et on a travaillé avec eux pour voir comment dans les préconisations de nos enquêtes on pouvait noter noir sur blanc ce que pouvait être une prévention de la santé au travail des collègues. »  
(Martin)*

*« On est revenu à la charge une fois, 2 fois, 3 fois et à chaque fois le problème pour nous c'était qu'on ne nous disait pas non. On nous disait « oui oui on va le faire ; c'est pas le moment on va le faire plus tard ». Ils ont réussi à nous faire lambiner comme ça pendant 2 ans jusqu'à ce qu'on nous dise « oui on va le faire quand on aura le temps ». Là encore, on nous l'a pas dit comme ça. L'appel d'offres a été lancé début septembre ». (Constance)*

Demander des expertises peut donner lieu à des rapports de force avec l'autorité administrative du CHSCT et nécessite un investissement conséquent et une vigilance des représentants du personnel : ils doivent insister, réitérer plusieurs fois ce type de demandes pour qu'elles soient commandées.

Ensuite, quand l'expertise est présentée en CHSCT, il faut encore du temps pour que les conclusions et les préconisations de celles-ci aboutissent.

Même dans le CHSCT de Clément où l'exécutif est très à l'écoute de cette instance, la demande d'expertise n'est pas aisément obtenue. Ainsi, les représentants du personnel ont dû faire appel à l'ACFI (agence chargée des fonctions d'inspections) pour que l'expertise demandée soit effectuée.

*« L'ACFI a dû rédiger une note pour dire attendez « il y a des risques sérieux si la collectivité, si vous ne répondez pas la demande d'expertise du CHSCT, mesdames messieurs, ça peut être ennuyeux pour vous ». Du coup on l'a eu 2 ans après. Mais il a fallu aller à tous les CHSCT rappeler notre demande etc. Du coup la 2<sup>ème</sup> expertise, elle a été validée en 3 mois ; ça a servi de point d'appui pour les autres. »  
(Clément)*

## Emission des avis

Progressivement, à l'instar des registres santé et sécurité au travail et de la réalisation des visites, des avis ont été rédigés par les représentants du personnel. Les réponses au

questionnaire montrent qu'en 2022, la plupart des CHSCT votent des avis (318 /346). Mais cette pratique n'a pas été immédiate et pose encore problème.



Néanmoins, comme l'indiquent Nathalie et Noëlle, cette pratique s'est diffusée de manière diverse dans les CHSCT et surtout très lentement :

*« J'ai découvert ces histoires d'avis récemment à propos du COVID. Avant je n'avais pas trop vu ça. Avant je ne savais même pas que ça existait les avis. » (Nathalie)*

*« Depuis peu, on a commencé à rédiger des avis ; c'est des choses que je ne faisais pas avant... J'ai beaucoup épluché les textes. Je les ai lus très différemment des premières lectures que j'avais pu en faire, comme sur cette notion d'avis... Emettre un avis, c'est pas la même chose que rédiger un avis. » (Noëlle)*

Ces avis sont lus en séance et donnent lieu à un vote. Si l'avis est voté à au moins la majorité, l'administration doit répondre sur les mesures qu'elle a prises dans un délai de deux mois. La réalité est autre. Ainsi, pour éviter cette obligation, lors de la séance du 27 juin 2013, la directrice académique du CHSCT où siège Nathalie refuse de faire procéder au vote des 7 avis présentés par la FSU et propose que les avis soient joints en annexe. Dans le CHSCT de Séverine, la présidence du CHSCT considère que les demandes émises dans l'avis ne relèvent pas de sa responsabilité ou qu'une réponse a déjà été apportée.

*« Depuis environ 8 ans, on a une bonne écoute. Les préconisations sont entendues et globalement suivies. Par contre, sur les avis, c'est du n'importe quoi : ils contournent les avis qu'on pourrait émettre souvent en avançant que ce n'est pas de leur responsabilité ou que la procédure*

*a déjà été mise en place, ce qui est faux mais on continue à émettre des avis malgré tout. Mais ça, ça fait aussi partie du jeu. Pour moi, ça, c'est pas très grave. » (Séverine)*

Outre ces freins concernant l'acceptation des avis par la présidence du CHSCT, le suivi de ceux-ci n'est pas facile :

*« Il faut les tenir à la culotte en fait, c'est-à-dire que la question qu'on a posée en CHSCT il y a 3 mois, ils nous ont dit on y reviendra au prochain CHSCT il faut s'assurer que dans 3 mois on y reviendra. » (Pasqual)*

*« Dans les avis du CHSCT de l'UFR, je ne sais pas combien de fois j'ai repris la même petite phrase qu'on mettait en bas de tous les avis sur les restructurations importantes auxquelles le CHSCT doit être associé. On faisait les commentaires sur le fait qu'on devait être associé et non pas consulté en bout de course ou simplement informé. » (Constance)*

*« Ça c'est pénible parce qu'on a l'impression qu'on a beau... Il peut se passer des choses dramatiques. Les organisations syndicales, des fois, on répète toujours la même chose, on revendique toujours la même chose et le secrétaire général nous dit « mais vous l'avez déjà dit ! » « Ah oui ? Mais ça ne change pas, les gens sont toujours en souffrance au travail ! On va vous le redire, si ça ne change toujours pas, on vous le redira la prochaine fois. » (Pénélope)*

*« On a beaucoup d'engagements de la collectivité au cours du CHSCT mais on n'a pas un service qui suit ces engagements. Tu ne récupères les PV que six mois après pour être validés. Donc si tu ne relis pas tout le PV en relevant point par point les engagements de la collectivité (tu y consacres un temps complémentaire encore important tu vois), tu ne te rends pas compte que la collectivité qui avait prévu de faire ça ou revenir vers toi avec des informations complémentaires ne l'a pas fait parce qu'il n'y a pas une vigilance accrue sur les engagements pris en séance CHSCT. C'est des choses qu'il a fallu aller rappeler à tous les CHSCT. : "Avis n°3 : le CHSCT de l'académie demande que la réponse aux avis votés en séance respecte les termes du décret (art 77 : « Le président du comité d'hygiène et de sécurité doit, dans un délai de deux mois, informer, par une communication écrite, les membres du comité des suites données aux propositions et avis de celui-ci" » (Clément)*

Comme le résume Véronique : *« Il faut répéter, répéter, faire des avis, tenir bon ; ce n'est pas simple quand même. »*

### En résumé :

Les membres de CHSCT exercent de nombreuses missions, complexes, qui nécessitent de multiples compétences, trop souvent acquises sur le tas.



*Observer, noter, rendre compte : pas si simple. (Photo Emel)*

Suivre les avis, travailler sur les RSST, réaliser des visites, des enquêtes, suivre des expertises, prend du temps ; un temps qui n'est pas à la hauteur des décharges octroyées pour réaliser toutes ces missions

*« On n'a pas assez de temps pour faire le travail dans des conditions, des conditions correctes quoi. Par exemple, des visites on devrait en faire dans toutes les unités de travail, au cours d'un mandat CHSCT »  
(Charlie)*

Cependant, les représentants du personnel interrogés portent souvent un regard positif sur leurs activités au sein de cette instance, notamment sur la connaissance des conditions de travail des agents :

*« 10 ans en arrière, je parle au niveau du premier degré, l'idée de la souffrance au travail, des conditions de travail, on n'aurait pas eu l'idée de se tourner vers une instance, vers son employeur. Je trouve qu'il y a eu du chemin parcouru mais on part de tellement loin que quelque part on ne peut se satisfaire de ce qu'on connaît aujourd'hui. Mais je trouve qu'il y a eu quand même beaucoup de progrès : un RSST, un DUER ( Document unique d'évaluation des risques). » (Sylvain)*

Mais, par ailleurs, les personnes interrogées sont conscientes que si elles parviennent à faire remonter des problèmes, leur pouvoir transformatif n'est pas toujours au rendez-vous :

*« Je ne suis pas certaine qu'on arrive vraiment à diminuer la souffrance au travail, mais au moins on arrive à porter les ressentis du terrain. »  
(Pénélope)*

Je trouve qu'il y a une meilleure connaissance des conditions de travail mais une amélioration ? » (Séverine)

Leur pouvoir transformatif n'est pas toujours au rendez-vous, particulièrement quand le président du CHSCT n'est pas l'employeur mais son représentant. Comme le soulignent Dugué et coll. (2012, p. 65), « La fonction et la délégation effective du pouvoir du président du CHSCT ont une grande importance sur le fonctionnement de l'instance ». C'est la raison pour laquelle nous aborderons les freins au fonctionnement de l'instance ultérieurement.

Les personnes interrogées regrettent surtout le temps mis pour résoudre les problèmes étudiés en CHSCT qui les met en porte à faux avec les attentes immédiates des agents :

*« Il y a des choses qu'on essaie de travailler en amont. Le problème c'est que ça ne donne pas forcément des suites dans l'immédiateté, c'est surtout ça qu'attendent les agents. Une fois qu'ils ont signé une fiche et qu'ils ont sollicité un syndicat pour améliorer quelque chose de la compétence du CHSCT, ils attendent une réponse la plus rapide possible » (Clément)*

*« On apprend en CHSCT que on ne mesure pas le temps comme dans la vie courante le temps tout ce qu'on met en place en CHSCT c'est très très long. On va voir le fruit de notre travail mais il ne faut pas être pressé et ça, c'est un peu plus compliqué pour les collègues à comprendre. Les collègues pensent que s'ils font une fiche SST il va y avoir une réponse et que leur problème va être résolu très rapidement. » (Mélina)*

Et elles craignent qu'avec la nouvelle instance qui va succéder au CHSCT, les RP manquent encore plus de temps pour mener à bien leurs multiples tâches.

## Retour sur les moyens :

### Les moyens en temps de décharge

Les propos précédents, au regard de la multiplicité et de la complexité des tâches à accomplir, montrent que les temps de décharge sont de toute façon insuffisants. Pour aller plus loin, il aurait fallu que nous puissions croiser les informations entre le volume des décharges des représentant.es et le nombre d'agent.es rentrant dans le périmètre de leur CHSCT, question sur le nombre d'agents que nous n'avons pas pensé à poser.

Des disparités entre les CHSCT sont cependant apparues lors de nos entretiens. Entre un secrétaire de CHSCT au sein d'une collectivité territoriale (un conseil départemental) qui dispose d'un temps plein, les secrétaires des CHSCT de l'éducation nationale qui arrivent, bon an mal an, pour certains, grâce à une décharge syndicale venant compléter leur décharge administrative pour le CHSCT, à un mi-temps syndical, et une secrétaire d'un CHSCT de l'enseignement supérieur qui ne parvient à avoir que quelques heures par an, l'écart est immense.

« Moi, j'ai 12,5h heures à l'année [...] Cette année, j'ai demandé une décharge syndicale qui m'a été accordée pour la première fois : j'ai 19h équivalent TD. » (Noëlle, SNESUP)

De la même façon, un autre témoignage, celui de Domitille (SNESUP), nous apprend que non seulement elle n'a pas eu immédiatement l'information concernant le fait qu'elle disposait de moyens réglementaires pour faire ce travail de représentation des personnels, mais qu'il lui a fallu se battre pour les obtenir. Et, aujourd'hui encore elle ne dispose que de 7h par an, là où les textes lui accordent 10 jours pour un CHSCT couvrant le périmètre de 1800 agents.

Ainsi, l'on peut se demander s'il n'y a pas une problématique spécifique concernant les CHSCT de l'enseignement supérieur qui semblent ne pas disposer des moyens auxquels ils ont droit. Il y a là, un point à vérifier sur le plan syndical de façon à exiger que le droit soit respecté.

Mais les moyens, au-delà du temps dont peuvent ou doivent disposer les RP pour faire leur travail au sein des CHSCT, concernent aussi les moyens financiers, voire humains. De nouveau, l'on perçoit les disparités qui témoignent également du degré d'implication de l'employeur.

C'est ainsi que Clément, secrétaire de CHSCT, déchargé à temps plein, dans une collectivité territoriale, témoigne des moyens financiers et humains dont ont bénéficié les RP dans l'exercice de leurs missions.

### Les moyens financiers

Les moyens financiers sont, par exemple, les moyens débloqués pour financer des expertises par des organismes agréés à la demande du CHSCT. Clément fait référence à trois expertises dont une « pour évaluer les conditions de travail, les RPS de 900 collègues qui travaillent dans les espaces départementaux de solidarité. Ce travail a été mené à bien dans le cadre du CHSCT. L'expertise a dû coûter 150 000 euros à la collectivité » (Clément). On a ainsi un employeur qui accepte de mettre des moyens financiers au service de la prévention.

En contrepoint, on peut reprendre le témoignage de Martin (p. 52), expliquant comment dans un contexte marqué par des vagues de suicides, le Rectorat « a accepté de cracher mais il a fallu se battre comme des chiens. On a réussi à décrocher 20 000 € et faire venir un cabinet d'expertise ». Il s'agit d'un CHSCT couvrant un périmètre de 79 640 agents ».17

### Les ressources humaines

#### La médecine de prévention

Du côté des moyens humains, il y a certes les conseillers de prévention (les assistants de prévention sont, quant à eux en nombre insuffisant, pour ne pas dire inexistant), les inspecteurs du travail ou inspecteurs santé et sécurité au travail, lesquels constituent pour les représentants des personnels du CHSCT autant de ressources et de points d'appui. Mais si l'on regarde du côté des médecins de prévention ou des équipes pluridisciplinaires spécialisée dans la santé au travail, les disparités éclatent encore plus durement.

Clément témoigne de l'existence, jusqu'à une période récente, dans le périmètre de son CHSCT qui couvre 1 200 agents, de 5 postes de médecin de prévention : 4 seulement, au meilleur de

---

<sup>17</sup> Bilan Social Académique (2020)

la période, ont été pourvus. Son secteur n'échappant pas à la crise du recrutement des médecins de prévention, il ne leur en reste aucun aujourd'hui, comme c'est le cas dans beaucoup d'institutions de la Fonction publique. Mais, en contre-point, on peut donner l'exemple de CHSCT de l'Éducation nationale où dans les meilleures périodes, il n'y avait parfois que 1,5 postes de médecins de prévention pour 24 000 agents.

Souvent l'on explique la carence de médecins de prévention par le faible niveau des salaires des médecins dans la Fonction publique qui rend la fonction peu attractive. Clément a une autre analyse qui renvoie au réel du travail des médecins de prévention qui, du fait de la charge de travail, n'ont pas le temps de faire ce pour quoi ils ont été formés.

« La charge de travail fait qu'ils n'ont plus le temps de s'occuper de la prévention. Ils ont le temps de s'occuper petitement de la réparation. Donc à un moment donné, ce n'est pas satisfaisant pour un médecin de prévention de ne faire que de la réparation, d'autant plus qu'on va se battre avec des directions qui ne sont pas très à l'écoute parce qu'il n'y a aucun lien hiérarchique après entre médecin de prévention, la direction des ressources humaines et les autres directions qui sont à niveau égal. Ce système-là ne satisfaisait pas les médecins, donc du coup, ils sont partis petit à petit depuis un an. On n'en a plus quasiment. Un en Septembre. » (Clément)

Sous le terme de « réparation », ce témoignage fait référence à toutes les situations où il n'est plus question de prévenir parce que le dommage a déjà eu lieu mais d'accompagner sur le plan médical, ce qui génère un nombre important d'actes administratifs (examen des demandes de temps partiel, demandes d'aménagement de poste, attribution de bonifications médicales lors des demandes de mutation, etc.)

### Des équipes pluridisciplinaires en santé et sécurité au travail

« On a aussi en interne des psychologues du travail, des ergothérapeutes, des collègues qui sont chargés de la mission handicap qui accompagnent les agents RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) au sein de la collectivité, des collègues qu'il faut accompagner d'une manière un peu plus opérationnelle : leur prise de poste, leur quotidien, avec du matériel adapté, avec des considérations particulières. La collectivité qui a plutôt bien pensé les choses dans un temps très loin où elle avait les moyens financiers de le faire, a une structure pas si mal que ça pour accompagner les collègues » (Clément).

Dans ce témoignage, le pluriel est à retenir : des psychologues du travail, des ergothérapeutes, des agent.es pour accompagner des personnels en situation de handicap avec des moyens financiers, là où dans nombre d'endroits il n'y a qu'un, voire pas de psychologue du travail, pas d'ergonome ou d'ergothérapeute, voire un référent handicap sans véritable moyens pour améliorer les conditions de travail des agent.es bénéficiant d'une RQTH et pour faciliter leur maintien dans l'emploi.

Dans quelle mesure ces disparités témoignent-elles d'inégalités structurelles et/ou de l'absence ou de la présence d'une réelle volonté politique d'améliorer les conditions de travail et de préserver la santé et la sécurité au travail ? Dans quelle mesure sont-elles également révélatrices de l'inégale répartition des richesses, selon les territoires, les ministères, le tout en fonction de différences d'orientation politique ? Les réponses à ces questions dépassent le cadre de cette recherche.

## Un focus sur les secrétaires : « un boulot monstre »

---

### *La fonction de secrétaire de CHSCT : ce que disent les textes*

Le décret dit assez peu de choses sur la fonction, sinon qu'un secrétaire du CHSCT est désigné parmi les représentants des personnels au sein de cette instance (art.66), selon une durée et une modalité qu'il appartient à chaque CHSCT de définir dans le cadre de son règlement intérieur<sup>18</sup>. Le secrétaire est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour de la réunion du comité et peut lui-même faire des propositions (art.70). Il lui appartient également de signer, avec le Président, le procès-verbal des réunions de l'instance (art.66).

L'annexe 17 de la circulaire du 9 août 2011 n° MFPP1122325C, qui donne un exemple de règlement intérieur type des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en précise les missions :

« Le secrétaire du CHSCT contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions du CHSCT. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission ».

Aux actes administratifs cités dans le Décret, s'ajoutent ainsi de nouvelles fonctions (de veille, de collecte, de transmission des informations) mais aussi une responsabilité : celle du « bon » fonctionnement de l'instance.

Le guide juridique de la DGAFP<sup>19</sup> qui reprend les éléments de la circulaire d'application, apporte de son côté des précisions supplémentaires :

« La mise en place d'un secrétariat désigné parmi la représentation syndicale (en complément du secrétariat administratif, prévu à l'article 39) doit permettre aux représentants du personnel de participer activement<sup>20</sup> au fonctionnement du CHSCT. Cette désignation permet en outre d'identifier, au sein des représentants du personnel, un interlocuteur privilégié<sup>21</sup> du président et des autres partenaires (médecins de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail, assistant et conseiller de prévention), pour l'organisation du travail du CHSCT<sup>22</sup> à la fois en vue de ses réunions et entre celles-ci. » (VIII.3.3 Secrétariat du CHSCT – article 66 et 70)

Le guide juridique ajoute ainsi une fonction de médiation et une fonction d'organisation ou de co-organisation du travail du CHSCT.

Ces différents textes soulèvent de nombreuses questions. On peut s'interroger, tout d'abord, sur l'écart existant entre le décret, assez pauvre en contenu, et les autres textes quant à la définition des missions du secrétaire de CHSCT, ainsi que sur la valeur normative d'une annexe, voire d'un guide juridique. On dira que cet écart est normal et qu'il mesure toute la distance entre un décret et une circulaire d'application. Néanmoins, il est notable que la succession des

---

<sup>18</sup> Le règlement intérieur est discuté et voté au moment de l'installation de l'instance et peut être renégocié dans certaines conditions. Certains CHSCT ont ainsi, pour ne donner qu'un exemple, décidé que le secrétaire serait nommé pour une durée de 2 ans, de façon à favoriser l'alternance sur une fonction complexe et potentiellement éprouvante

<sup>19</sup> Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique

<sup>20</sup> Souligné par nous

<sup>21</sup> Idem

<sup>22</sup> Idem

textes va dans le sens d'une multiplication des tâches qui accroît la responsabilité du secrétaire par rapport au « bon fonctionnement de l'instance » sans que cette notion ne soit pour autant précisée, ni la responsabilité délimitée.

### *Au-delà du prescrit : le travail réel des secrétaires de CHSCT*

Les témoignages que nous avons recueillis témoignent de la multiplicité des tâches accomplies par les secrétaires de CHSCT.

Comme l'indiquent les textes, les secrétaires participent à la définition de l'ordre du jour des réunions de l'instance. Bien souvent, ce sont les points proposés par le secrétaire à l'employeur qui constituent l'ordre du jour, ce qui peut témoigner parfois de la faible implication de l'employeur qui s'en remet alors au secrétaire.

*« Normalement c'est l'administration qui devrait me dire : « il y a ça et ça. Qu'est-ce que vous voulez ajouter ? » et non pas : « Madame, c'est quoi votre ordre du jour ? » (Nathalie)*

Afin de déterminer les points à mettre à l'ordre du jour, les secrétaires consultent également les autres représentants du personnel. Là aussi ce sont les secrétaires qui, bien souvent, font une proposition, qui peut être complétées ensuite en fonction des demandes.

*« Je fais l'interface avec les autres syndicats, je les sollicite pour savoir quels points ils veulent évoquer. » (Noëlle)*

Concernant les Procès-Verbaux, les secrétaires les relisent, voire les amendent, ce qui suppose parfois d'entrer dans un bras de fer avec l'employeur. De même, le secrétaire soumet, bien souvent, le texte modifié aux autres représentants des personnels pour discussion et amendement avant signature. Toutes ces tâches prennent du temps.

Le statut d'interlocuteur privilégié de l'employeur et des autres acteurs de la santé au travail ne se décrète pas. Il suppose de se faire connaître et reconnaître par les différents acteurs, de construire et d'entretenir des relations de travail. C'est une activité qui, elle aussi, prend du temps (se déplacer, téléphoner, communiquer par mails), et qui nécessite également d'assurer un suivi des différents dossiers.

Ce que ne disent pas les textes, c'est aussi le temps passé à répondre par téléphone ou par mail aux personnes qui saisissent le CHSCT. Ce sont parfois des heures passées au téléphone, voire avec la même personne, et sur une longue période, notamment quand il s'agit d'une situation problématique dont la résolution se heurte à de nombreux freins, par exemple les situations de harcèlement, difficiles à faire reconnaître par l'employeur.

*« J'essaie de ne pas trop diffuser ce numéro de téléphone qu'on a [...]. Je sais que S (l'ancienne secrétaire) était souvent dérangée au téléphone par des gens qui l'appelaient. Moi, je préfère éviter cela parce que c'est vite invivable. Au bout d'un moment il y a des gens qui veulent te mettre le grappin dessus et tu ne peux pas t'en dépêtrer. » (Sylvain)*

*« Mais quand c'est l'employeur qui fournit le téléphone, l'ordinateur et les abonnements, le secrétaire peut se sentir obligé, contraint à une disponibilité un peu étouffante. » (Martin)*

Le secrétaire hérite ainsi d'un rôle d'accompagnement des personnels.

*« Bien sûr, on accompagne, on est dans la prévention, mais des fois c'est frustrant. C'est la fatigue aussi, pas seulement physiquement, mais aussi émotionnellement. » (Véronique)*

Qui plus est, il n'est pas seulement un interlocuteur privilégié en vue de l'organisation du travail du CHSCT, il est bien souvent l'organisateur même du travail de l'instance. C'est bien souvent le secrétaire qui propose la réunion de groupes de travail, propose les thèmes et le calendrier. Il en va de même pour la préparation des visites qui suppose des réunions en amont et après la visite pour l'élaboration des comptes rendus et des préconisations. C'est encore lui qui anime, bien souvent, ces réunions, élabore des documents (ex : les protocoles de visite ou à suivre en cas de danger grave et imminent, etc.), rédige les rapports, conduit la réunion de l'instance, voire rédige la déclaration liminaire quand il y en a une.

*« Après il y a la rédaction de tous les rapports, les rapports de visite, la synthèse de toutes les fiches de santé et de sécurité au travail de l'année. Je dois faire une synthèse pour le département et ensuite la transmettre à l'académie. C'est un joli travail bien dense. On sait très bien qu'il y a beaucoup de travail pour préparer une instance. Je m'occupe de toutes les demandes à porter et aussi générer des dossiers, initier, mettre tout le monde d'accord sur tel dossier, telle ligne, quel axe de travail on se donne...C'est souvent moi qui rédige la déclaration liminaire. » (Nathalie)*

*« J'ai beaucoup, un peu moins maintenant, travaillé à l'élaboration de documents, c'est à dire qu'à un moment donné il était question de document unique d'évaluation des risques. J'ai préparé un document de méthodologie. J'ai réalisé tout seul un document de méthodologie d'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels que j'ai présenté en instance. J'ai porté tout, tout seul, du début à la fin. » (Fabio)*

*« Être secrétaire de CHSCT ça fait une différence au niveau du travail. » (Mélinée)*

*« Aujourd'hui mon travail réel dépasse largement l'article 70 » (Fabio)*

Ainsi, comme dans tous les domaines, on assiste à l'existence d'un écart entre le travail prescrit et le travail réel, ce dernier correspondant, de façon non exclusive<sup>23</sup>, à la somme d'activités et de régulations nécessaires pour que les tâches prescrites soient exécutées, selon des modalités toutefois très diverses, d'un CHSCT à un autre, d'un secrétaire à un autre.

Cette situation interroge les moyens en termes de décharge dont dispose le Secrétaire de CHSCT.

---

<sup>23</sup> Le travail réel, comprend en effet également ce qui du travail n'a pas pu être réalisé.



Traiter les différents dossiers, archiver, organiser. (Photo Emel)

### Les moyens

*« Je trouve qu'on manque de moyens pour exercer notre mission. »  
(Sylvain)*

De fait, le décret n'accorde au secrétaire que trois journées de délégation supplémentaires par rapport aux autres membres.

Or, beaucoup de secrétaires de CHSCT considèrent que cette activité correspond à un temps plein, alors que les moyens attribués par les textes au secrétaire correspondent à une dizaine de jours par an en tant que membre de l'instance, à quoi s'ajoutent les 3 journées de délégation supplémentaires pour le secrétariat, ce qui fait en moyenne une journée par mois ou 2h par semaine.

*« Pour moi, le poste de secrétaire de CHSCT mériterait presque une décharge complète tellement il faut être réactif, et moi, quand je suis en classe, je ne peux pas être réactif ». (Sylvain)*

Sylvain témoigne ainsi du fait que les jours où il est en classe, il est injoignable et ne peut lire ses mails ou consulter son téléphone qu'en fin de journée, après la classe, et après le temps de correction des cahiers des élèves qu'il est obligé, en tant que remplaçant, d'effectuer sur place.

*« Je vais [les mails et les messages vocaux] les regarder le soir à 18h ou 18h30 avec une énergie déjà bien pompée par une journée de classe et de correction ». (Sylvain)*

Au-delà de la réactivité nécessaire, la question du volume de la décharge du secrétaire correspond aussi à une problématique de charge de travail et de santé au travail.

Pour autant, les secrétaires de CHSCT ne demandent pas à être déchargés à temps plein, pas plus que ne le demande la FSU pour l'ensemble des représentants syndicaux :

*« Je me dis parfois que ce qu'on nous demande, la masse de travail, mériterait une décharge complète mais ça a un gros inconvénient de se*

*couper de la réalité du terrain. Ce n'est pas possible. Être hors-sol, c'est perdre aussi une part de notre légitimité vis-à-vis des collègues » (Sylvain)*

*« Pour moi c'était très important d'avoir les pieds dans ma classe parce qu'autrement tu ne peux pas parler du travail enseignant si tu n'es plus enseignant. » (Martin)*

Non seulement il y a le risque de s'éloigner des réalités de terrain et de perdre en légitimité, mais il y a également celui de se couper de son métier, de perdre en savoir-faire, ce qui peut rendre aussi problématique un retour vers ce dernier en cas de cessation de son activité syndicale :

*« Quand on arrête son activité professionnelle pendant un certain temps [...] au bout d'un moment on ne sait plus travailler (enfin bon on sait toujours travailler) mais on va forcément se retrouver dans une période compliquée le jour où on va vouloir retourner travailler (c'est-à-dire reprendre son ancien métier) ». (Constance)*

Toutefois, les moyens dont disposent les membres des CHSCT étant fongibles au sein d'une même délégation syndicale, la décharge d'un secrétaire peut ainsi être abondée par les autres membres renonçant à une partie de leurs propres moyens pour les transférer au secrétaire. Ils peuvent être aussi complétés par une décharge syndicale, soit que le syndicat décide d'attribuer des moyens supplémentaires pour compléter la décharge CHSCT, soit que le secrétaire cumule d'autres fonctions au sein de son syndicat ou de la FSU. Ce cumul donne aux militants une certaine souplesse d'organisation pour répondre tantôt aux sollicitations du CHSCT, tantôt aux sollicitations du syndicat, en fonction des urgences et des pics d'activité. Beaucoup de secrétaires de CHSCT arrivent par ces stratégies à disposer d'un tiers-temps ou d'un mi-temps syndical.

*« Le CHSCTD et le CHSCTA, c'est un mi-temps. Et je travaille bien sûr largement sur mon temps de loisir. » (Mélinée)*

*« Moi me concernant je suis déchargé à mi-temps » (Fabio)*

*« C'est jamais suffisant mais je bénéficiais quand même d'un peu plus qu'une demi-décharge. » (Martin)*

*« Moi, j'ai 12,5h heures à l'année [...] Cette année, j'ai demandé une décharge syndicale qui m'a été accordée pour la première fois : j'ai 19h équivalent TD. » (Noëlle)*

Les décharges CHSCT sont des décharges administratives financées par les administrations qui prélèvent sur leurs moyens en ETP. Ce ne sont pas des décharges syndicales, attribuées par le ministère aux fédérations syndicales sur la base de leur représentativité, et réparties ensuite au sein de chaque syndicat entre les militants ; l'origine n'est pas la même. Aussi y a-t-il toute une problématique généralement non débattue autour de l'usage de ces moyens avec un risque d'empiètement d'une activité sur l'autre, soit que les moyens syndicaux soient utilisés

au profit du CHSCT et au détriment du syndicat, soit à l'inverse qu'ils soient utilisés pour abonder des décharges syndicales. Comme le dit Sylvain :

*« Théoriquement, je suis déchargé à 25% de mon temps pour les activités autres que le CHSCT. Ça c'est la théorie. La pratique montre, surtout depuis que je suis le secrétaire, que c'est impossible à tenir. Le CHSCT déborde sur l'activité syndicale ». Mais il ajoute : « elle se confond avec ».*

Et, en effet, siéger en CHSCT est une activité syndicale au même titre que n'importe quelle autre. En même temps, ce que l'on fait dans le syndicat, par exemple tenir une permanence, n'est souvent pas étranger à cette fonction quand on est représentant des personnels au sein du CHSCT. C'est ainsi que les collègues de Sylvain, dans sa section syndicale, lui adressent tous les syndiqués interpellant le syndicat sur des questions de conditions de travail<sup>24</sup>.

C'est pourquoi certains militants considèrent, vue l'interpénétration des activités, que les décharges doivent être considérées dans leur globalité et qu'il y aurait un danger à les morceler avec tant d'heures dues pour le CHSCT, tant d'autres pour le syndicat et/ou la FSU. Les décharges doivent être appréhendées globalement, quelle que soit leur origine, sachant que quoiqu'ils fassent, l'activité des militants dépasse largement les moyens attribués, qu'ils soient administratifs ou syndicaux. Fabio insiste sur le fait que les décharges CHSCT, bien qu'administratives à leur origine, doivent être considérées comme des moyens syndicaux :

*« Sur les 2 jours de décharge, j'ai une journée de décharge qui revient au CHSCT, enfin c'est une façon de dire, parce que moi je ne l'étiquette pas CHSCT, je la garde bien en moyen syndical [...] Il faut faire attention avec ça [...] Il s'agit bien de moyens syndicaux [...] Tu ne peux pas flécher le moyen à une action qui irait systématiquement et tout le temps en direction du CHSCT. [...] les moyens CHSCT chez nous servent beaucoup de moyens d'ajustement avec les moyens nationaux. » (Fabio)*

Fabio est conscient du problème que cela pose en termes de répartition du travail et du risque que cela constitue d'une dévitalisation du CHSCT.

*« C'est un problème parce que si tu prends l'exemple des autres syndicats ils cumulent tout sur une personne. Moi je vois chez nous au niveau de l'UNSA, comme ils sont en train de régionaliser leurs fonctions, ils prennent des décharges à temps plein. Ils ont récupéré toutes les décharges du CHSCT pour décharger certains qui sont secrétaires départementaux ou secrétaires académiques. Ils n'en branlent pas une pour le CHSCT. »*

Mais c'est aussi l'occasion de parler de l'organisation du travail au sein du syndicat.

*« Mais c'est quoi « un moyen syndical » ? Il sert à faire tourner le syndicat, tracts, journaux, stages, suivis CAPD ou autres. Le syndicat souhaite souvent récupérer de la décharge pour autre chose que le*

---

<sup>24</sup> Voir citation ci-dessous p.7

*CHSCT : la discussion nous permet de parler « organisation du travail » dans le syndicat mais aussi « orientations ». Le rôle des représentants en CHSCT a dû être « protégé » dans certains cas, quand certains syndicats, y compris de la FSU, n'y voyaient qu'un moyen de récupérer de la décharge pour leurs militants ». (Martin)*

C'est ainsi que les représentants des personnels au sein du CHSCT (dont les représentants FSU) pourraient vouloir qu'un contrôle s'exerce quant à l'usage des décharges CHSCT, que les moyens soient bien affectés au travail dans cette instance. Mais comme le dit Fabio :

*« L'administration n'a pas à demander de retour sur investissement ... Et il ne faudrait pas qu'on leur donne l'idée, comme ce que j'ai vu dans certaines revues syndicales départementales. » (Fabio)*

Il y a ici, de toute évidence, une problématique qui peut être source de conflits internes entre les militants : le problème n'est pas qu'elle existe, mais qu'elle ne soit pas toujours discutée. Comme le dit Fabio :

*« Il faudrait qu'on en parle au sein de la FSU. »*

Cette problématique des moyens dont dispose le secrétaire pour assurer sa fonction, interroge ainsi l'organisation du travail au sein du CHSCT, mais également au sein des sections syndicales.

## L'organisation du travail au sein du CHSCT

Le constat est que c'est bien souvent le secrétaire qui, pour reprendre une expression récurrente, « se tape tout le boulot » ; ce qui va à l'encontre de ce que prescrit le guide juridique : « La mise en place d'un secrétariat désigné parmi la représentation syndicale (en complément du secrétariat administratif, prévu à l'article 39) doit permettre aux représentants du personnel de participer activement<sup>25</sup> au fonctionnement du CHSCT ».

Le projet n'est donc pas que les autres membres « se reposent » sur la personne du secrétaire, - nous ne disons pas qu'ils le font ou que telle est leur intention - mais cela suppose que le secrétaire sache déléguer, c'est-à-dire créer les conditions d'un travail réellement collectif, ce qui ne va pas de soi :

*« C'est un peu comme dans les associations si tu fais à la place des autres, les autres ne vont pas te dire d'arrêter, « laisse je vais le faire ! », et parfois même au contraire... » (Fabio)*

Or, au même titre que n'importe quel savoir, savoir déléguer s'apprend, et c'est parfois dans la confrontation à la nécessité, afin de préserver leur propre santé, que les secrétaires apprennent à le faire.

*« Un jour je leur ai dit : « j'envisage d'arrêter à la fin de l'année. La seule chose qui pourrait me faire revenir sur ma décision serait déjà que j'aie mieux physiquement et mentalement (limite burnout). Il faudrait ainsi*

---

<sup>25</sup> Souligné par nous

me décharger de certaines tâches ». Tout le monde a compris que je tirais la sonnette d'alarme. » (Sylvain)

Il y a aussi le problème posé par le fait de disposer d'une grosse décharge :

*« Pour que mes collègues du CHSCT m'aident, il faudrait que je leur demande plus : mais je n'ose pas leur demander du fait des décharges. » (Milena)*

La question se pose donc de savoir comment faire pour créer les conditions d'un travail plus collectif. C'est ainsi que certains CHSCT, pour ne donner qu'un exemple, dans le cadre de leur règlement intérieur, ont mis en place un co-secrétariat en désignant un secrétaire adjoint. Et, de fait, notre enquête met en évidence l'existence d'un lien entre l'intention de repartir sur un nouveau mandat et la réalité d'un collectif de travail. Ainsi à la question : pensez-vous renouveler votre mandat ? Pénélope répond :

*« Oui si c'est possible. Ça me plaît, on est une bonne équipe. C'est un plaisir même si c'est chronophage, fatigant ».*



*Le secrétaire du CHSCT n'est pas là pour éteindre les incendies !(Photo Emel)*

Et, à l'inverse :

*« Non non, parce que je m'épuise à tirer les collègues qui ne veulent pas travailler et pour moi c'est insupportable. » (Domitille).*

## L'organisation du travail au sein des sections syndicales

Ces problématiques d'organisation du travail à l'interne des CHSCT interrogent également l'organisation du travail au sein même des syndicats et une tendance à déléguer aux CHSCT, pour ne pas dire au secrétaire, tout ce qui concerne les conditions de travail dégradées.

*« Nous au niveau du SNUipp, dès qu'ils voient une situation à problème même s'il n'y a pas eu de RSST, ils m'appellent parce que ça parle des conditions de travail dégradées [...] Il y a quelque chose qu'on n'arrive pas vraiment à gérer au niveau du SNUipp : le problème des enfants dits*

*perturbateurs. [...] Les collègues nous contactent au niveau syndical et on ne peut pas les laisser bien sûr sans réponse alors les collègues militants assez facilement me contactent. Leur logique, c'est que tu dois aller rappeler cette collègue dans un temps assez court pour voir avec elle ce qui se passe. Je leur ai fait comprendre que c'était mission impossible. Il y en a trop, on ne peut pas faire que cela. Pour moi, l'activité syndicale, ce n'est pas que ça. Pour moi le CHSCT ce n'est pas que ça non plus. J'ai plein d'autres choses à faire. Je ne refuse pas de faire ça mais je leur ai dit « si vous ne me secondez pas dans cette tâche ce n'est pas possible ». » (Sylvain)*

Ce témoignage met en évidence la tendance qui peut ou a pu être celle des syndicats à déléguer aux CHSCT tout ce qui concernait les situations de travail dégradées, avec le risque de voir, dans les représentants des personnels siégeant dans les formations spécialisées, des experts en santé au travail. Là aussi, la question se pose de savoir comment faire un travail plus collectif, comment porter syndicalement et collectivement la question des conditions de travail dégradées.

Mais la surcharge de travail du secrétaire interroge également le positionnement syndical sur les questions de santé au travail.

### **Le positionnement syndical sur les questions de santé au travail**

Ces questions n'ont pas toujours été une priorité. Voici, par exemple, ce que l'on a pu dire à un jeune militant pour lui faire intégrer le Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS), ancêtre du CHSCT :

*« Tu sais, le CHS, c'est pas grand-chose : tu vas contrôler les prises de courant et les prises de téléphone. C'est une petite instance, tu verras, pas très chronophage. On n'y fait pas grand-chose. » (Fabio)*

Ce propos témoigne d'une méconnaissance des missions et du travail en CHSCT qui longtemps a prévalu dans les syndicats, avec une distinction entre les instances dites « politiques », jugées plus nobles (les comités techniques), où siégeaient les militants aguerris, et les instances considérées comme plus « techniques » (les commissions paritaires, la CHS), avec un prestige plus grand accordé, de par leur objet, aux commissions paritaires où se discutaient, les mutations et les promotions étant considérées comme choses importantes davantage aux agents que le fait de s'occuper de « prises de courant » ou de « téléphone ».

La vague de suicides à France-Télécom au début des années 2000 a joué pour beaucoup dans la prise de conscience des enjeux éthiques et politiques de la santé au travail, ce qui explique que les syndicats aient perçu immédiatement l'enjeu à la fois politique et syndical que constituait l'adjonction des conditions de travail au domaine de compétence des comités d'hygiène et de sécurité (CHS), donnant naissance dans la fonction publique, en 2011, aux CHSCT qui existaient déjà depuis 30 ans dans le privé.

D'emblée les directions syndicales ont cherché des personnes compétentes ou prêtes à se former pour intégrer l'instance, voire pour occuper la fonction de secrétaire, raison pour laquelle elles se sont souvent tournées au départ vers les personnes siégeant déjà dans les

comités d'hygiène et de sécurité, sans mesurer toujours l'importance du travail qui allait se déployer dans cette instance, ni l'importance qu'elle allait prendre.

De fait, les militants qui ont accepté d'intégrer cette instance, portés par la perception des enjeux, se sont formés. « *Il fallait qu'on produise des choses pour nous rendre crédibles aux yeux de l'administration.* » disent les militants. De là l'implication parfois sans réserve du secrétaire et des membres dans le fonctionnement de l'instance, leur insistance à connaître parfaitement les textes et à produire des documents.

Mais, comme le dit un secrétaire, on est tombé dans « *l'ingénierie de la prévention* », ce qui veut dire que les membres des CHSCT ont peut-être eu tendance à faire à la place de l'employeur, ce qui lui permettait, par indifférence ou par incompétence, de se désengager des questions de santé au travail.

D'où l'ambiguïté parfois du statut de secrétaire de CHSCT qui, par ses compétences, devient une ressource pour l'administration. C'est ainsi qu'un secrétaire exprime sa gêne par rapport au fait d'être intégré dans l'organigramme de la DSDEN au côté des IENA.

- « *Aujourd'hui syndicalement, est-ce qu'on doit continuer ? Parce que tu vois, moi, aujourd'hui, c'est un vrai dilemme. Parfois je passe beaucoup de temps à faire des choses pour le CHSCT [élaborer des documents, rédiger des rapports, etc.] Mais je me dis : où est mon travail syndical ? Mon vrai travail syndical, qui serait d'aller dans les écoles ou d'aller dans les établissements rencontrer les collègues. [...] Ils n'ont pas eu peur de déléguer la responsabilité de la politique de santé prévention sur des personnes ressources [...] au point que moi je suis dans l'organigramme de la DSDEN pas très loin des IENA en tant que secrétaire de CHSCT départemental.* » (Fabio)

Conscient de ces problèmes de positionnement syndical, ce secrétaire s'interroge sur la façon de procéder pour ne pas se substituer à l'employeur, et l'obliger à s'engager sur les questions de santé au travail.

- « *Il va falloir qu'on impose à l'administration de s'investir davantage et de trouver les moyens organisationnels de produire davantage parce que c'est la vraie question. Aujourd'hui, quel est le niveau de production de l'administration en termes de santé sécurité au travail ? Il est quasiment zéro.* » (Fabio)

C'est ainsi que dans son CHSCT, ils ont décidé, après les visites, de ne pas faire immédiatement de préconisations mais d'interpeller l'employeur pour savoir ce qu'il compte mettre en place au titre de la prévention. Il s'agit alors de ne plus faire à la place de l'employeur et de le mettre face à ses responsabilités.

« *Autrefois, - tu vois l'évolution des pratiques - qu'est-ce qu'on faisait ? On publiait un rapport de visite et dans la foulée nous-mêmes formulions des préconisations. Ça j'ai dit stop. Premier temps, on fournit un rapport, puis on interpelle l'administration : « Vous êtes d'accord avec ce qui a été dit ? Vous percevez les problématiques ? Est-*

ce que pour vous ce sont des problématiques qui vous parlent ? Oui ? Donc là, je fais verbaliser la DASEN : « Est-ce que vous pensez que ce qu'on raconte on l'a inventé ou que c'est vrai ? » « Non, non, non, c'est un vrai sujet Monsieur ». « Ah, si c'est un vrai sujet vous êtes d'accord pour vous en occuper ? Donc si vous êtes d'accord pour vous en occuper aujourd'hui je n'ai pas la prérogative en tant que secrétaire, et les membres non plus, d'être les seuls et les mieux à même de formuler des préconisations au regard de ces prérogatives » [...] Il y a quelques années on avait tendance à dire à la DASEN il faut faire ci il faut faire ça. À tel point qu'on se faisait vite rattraper par la réalité si on s'adressait à la DASEN en lui disant « il faut faire ci il faut faire ça ». Tu avais des DASEN qui disaient : « Monsieur le secrétaire, vous êtes bien gentil, là ça relève de la compétence académique, donc je me vois mal en tant que DASEN dire au Recteur qu'il faudrait faire ci ou ça » et puis sur certaines problématiques plutôt nationales : « je me vois mal dire au ministre... » Et puis, petit à petit, comme ça finalement, la DASEN se débarrassait des problématiques en question. Ce n'était plus de son ressort. » (Fabio)

Ce changement de pratique n'est pas sans conséquence sur la charge de travail. Comme le dit Fabio : « *Du coup les rapports sont de plus en plus courts* ». Cependant, l'idée ici n'est pas de ne plus faire de préconisations, mais de dissocier les temps. Comme le dit Martin, les préconisations sont essentielles :

*« Nous avons pu considérer l'expression des préconisations et avis, qu'ils soient de l'ordre de l'organisation du travail ou du bâtimentaire, comme l'expression de véritables revendications des personnels, avec une argumentation solide, étayée par les rapports de visite ou d'enquête. Il nous appartenait donc de les mettre en évidence : ensuite, aux syndicats, aux personnels d'organiser l'action sur le terrain pour que ça change. Ces préconisations deviennent un argument pour l'action ».*  
(Martin)

## En résumé

### *La charge de travail du secrétaire : un enjeu syndical et un enjeu en termes de santé au travail*

Le poids de la responsabilité qui s'attache ou s'est attachée à cette fonction ainsi que l'ampleur de la tâche font que nombre de secrétaires ne souhaitent pas renouveler leur mandat ou postuler sur cette fonction dans le cadre de la nouvelle formation spécialisée en santé et sécurité au travail (FS-SSCT), conscients de l'impact de cette charge de travail considérable sur leur propre santé, voire sur leur vie professionnelle ou familiale, même si cette fonction a été source d'enrichissement, de développement personnel et de valorisation d'un point de vue professionnel.

Pour la même raison, trouver de nouveaux candidats pour exercer cette fonction ne va pas de soi, « *les candidats ne vont pas se bousculer pas au portillon* ».

« Ça me demandait des heures et des heures. C'était peut-être 70h, 80h par semaine de travail en tout. Je n'en sais rien parce qu'il y avait beaucoup de choses à rédiger, à lire, enfin c'était beaucoup de travail. Mais bon, il n'y avait pas le choix. J'ai bien conscience que ceux qui arriveront derrière moi ne donneront pas les 80 heures [...] C'est un problème cette question-là : comment on transmet une responsabilité quand elle est à ce niveau-là ? Moi j'étais disponible tout le temps. Je n'habite pas très loin et je me rendais disponible parce que moi c'était ma passion quelque part. Mais les copains qui vont arriver derrière, ils n'auront peut-être pas envie de faire ça. Alors, comment ça va se passer ? Moi je n'en sais rien. » (Martin).

Repenser la fonction, les moyens qui lui sont attachés, l'organisation et la répartition du travail au sein des délégations, élaborer collectivement le positionnement syndical sur les questions de santé et sécurité au travail de façon à ne pas se substituer à l'employeur, ni au syndicat dans sa dimension collective, constitue donc un enjeu syndical majeur en même temps qu'un enjeu en termes de santé au travail pour les personnes appelées à exercer cette fonction.