



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.

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

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 modifiée¹, 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 européenne². De façon parallèle au secteur privé, ils disparaissent début 2023 dans la fonction publique³, 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)⁴ dont les missions restent les mêmes que celles du CHSCT, tandis que changent le statut de cette formation et ses règles de composition⁵.

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 recherche

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

² 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^e 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; 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/>

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

⁴ 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.

⁵ 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.

« 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 privé⁶.

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 réel⁷, 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 CHSCT. Il s'agit donc de militants syndicaux qui s'intéressent au travail des autres militants syndicaux.

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

⁷ 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>)

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 Démocratie⁸). 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.

⁸ <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 RGPP⁹, 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

⁹ 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 RPS¹⁰ 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.

¹⁰ 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 entrainera, 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.

¹¹ 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 SNUipp¹² (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 (retraitée)	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

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

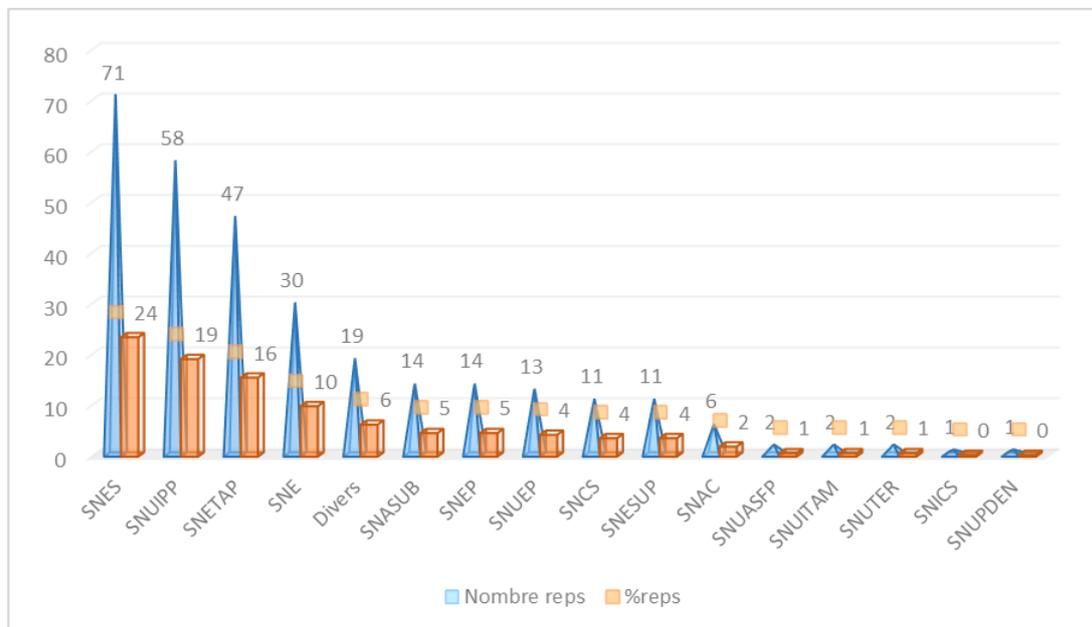
Pauline	56	Animatrice	Collectivité territoriale	SNUTER	Oui
Pénélope	41	Professeure	Enseignement primaire	SNUipp	Oui
Sandrine	57	Conseillère	Travail-emploi	SNUTEFI Pôle emploi	Non
Séverine	59	Assistante sociale	Action sociale	Snuas	non
Sylvain	55	Professeur des écoles	Enseignement primaire	SNUipp	Oui
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.

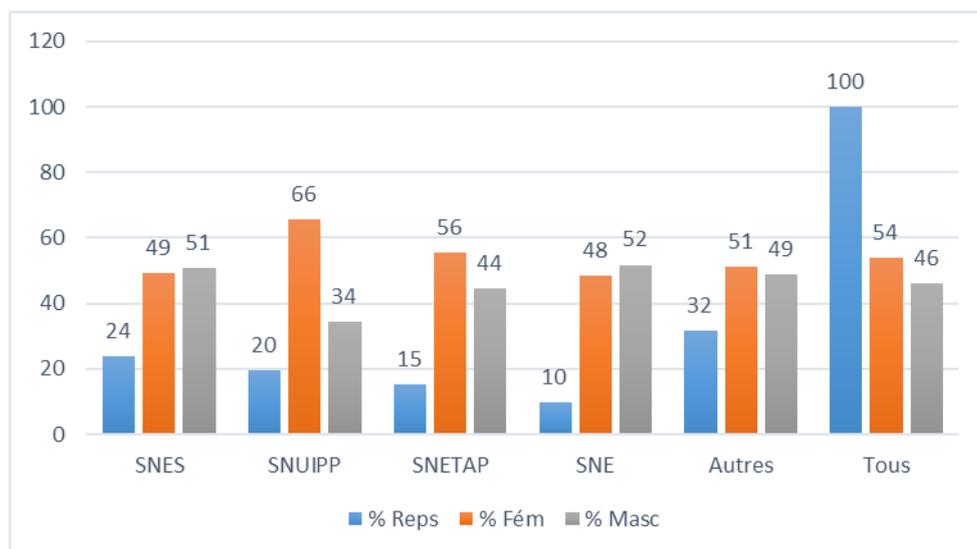
Les syndicats les plus représentés sont : SNES (24%), SNUIPP (19%), SNETAP (16%) et SNE (10%).

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



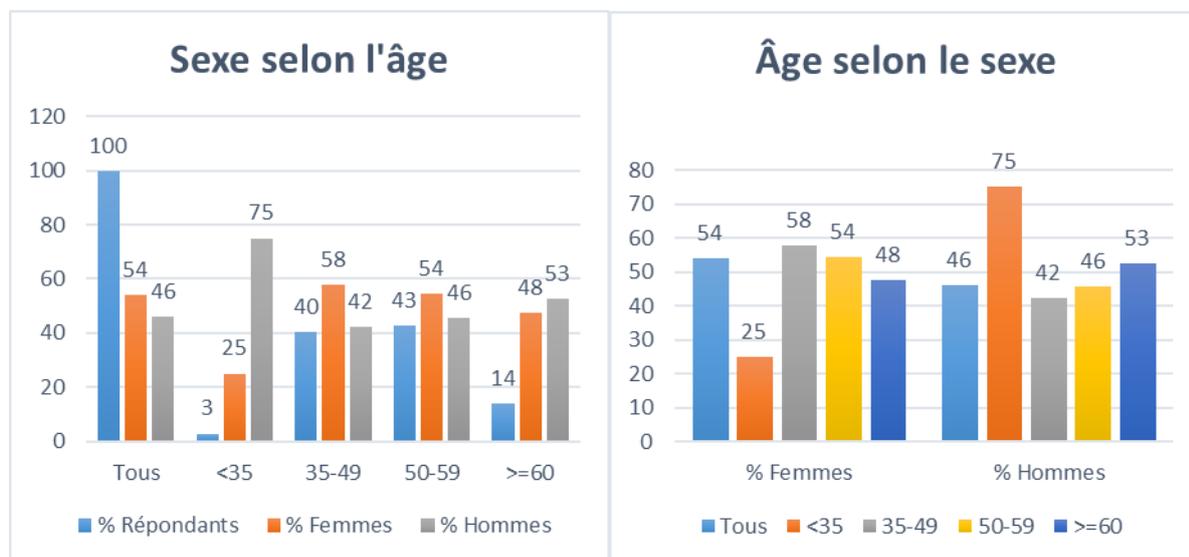
Graphique 2. Proportions de femmes et d'hommes pour les syndicats les plus représentés dans l'enquête
Clé de lecture : les questionnaires renseignés par des militants du SNES représentent 24% du total des répondants. Ces réponses proviennent pour 49% de femmes et 51% d'hommes.

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.



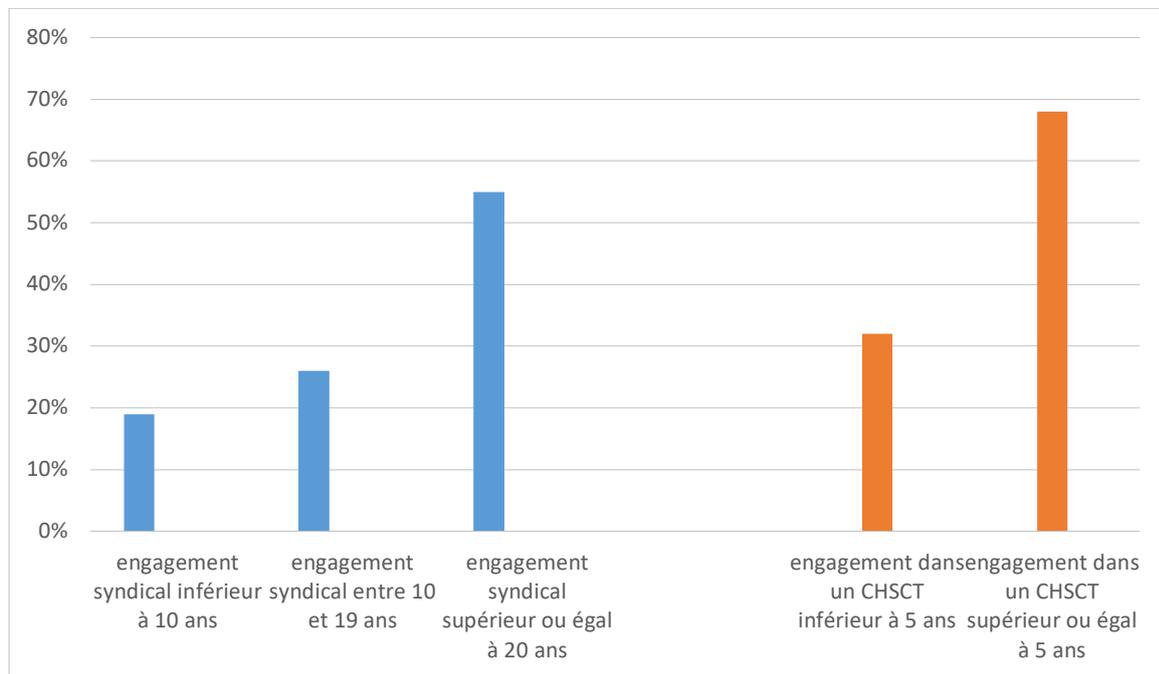
Graphique 3 : Correspondances âge et sexe.

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

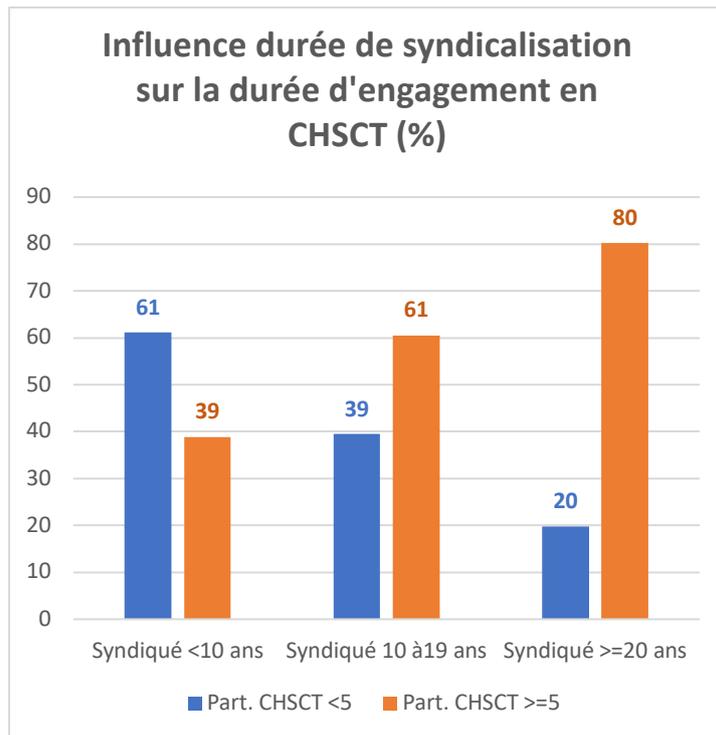
Analyse portant sur 295 réponses où ces deux informations sont données.



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

¹³ Danger grave et imminent

¹⁴ Élèves à besoins éducatifs particuliers

¹⁵ 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,

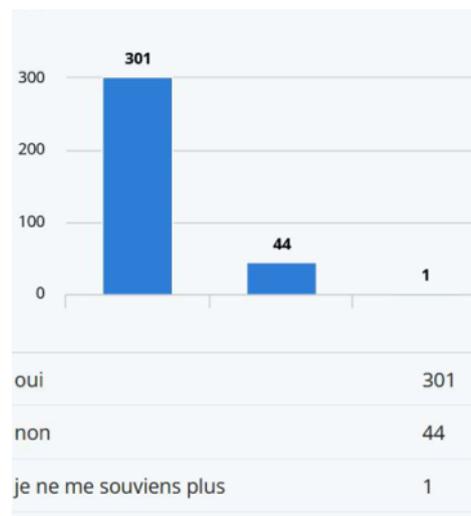
voire en dehors du cadre officiel de travail, débordant largement les temps pensés pour la formation et la montée en compétences des acteurs. Comme le souligne Delgoulet (2012, p. 64), la formation est souvent "une expérience « inachevée » (...). On laisse les opérateurs au milieu du gué ; à eux de franchir 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 :

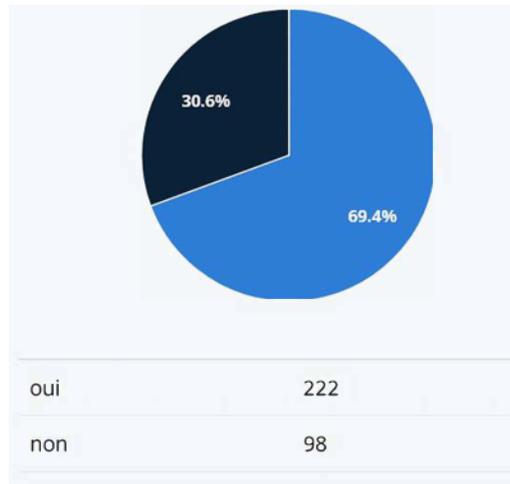
« On a la particularité - je ne sais pas si c'est comme ça à l'éducation nationale - qu'on se forme aussi avec les représentants de l'administration au CHSCT. Du coup cela permet de faire connaissance parce que 5 jours ensemble dans une formation où on se retrouve les uns les autres dans des thématiques, 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

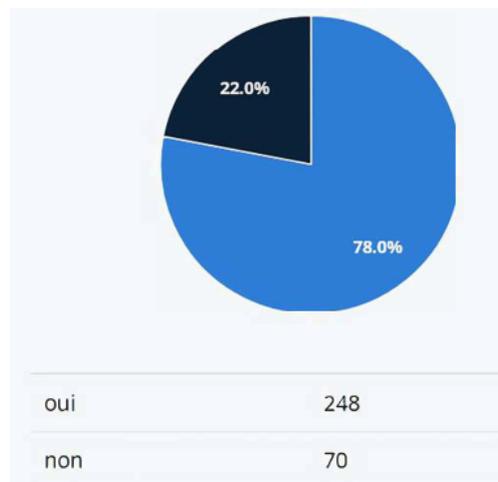
Les formations mises en place, surtout au départ, portaient essentiellement sur des aspects réglementaires, jugés très utiles pour négocier avec les directions et rappeler les missions des membres du CHSCT, leurs périmètres d'intervention. C'est ce que confirment aussi bien les réponses données au questionnaire 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.

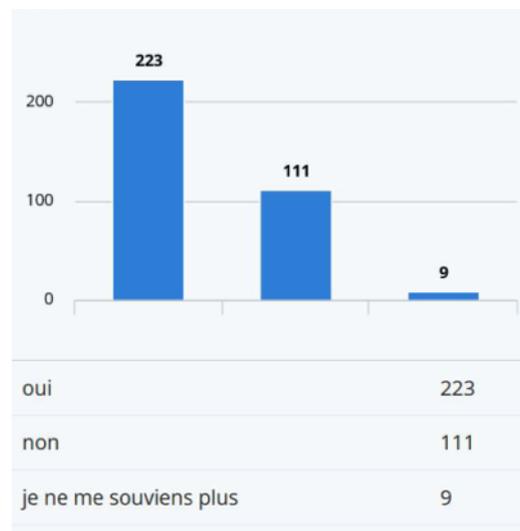
« Oh bah oui tu apprends des trucs comme l'arbre des causes, mais après c'est pas suffisant ». (Pauline)

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 ».



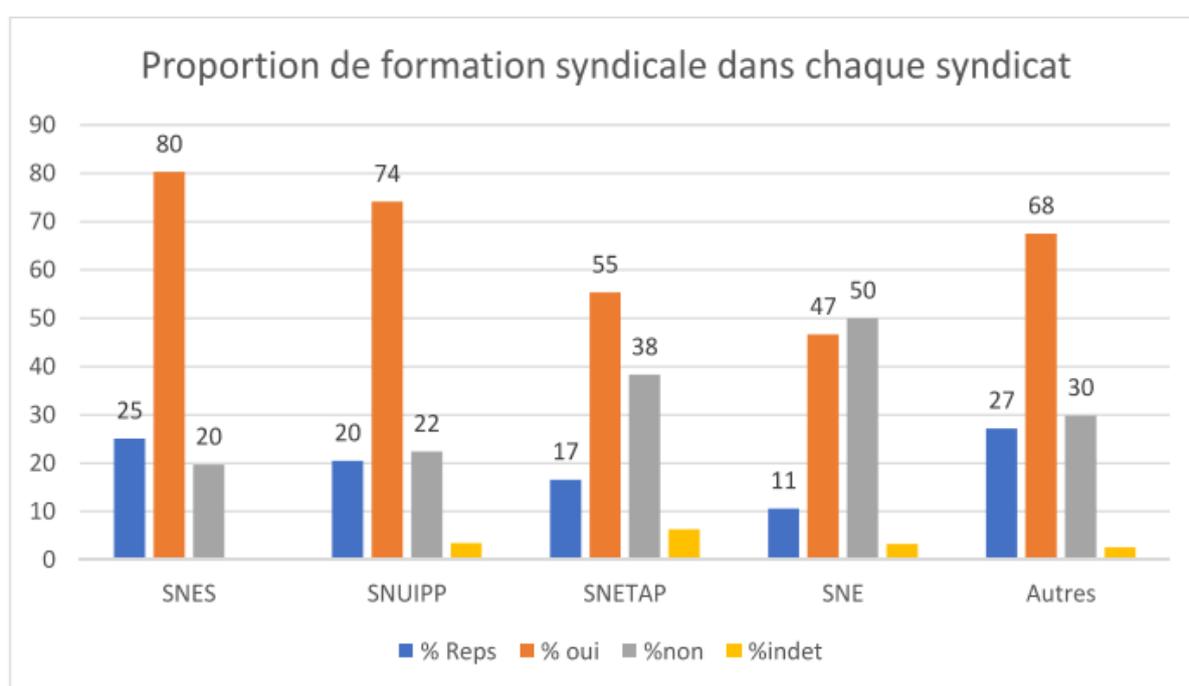
Ce que confirment les entretiens :

« 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)

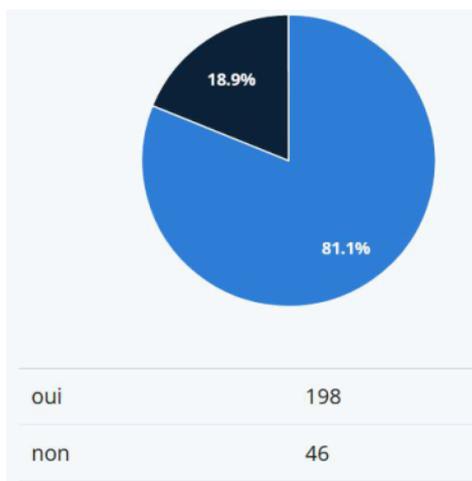


La prise en compte du droit à la santé au travail mobilise (Photo Emel)

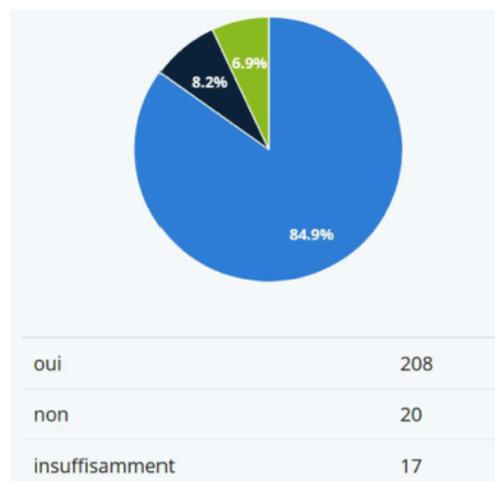
Un premier facteur de satisfaction tient au brassage professionnel des membres des CHSCT qui a permis de prendre conscience de problématiques partagées.

« 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'aurais 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)

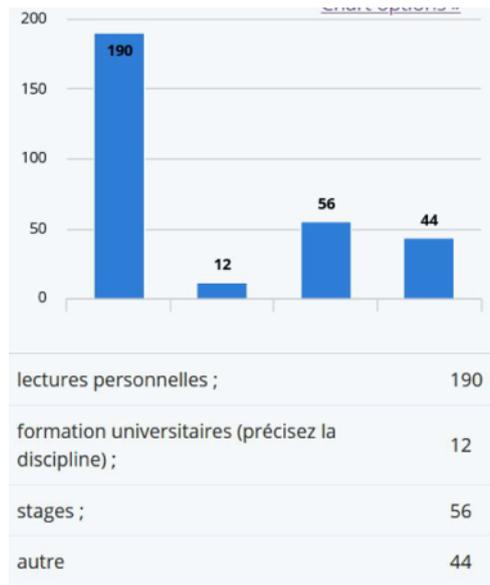
« Mais après il faudrait d'autres formations plus poussées que sur le comité hygiène et sécurité au travail. Il faut que ce soit sur d'autres trucs plus spécifiques. Par exemple ça pourrait être comment écrire un document unique, ce qu'il faut mettre dedans. Mais au départ les formations CHSCT portent 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

curriculum 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 capacitanes (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 »¹⁶.

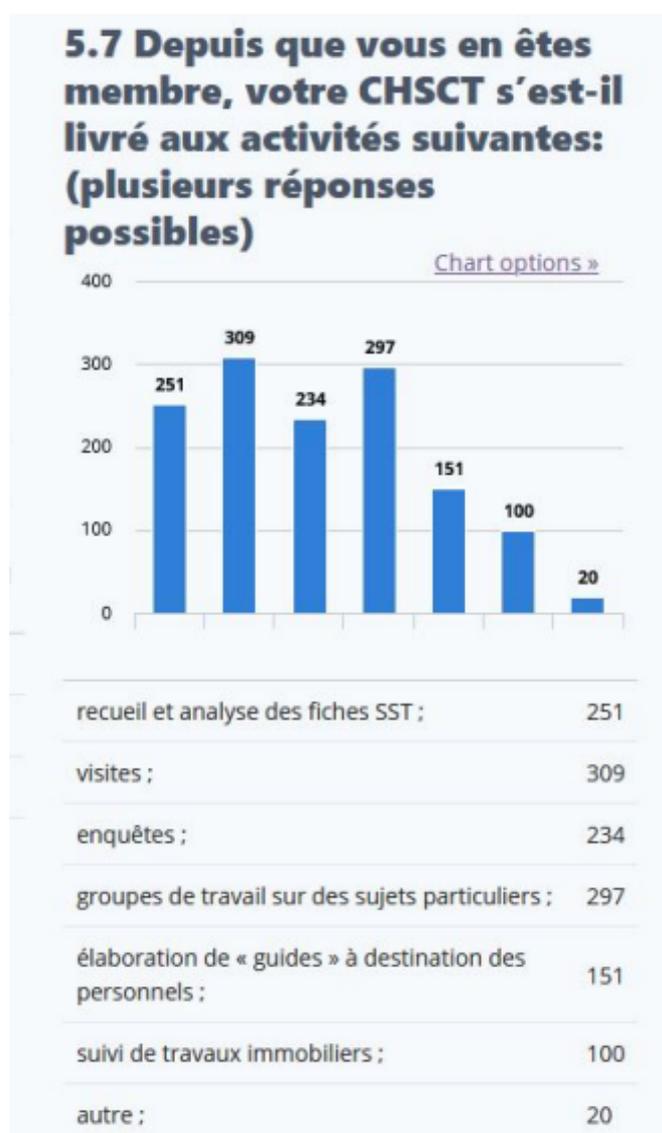
¹⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2014/10/27/RDFF1423278A/jo/texte>. Le texte que nous reproduisons ne comprend qu'une partie de l'article.

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 interpellier 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 bâties 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 interpeller 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 reconnu » 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. » (Mélinée)

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^{ème} 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... Émettre 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. » (Mélinée)

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 représentants 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 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

¹⁷ Bilan Social Académique (2020)

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 intérieur¹⁸. 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° MFPPF1122325C, 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 DGAFP¹⁹ 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 activement²⁰ au fonctionnement du CHSCT. Cette désignation permet en outre d'identifier, au sein des représentants du personnel, un interlocuteur privilégié²¹ 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 CHSCT²² 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

¹⁸ 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

¹⁹ Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique

²⁰ Souligné par nous

²¹ Idem

²² 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. » (Mélina)

« 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 exclusive²³, 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.

²³ 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 travail²⁴.

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 CHSCT : la

²⁴ Voir citation ci-dessous p.7

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 activement²⁵ 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

²⁵ 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 incompetence, 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.

Représentant syndical en CHSCT : un positionnement complexe

Ce chapitre s'attache à comprendre comment les militants syndicaux engagés dans les CHSCT « définissent la situation », comme aime à le formuler la tradition sociologique de l'école de Chicago²⁶. Plus précisément, comment ils situent leur action par rapport à leurs mandants et à l'organisation syndicale qui les désigne et dont ils sont – aussi – les porte-paroles. On se demande également si, vis-à-vis de l'employeur, il est possible de distinguer deux « façons de faire » différentes de la part de ces militants.

Les analyses qui suivent sont donc produites en tentant de rendre compte du point de vue des acteurs concernés par l'objet étudié.

Une relation particulière avec les collègues.

L'activité des CHSCT est souvent méconnue, même si c'est probablement de moins en moins vrai, vue parfois comme un travail d'experts, éloigné du « vrai » travail syndical i.e. revendicatif.

*- « Quand un collègue m'appelle et que je dis « secrétaire CHSCT », il ne voit pas bien qui je suis : « est-ce que je suis de l'administration ? » »
(Sylvain)*

« Les collègues ont parfois l'impression que le CHSCT, c'est un truc qui est indépendant, qui est vraiment extérieur. » (Pasqual)

Il en est attendu des effets immédiats, alors que l'action en CHSCT demande du temps :

« On apprend en CHSCT qu'on ne mesure pas le temps comme dans la vie courante, tout ce qu'on met en place en CHSCT c'est 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 SST²⁷, il va avoir une réponse et que leur problème va être résolu très rapidement. Ce n'est pas le cas. » (Mélinée)

Le militant peut ainsi apparaître comme un « technicien », au rôle plus ou moins indifférencié d'avec celui du conseiller de prévention, comme un agent de l'administration. Il doit souvent préciser :

*« Moi je ne suis pas conseiller de prévention, je ne suis pas inspectrice de travail ; je suis membre du CHSCT, je suis enseignant comme toi. »
(Pasqual).*

Les syndicats ne sont pas exempts de cette construction du délégué en CHSCT comme figure de l'expert :

²⁶ Placés dans les mêmes conditions, les actions des individus ne vont pas être les mêmes. Ils agissent en fonction de ce qu'ils comprennent être la situation dans laquelle ils se trouvent, ce qu'on appelle la « définition de la situation. Voir, par exemple, CHAPOULIE J.-M. (2001), *La Tradition sociologique de Chicago : 1892-1961*, Paris, Éditions du Seuil

« Le CHSCT (...) dans les syndicats c'était un domaine de spécialistes, de techniciens, domaine à part, auquel on ne se mélangeait pas trop (Martin).

Le syndicaliste interrogé, ancien des CHS puis CHSCT, ajoute néanmoins qu'au fil du temps, les autres militants ont été mieux informés des questions relevant de la santé et de la sécurité au travail et donc susceptibles d'orienter les agents concernés vers les représentants en CHSCT.

Le représentant en CHSCT est acteur d'un syndicalisme « de terrain », médiateur entre le travail réel et l'institution. Comme le souligne Henri, le CHSCT est une instance « *qui est obligée de travailler avec les retours de terrain* ». C'est aussi ce qu'explique Christine :

« Dans notre centre de recherches, on crée des espaces, on pose des questions (...) et les gens se racontent, racontent leur travail, leurs problèmes, font des propositions. Parfois ça se dispute (...) C'est une espèce de dazibao²⁸. (...) ça fait beaucoup de matières en fait qu'on peut utiliser après en CHSCT. » (Charlie)

Ils jouent ainsi un rôle de « médiateur » en portant à la connaissance de l'institution des situations de travail réel :

« En fait, 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 (...) On peut au moins relayer la parole des personnels. » (Pénélope).

Ils sont également en position d'être les porte-paroles de toutes les professions, d'autant que les délégations sont généralement diversifiées :

« Dans la délégation FSU, (...) On n'est pas que des enseignants ; du coup les revendications que l'on porte vont au-delà des revendications des personnels enseignants. » (Pénélope)

Les représentants sont attachés à cette proximité avec le terrain.

« Je préfère vraiment le travail de terrain du départemental (...) ; là on touche vraiment les problématiques » (Sylvain).

« Notre DRH nous qualifie de capteurs sociaux (...) Ce que j'entends, c'est qu'elle sait qu'on va pouvoir repérer un certain nombre de problèmes, ce qu'elle n'est pas en état de [faire] ». (Constance).

²⁸ Un Dazibao, en Chine, est un journal mural, le plus souvent manuscrit, placardé en public.



Les visites sur une journée favorisent les échanges .(Photo Emel)

Cette position de médiateur, à l'écoute du personnel, est cependant parfois difficile à porter par les syndicalistes :

« Les collègues se confient. Ils nous racontent leur vie, leurs problèmes avec leurs gamins, leurs élèves, avec la direction, avec leurs autres collègues, avec les AED, les AESH ou inversement (...) C'est toi qui encaisse ce que dit la ou le collègue. Des fois c'est dur ». (Pasqual)

Elle est source de tension, entre la position de « réceptacle » de la souffrance des autres et la frustration de ne pas pouvoir faire plus :

« C'est très compliqué pour que les gens arrêtent de te contacter et de t'exposer leurs difficultés, leur mal-être etc. C'est une espèce de déversoir et (...) il faut bien avertir qu'on a des horaires de travail et qu'on n'est pas psy. Il y a des lignes d'écoute, (...) ; il ne faut pas que ce soit sur nous quoi ». (Sandrine).

« C'est pour ça qu'on est là : c'est pour écouter cette souffrance et en trouver les origines pour pouvoir proposer des solutions. Donc pour moi, cette difficulté, c'est vraiment une grande frustration. Et comme je vais bientôt être à la retraite, j'ai vraiment un sentiment d'échec sur cette affaire-là ». (Constance).

Les représentants syndicaux en CHSCT sont parfois placés en situation de quasi « co-gestion ». Sans se substituer aux décideurs, les représentants du personnel en CHSCT participent aux décisions. Leur activité peut induire un travail en collaboration avec les acteurs institutionnels de la santé au travail :

« Je travaille avec le service santé et sécurité au travail, l'inspectrice, la conseillère de prévention, la secrétaire, et avec ces gens-là j'ai une forte proximité de vue. On est sur les mêmes dossiers même si on est sur des positions différentes. Ils sont sur des missions de prévention de la santé au travail et même si on a des désaccords on est sur le même terrain.

On peut faire des visites d'établissement ensemble ; on les conçoit ensemble, on s'engueule éventuellement mais il y a une très forte proximité d'action avec ce qu'on pourrait appeler la hiérarchie. Cette partie-là de la hiérarchie qui est le service santé sécurité au travail on travaille la main dans la main et heureusement parce qu'on partage beaucoup d'informations. » (Martin)

L'activité en CHSCT n'en est pas pour autant moins conflictuelle que dans d'autres instances, car s'y affrontent des conceptions différentes du travail, de l'Homme au travail et de la santé :

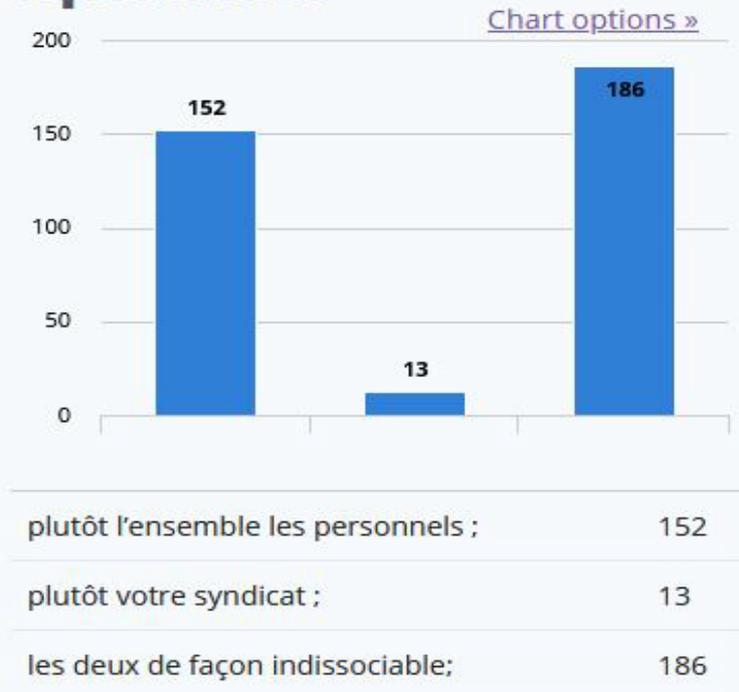
« On n'a pas la même vision de l'homme au travail [que les représentants de l'Administration], enfin de l'humain au travail, (...) On ne défend pas la même chose et finalement c'est aussi conflictuel, sauf que ça peut être plus violent parce que ça renvoie à la santé, à des situations très dégradées, mais c'est aussi un vrai combat. Un combat politique. »
(Henri)

Une posture en tension entre représentant de son syndicat et délégué de l'ensemble du personnel.

Pour la très grande majorité (les trois-quarts) des répondants à notre enquête, être représentant du personnel en CHSCT apparaît comme la suite « logique » de leur engagement militant. Il n'est donc pas étonnant que dans la grande majorité des cas (66%), les militants estiment que leur activité syndicale, quand ils en ont une en dehors du CHSCT, et leur engagement au sein de l'instance, sont complémentaires. Et très rares (6% des cas) sont ceux qui évoquent des tensions avec leur syndicat liées à des prises de position de leur délégation au sein du CHSCT.

Néanmoins, ce n'est pas la dimension de représentation syndicale qu'ils mettent le plus souvent en avant, mais celle de représentant du personnel ... ou un « mixte » indissociable des deux :

6.2 Comment concevez-vous votre fonction au sein du CHSCT ? Diriez-vous que vous représentez :



Être désigné par son syndicat pour représenter l'ensemble du personnel induit une tension, comme l'exprime lapidairement Joseph : « *En priorité on représente les personnels. Après, on a une étiquette syndicale.* » Ou encore Sandrine (conseillère Pôle-emploi) « *on représente à la fois le syndicat et les salariés ; mais ce qui est primordial quand même c'est de représenter les salariés. La CSSCT²⁹, ce n'est pas fait pour représenter un syndicat, on ne revendique pas de choses* ». Il est intéressant de noter que, pour Sandrine, le syndicalisme renvoie aux revendications, au contraire de l'activité de représentation.

Les syndicalistes que nous avons interrogés sont ainsi ambivalents :

- tantôt syndicaliste :

« *Tu es là pour les agents mais tu es là aussi au nom de la FSU* » (Pauline).

²⁹ Les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont créées au sein des comités sociaux et économiques (CSE), nouvelle instance unique de représentation du personnel issue de la fusion des délégués du personnel, comités d'entreprise et CHSCT. C'est par exemple le cas ici à Pôle emploi.

« Au CHSCT, on n'est pas des élus : on est nommés par nos syndicats et donc à ce titre on est bien des représentants de nos syndicats. » (Constance) ;

- tantôt représentant du personnel :

« J'ai toujours conçu mon rôle syndical en direction de tous les personnels. Quand j'étais dans mon établissement, j'étais à l'écoute non seulement des syndiqués, je me sentais plus déléguée des personnels que syndicaliste (...) C'est une posture syndicale, ça ; c'est une façon de penser le syndicalisme. Ce n'est pas nécessairement la posture des autres représentants des syndicats au sein du CHSCT. » (Milena) ;

- souvent indissociablement les deux :

« Je m'intéresse aux cas des personnels mais toujours, en arrière-plan, il y a mes idées syndicales, mais ce n'est pas ce qui prime. Ce qui prime c'est l'agent, les difficultés de l'agent, les RPS, les problèmes de harcèlement. » (Véronique).

La tension peut ainsi intervenir entre le réel de la situation de travail et les prescriptions syndicales, et conduire à des positions d'« entre-deux », comme de préconiser des améliorations d'un dispositif que par ailleurs on réprovoque :

« On a précisé tout de suite que même si on faisait des préconisations pour améliorer le dispositif, on ne rentrait pas dans le dispositif. On n'était pas partie prenante de ce dispositif ; on en prend acte. » (Sylvain)

La tension se résout en restant au plus près du concret du « terrain » :

Ce qu'on a toujours essayé de faire, c'était notre ligne de conduite, c'est d'étayer ce qu'on faisait (...) sur le personnel. Pour nous il ne peut pas y avoir de syndicat sans un personnel qui soit informé, qui participe, qui vient sur les questionnements. Sur les conditions de travail, c'est plus qu'essentiel. » (Paul)

Je trouve qu'en signant du nom du syndicat on ne se retrouve pas en conflit en ramenant à des questions concrètes de travail. Puisque on part de faits qui sont constatés, (...) alors (...) que quand on part de positions que j'appelle moi idéologiques, on n'arrive jamais à descendre à la réalité du travail. » (Constance).

Ainsi, par l'intérêt porté au travail quotidien des agents, de tous les agents, quels que soient leurs catégories professionnelles et leurs métiers, l'activité syndicale en CHSCT, « c'est pas seulement transformer le travail en lui-même, c'est aussi transformer le travail syndical » (Henri).



Savoir observer les postes de travail : un autre aspect primordial du travail en CHSCT. (Photo Emel)

Par rapport aux directions syndicales, une autonomie ... parfois regrettée

L'enquête en ligne témoigne d'une forte congruence entre les prises de position des délégués au CHSCT et les mandats syndicaux. Ainsi, à la question « **y-a-t-il au sein de votre CHSCT des tensions avec votre syndicat ou votre fédération liées à des prises de position de votre délégation en CHSCT divergentes par rapport aux mandats syndicaux ?** », plus de 90% des réponses sont négatives.

Les entretiens font entendre quelques points de vue plus réservés. Il est ainsi avancé que, pour les représentants en CHSCT, les directions syndicales ne (re)connaissent souvent pas ou pas assez la nature et l'ampleur de l'activité qui y est menée.

[Le syndicat] ne s'y intéresse [aux questions de santé et sécurité au travail] que quand il y a de gros problèmes. Syndicalement on ne peut pas dire qu'ils ne s'y intéressent pas, mais je ne suis pas sûre qu'ils aient bien compris la profondeur de la réflexion et des choses qu'il y a à faire, et de la communication vis-à-vis des salariés par rapport à ces sujets-là, puisque le CHSCT s'occupe, finalement de la vie de tous les jours des salariés, des agents (...) Et ça, en tout cas au SNU, c'est pas forcément ce qui est mis en valeur. Alors j'ai une petite explication, c'est qu'au niveau des permanents du syndicat il y a très peu de gens qui sont réellement en poste dans une agence, et ils n'ont plus de contacts avec les collègues qui font le travail de base ou bien avec les usagers. Et à partir de là on ne peut pas bien concevoir les difficultés journalières auxquelles on est confronté. » (Sandrine).

[Quand je suis devenue secrétaire du CHSCT], je me suis désengagée des instances syndicales et ce n'est pas bon, parce que maintenant je suis trop coupée du syndicat. Du coup, mes positionnements au sein du CHSCT ne se construisent pas suffisamment en lien avec le syndicat. Le CHSCT fonctionne trop en autonomie par rapport au syndicat. Là, on est dans une vraie complexité. » (Milena).

« Alors je peux dire bizarrement que j'ai eu trop d'autonomie. J'ai fait ce que je voulais faire avec beaucoup d'autonomie sans aucun contrôle parce que la FSU comme les syndicats me laissaient faire ce que je voulais. C'était assez agréable parce que j'avais beaucoup de liberté, mais en même temps ça signifiait qu'ils s'en foutaient ou du moins (...) qu'ils me faisaient confiance, mais en même temps ce n'était pas pour eux un sujet très sérieux. » (Martin)

Autre signe de la distance qui peut exister entre les directions syndicales et les représentants en CHSCT : quand ils ou elles partent à la retraite et alors que certain.es seraient disponibles pour faire profiter le syndicat des connaissances et compétences accumulées, ils ou elles ne sont plus sollicité.es : ils « disparaissent des écrans » pour reprendre la formule de Martin.

Deux positionnements différents des représentants syndicaux ?

Il est peut-être possible de distinguer deux approches différentes du rôle du représentant du personnel en CHSCT : une conception « agonistique », d'une part ; une conception plus « conciliatrice », d'autre part.

L'approche « agonistique » du rôle du RP

Pour certains militants, le CHSCT c'est un outil parmi d'autres pour défendre les droits des salariés, mais **ce qui compte, c'est le rapport de force** :

« J'ai toujours considéré qu'il fallait prendre le CHSCT comme un outil parmi d'autres pour faire avancer les droits des salariés (...) Mais derrière il faut qu'il y ait une forme de rapport de forces qui permette de montrer à l'administration que ça ne va pas. » (Pasqual)

Dans ce contexte, il n'y a pas de déconnexion entre l'activité du CHSCT et le syndicat : les représentants syndicaux en CHSCT ne doivent pas être des « spécialistes » déconnectés du reste du syndicat :

« Quand on avait un problème en face de nous qu'on n'arrivait pas à résoudre on en parlait collectivement entre membres du CHSCT mais pas que les membres du CHSCT (...) On a toujours fait attention à pas cantonner ou à ne pas mettre de barrières. » (Pasqual).

« Quand on arrive à faire bouger les choses c'est qu'il y a à la fois des personnels en action, (...) qu'il y a une mobilisation locale et que le CHSCT arrive en appui avec sa casquette de sachant, de représentant du personnel qui va laisser une trace de son intervention qui va interpeller à un niveau supérieur, (...) Et ça a été plutôt le cumul de l'action syndicale locale et du soutien de l'instance qui a fait bouger les choses. » (Henri)

« Je me souviens d'avoir toujours répété que le CHSCT donnait des avis et qu'ensuite c'était évidemment le rapport de force syndical global qui permettait d'avancer. Le CHSCT ne fonctionnait pas indépendamment du reste du syndicat. » (Elina)

L'approche « conciliatrice » du rôle du RP

D'autres mettent plutôt l'accent sur l'activité pragmatique, tournée vers l'obtention d'améliorations concrètes sur le terrain, immédiatement sensibles pour les agents :

« Le travail du CHSCT dans bien des cas, ça a changé la vie des gens sur le terrain. Ce qui n'est pas le cas des luttes syndicales qui sont des luttes globales des manifestations, etc. et dont on ne voit pas toujours les résultats. » (Martin)

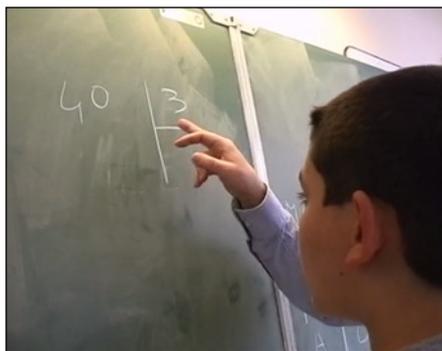
« Il s'agit en fait de « faire vivre » sur le terrain des droits nouveaux obtenus par la mobilisation collective et les négociations ministérielles », ajoute ce militant.

Dans cette conception, pour être efficace, l'activité syndicale en CHSCT exige de **construire une posture particulière** :

« Il ne faut pas s'interdire d'exprimer son mécontentement, son exaspération par rapport à certains points. Mais être systématiquement dans un comportement agressif à l'égard de l'employeur est contre-productif, car ça ne fait que renforcer des mécanismes de défense. (...) La construction de cette posture passe par la compétence : l'autorité passe par le fait de faire preuve de ses compétences pour se saisir de certaines questions. » (Milena)

Cette posture renvoie à une culture du compromis :

« On avait dit [au directeur] "normalement au CHS, on devrait se mettre d'accord sur tout ce qui concerne les conditions de travail. Normalement, on doit arriver à des compromis pour essayer d'améliorer les choses". En général on y arrivait ». (Joseph)



Une question de posture, de proximité avec l'activité (TMS encore)? (photo Emel)

En fait, il n'y a probablement pas d'opposition entre ces deux attitudes, mais la mise en œuvre d'une conception de l'action syndicale, combinant intervention dans les instances de « dialogue social » et construction du rapport de force, les deux s'entretenant :

« Je trouve que les pratiques mises en œuvre dans les CHSCT d'une certaine manière et dans le syndicalisme aussi quand il n'est pas de simple

refus, c'est quand même cette idée de trouver des solutions qui rassemblent, qui permettent d'avoir suffisamment de gens autour de soi pour faire pression. » (Elina)

Cette manière de faire du syndicalisme, qui s'est construite au sein des CHSCT, et à laquelle elle a participé, a fait l'objet de critiques que présente Elina :

« Ceux qui considéraient que c'était du temps perdu, (...) que finalement dans les CHSCT on oubliait les revendications importantes. On était prêts, en gros, (...) à la collaboration de classe avec l'administration puisqu'on essayait de co-construire des solutions. Et que, finalement, on allait aménager de manière réformiste des choses qui peu ou prou risquaient de démobiliser les personnels. Qu'allait-on faire en CHSCT parce qu'on n'a pas les moyens et que la réforme on n'en veut pas ? Mais c'est ça qui est intéressant aussi : qu'est-ce qu'on peut faire, malgré tout ? » (Elina)

Comme tous les représentants syndicaux, ceux qui siègent en CHSCT sont des médiateurs et des militants. Leur particularité ici tient, d'une part, à leurs missions de prévention des risques professionnels qui exigent d'être au plus près du « terrain » et de l'activité des agents et, d'autre part, à la configuration de l'instance qui suppose un travail collaboratif, où en dépit des obstacles – en particulier ceux mis par l'employeur – l'attitude de la grande majorité des militants est celle évoquée ci-dessus : « qu'est-ce qu'on peut faire, malgré tout ? ».

Les avancées, les échecs

Interrogés sur les résultats de leur activité au sein des CHSCT, les militants en dressent un bilan nuancé. Les questions de santé, y compris psychologique, au travail sont maintenant à l'agenda ; des progrès sensibles ont été obtenus localement ou parfois plus globalement, le plus souvent au prix de « batailles » avec l'employeur qui continue néanmoins bien souvent à mettre des freins aux possibilités d'action de l'instance. Et surtout des domaines restent du domaine du « tabou ».

Des avancées ...

En dépit des freins souvent mis par l'Administration, les CHSCT disposent d'une certaine marge d'autonomie :

« C'est toujours nous [les élus du personnel] qui proposons les thèmes dans les plans d'action. Dans les plans d'actions annuels on dit « on voudrait s'intéresser cette année à telle thématique, faire des visites, faire des groupes de travail, faire des questionnaires ». C'est toujours nous qui sommes à l'initiative » (Nathalie).

La lutte, bien qu'usante, contre les résistances administratives et la collaboration avec les conseillers de prévention (quand ils existent) ont permis d'améliorer l'efficacité de l'instance :

« Depuis la mise en place du registre de santé et de sécurité au travail et la présence du conseiller de prévention départemental (...), on a demandé que les fiches santé et sécurité ne soient pas juste un cri dans le désert et qu'il y ait un vrai suivi qui soit fait par l'administration ». (Nathalie).

Le plus souvent, l'activité des CHSCT a permis de « réparer » les situations les plus dégradées, d'une part, et, d'autre part, de faire avancer tant chez les agents que dans la hiérarchie, les questions de santé au travail, de souffrance au travail. Qu'à défaut de les résoudre, ces questions soient au moins posées, ce qui n'était pas forcément le cas dix ans plus tôt.

« Dix 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 [et qu'il y a eu quand même beaucoup de progrès. » (Sylvain)

« Il y a peut-être 8 ans on ne pouvait pas évoquer en CAPD la déscolarisation d'un élève en situation de handicap qui faisait souffrir toute une équipe. C'était politiquement incorrect d'oser dire d'un élève qu'il fallait alléger son temps de scolarisation. Maintenant on a évolué, on l'écrit. On écrit dans les fiches SST qu'il faut revoir le temps de scolarisation et les IEN l'appliquent ». (Mélina)

Face à l'augmentation des agressions à l'accueil des agences pour l'emploi, les représentants en CHSCT ont obtenu des protocoles sur « *le soutien de la hiérarchie, la façon dont le responsable d'accueil devait intervenir, ce qu'on pouvait faire pour aider les collègues qui se retrouvaient agressés, tout ça c'est des choses qui se sont mises en place (...) c'est vrai qu'on fait avancer les choses petit à petit* ». (Sandrine)

Certaines configurations sont plus favorables aux avancées. Quand l'employeur est une municipalité de gauche par exemple, où l'étendue des possibilités ouvertes au CHSCT doit faire rêver beaucoup d'agents d'autres secteurs :

« On a fait tout un travail sur les procédures à mettre en œuvre sur la souffrance au travail, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, la souffrance au travail à titre individuel, la souffrance au travail collective (...) Les procédures ont été présentées par le service santé sécurité et conditions de travail mais on a pu améliorer les documents dans le cadre des échanges qu'on a eus avec ces services et la direction des ressources humaines (...) Cela a aidé des collègues, ça a permis de clarifier certaines formes de management (...) à chaque nouvelle création de bâtiments, on est informés et les agents qui vont occuper ces locaux sont bien sûr informés aussi. On participe aux réflexions sur les plans et il y a des visites en cours de chantier si besoin est et avant l'emménagement des collègues (...) on a réussi à mettre en place plusieurs expertises par un cabinet extérieur qu'on a choisi, pour lequel on a rédigé le cahier des charges nous-mêmes avec un accompagnement de la direction des ressources humaines sur leurs compétences et on s'est mis d'accord les uns les autres pour montrer ce document qu'on souhaitait sortir pour évaluer les conditions de travail, les RPS, de 900 collègues qui travaillent dans les espaces départementaux de solidarité ». (Clément).

Dans le supérieur aussi, les marges de manœuvre sont plus étendues :

« Alors est-ce qu'elle [la présidence de l'université] nous écoute ? Oui je pense que oui et manifestement ils ont quand même très peur de nous ». (Constance)

« On a repéré dans le cadre de nos investigations des services particulièrement touchés par le travail à distance et des impossibilités de mener certaines tâches. Et nous avons pu aussi anticiper ce que ça allait avoir comme conséquences sur un temps long (...) à travers ce travail de mise en visibilité des conditions de travail, on a amené les collègues, les membres présents lors du CHSCT à prendre la mesure des enjeux. » (Domitille)

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 ». (Véronique)

Le jugement est parfois enthousiaste :

« Le travail du CHSCT, dans bien des cas, ça a changé la vie des gens sur le terrain, ce qui n'est pas le cas des luttes syndicales qui sont des luttes globales, des manifestations, etc. dont on ne voit pas toujours les résultats. » (Martin)

« Les emplois jeunes et les CHSCT. C'est vraiment deux périodes où j'ai trouvé que je faisais quelque chose qui agissait sur les gens. » (Elina)

« C'est vraiment le lieu où on a du pouvoir, le pouvoir de faire avancer les choses (...) qu'on n'a pas dans d'autres instances. Les employeurs ont compris le danger et font tout pour que ce danger soit écarté, et ce pouvoir repris. » (Constance)

Il est parfois plus mesuré. Ainsi, évoquant des questions liées à la crise sanitaire, Pasqual avance que *« ce n'est pas le CHSCT qui a permis de faire changer les choses, c'est le communiqué de presse du SNUipp un dimanche après-midi à toute la presse régionale. »*

Et Pénélope résume : *« 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 et ça déjà ça me semble important ».*

... des limites, ...

Elles peuvent relever du manque de connaissances des représentants de l'employeur ou tout simplement manque de moyens :

« Les personnes qu'on a en face de nous de l'administration ne sont pas du tout formées à la prévention et du coup ne savent pas qu'il y a des règles (...) C'est un combat permanent de faire des visites. Les enquêtes, pareil : en principe, on fait une enquête quand on voit les registres SST en réunion de CHSCT ou bien quand on voit arriver les déclarations d'accidents du travail en CHSCT. Sauf qu'évidemment il y a plein de gens qui ne savent pas qu'il faut regarder les déclarations du travail en CHSCT. » (Charlie)

« C'est comme le reste du fonctionnement de l'Éducation nationale, on fait ça sans moyens : Il a fallu deux ans pour obtenir un téléphone. On a demandé un téléphone et un ordinateur. J'ai demandé de l'espace pour stocker toutes les données que je stocke sur ma clé USB. » (Mélina)

Résistance des hiérarchies quand il s'agit d'approfondir l'analyse et d'aller plus au fond des choses :

« Les signalements sur le registre permettent de trouver rapidement les réponses. Ce qui n'est pas pris en compte, ce sont les RPS en lien avec les réformes. » (Milena)

« 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)

« Faire un travail de qualité au sein d'un CHSCT, suppose d'élaborer son action. Ça suppose de repérer dans l'activité du CHSCT des choses que l'on ne fait pas comme il faudrait, qu'il faudrait améliorer pour bien faire notre travail. J'ai l'impression qu'il y a un niveau de questionnement qui est assez limité, qui n'est pas partagé ». (Milena)

Ce qui conduit à émettre des doutes sur l'étendue des avancées et le pouvoir d'agir de l'instance :

« Sur l'amélioration, j'aurai un petit bémol. Parce qu'en parallèle, on a eu à traiter l'intégration des élèves handicapés qui a détérioré aussi les conditions de travail parce que les moyens humains derrière n'ont pas été mis en place. Je trouve qu'il y a une meilleure connaissance des conditions de travail mais une amélioration ? Il y a vraiment une résistance de la hiérarchie parce que ça impliquerait des moyens humains conséquents ». (Séverine)

« Au mieux on va être écouté, mais on n'est qu'un organe de consultation. » (Noëlle)

Autre réserve parfois émise : le manque d'implication des syndicalistes ou des syndicats eux-mêmes :

« Je pense que quand on s'est mis au travail, qu'on a amené des éléments, on a plus fait avancer la direction que les collègues syndicalistes qui étaient là et qui n'ont pas travaillé. Est-ce qu'on les a convaincus de l'intérêt de faire ce travail-là ? je n'en suis pas sûre. » (Domitille)

« Je trouve malheureusement que nos syndicats n'ont pas bien vu tout ce qu'on peut faire en CHSCT et en quoi ce travail en CHSCT peut réellement changer notre vie au travail. » (Constance)

Henri résume le sentiment général en évoquant des avancées micro limitées par les politiques globales :

« Au niveau micro on arrive à faire bouger les choses, à faire prendre conscience aussi à des managers, des encadrants, que les modes d'encadrement doivent évoluer, qu'il faut faire attention davantage à certaines choses. Les mouvements de fond et les mouvements macros sont très lents et pour l'instant ils ne sont pas très visibles. On ne va pas dire aux collègues que les CHSCT ont permis globalement d'améliorer les conditions de travail, c'est pas vrai, parce que ça dépend aussi de la politique budgétaire, de la fermeture ou de l'ouverture de postes, plutôt des fermetures, des jonctions ministérielles aussi. » (Henri)

... et des domaines « interdits » : l'organisation du travail et les rapports hiérarchiques

Dans la majorité des cas (195 contre 148), les répondants à l'enquête en ligne estiment qu'il y a des sujets qu'ils ne peuvent pas, ou qui sont difficiles à aborder. Et ces sujets sont ceux qui mettent le plus directement en cause les prérogatives de l'employeur :



Quels sujets sont difficiles à aborder en CHSCT ?

« Les tabous concernent l'organisation du travail, les réformes, les transformations de l'organisation du travail, l'organisation en temps de Covid, le passage au distancié et ce que ça fait aux agents. On sent que ce n'est pas discutable. » (Milena).

« [Concernant l'organisation du travail] on n'a jamais le droit de cité. On n'est jamais écouté (...) Ils nous disent que c'est traité en comité technique, voilà ça passe au CSE ou au Conseil supérieur de l'éducation, mais c'est pas au CHSCT. Là on est dénié dans notre fonction, dans notre rôle. C'est pour ça qu'au niveau Fonction publique, au niveau fédéral, on porte la nécessité d'avoir dans la loi l'obligation de l'étude d'impact sur les conditions de travail de n'importe quelle réforme. » (Henri).

« On n'est pas entendus par exemple sur les problématiques de difficultés relationnelles avec un chef hiérarchique. » (Mélinée)

« C'est vraiment un sujet qu'on a du mal à discuter, le rôle des responsables intermédiaires. » (Charlie)

Même dans les universités où le CHSCT semble plus écouté, « *les gros projets de conception, on nous laisse à la marge (...) On a demandé à faire partie des groupes de travail mais on nous présente le projet abouti (...) On demande de pouvoir rencontrer les collègues avant afin de recueillir le point de vue des travailleurs, des gens qui vont utiliser les nouveaux bâtiments, qui vont y travailler dedans. Ils ne sont pas du tout consultés.* » (Domitille)

Au prix d'une lutte souvent usante pour les acteurs « *Notre présidence use [les représentants du personnel]. Ils font face à des situations très difficiles avec de vraies obstructions* » (Christine)), les syndicalistes ont obtenu que les questions de santé au travail et de conditions de travail soient évoquées et parfois traitées, en partie du moins.

Le bilan établi par les militants est néanmoins en demi-teinte car l'employeur, ici l'administration dans ses différentes composantes, a dressé une barrière contre tout ce qui pourrait remettre en cause les moyens de sa domination sur le travail vivant : l'organisation du travail, l'anticipation des effets des réorganisations sur le travail et les rapports hiérarchiques qui maintiennent cette domination.

Le CHSCT, un espace (possible) d'action intersyndicale ?

Pour investir le travail d'élaboration intersyndical, nous avons décidé de regrouper les réponses à plusieurs questions :

5.3 Par qui et comment est élaboré l'ordre du jour du CHSCT ?

5.4 Y a-t-il une déclaration liminaire à l'ouverture de chaque séance ? *jamais, parfois, souvent, toujours*

5.5 Des avis sont-ils déposés par le CHSCT ? *oui ; non*

5.6 Les réunions préparatoires se font : *au sein de chaque fédération ; en intersyndicale ; il n'y a pas de réunion préparatoire*

6.3 Y a-t-il, au sein de votre CHSCT, des tensions entre représentants des différentes organisations syndicales ? *oui ; non*

6.4 Y a-t-il, au sein de votre CHSCT, des tensions avec votre syndicat ou votre fédération liées à des prises de position de votre délégation en CHSCT divergentes par rapport à certains mandats ? *Oui, non*

Elaboration de l'ordre du jour

Selon deux militants sur trois ayant répondu à l'enquête en ligne, il n'y a pas de tension entre organisations syndicales au sein de leur CHSCT. Dans la même proportion, l'ordre du jour des réunions de l'instance est élaboré avec les représentants des autres syndicats.

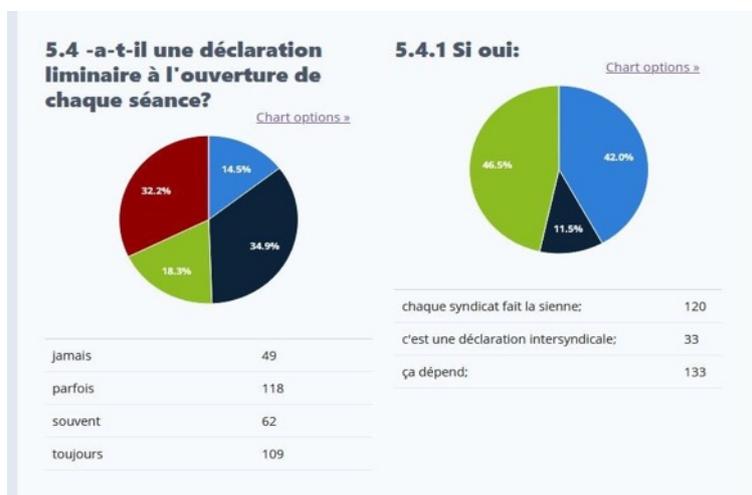


Réunions préparatoires aux séances de CHSCT

Les réunions préparatoires qui ont lieu dans la plupart des cas se tiennent soit en intersyndicale au sein de la fédération, soit en intersyndicale avec les représentants des autres fédérations, à

égalité. Pour autant, les déclarations liminaires communes, quand il y a de telles déclarations, sont loin d'être systématiques.

Chaque syndicat cherche à affirmer son identité. Mais cela n'empêche pas le travail commun. Ainsi, les trois-quarts des avis votés en CHSCT sont élaborés collectivement.



Les CHSCT apparaissent donc comme des lieux privilégiés d'action intersyndicale tant entre membres de syndicats de la fédération (FSU) qu'entre militants de différentes fédérations. C'est ce que confirment les entretiens, avec des nuances cependant.

Une occasion de travail inter catégoriel au sein de la FSU

Dans l'Éducation nationale, les délégations sont le plus souvent interprofessionnelles. Ainsi, dans le département où Nathalie (PE) est secrétaire du CHSCT,

« Dans les 5 titulaires, il y a une professeure des écoles (c'est moi), une infirmière scolaire, un prof d'EPS et une prof certifiée ; les suppléants : 2 professeurs des écoles, 2 professeurs certifiés et 1 prof EPS ».

L'intersyndical interne à la FSU est alors nécessaire. Même constat dans le CHSCT de Martin :

« En tant que secrétaire académique, j'avais vraiment conscience de représenter l'ensemble des personnels et pas seulement des enseignants. Donc j'ai toujours fait très attention dans la délégation FSU que l'ensemble de nos personnels soient représentés au moins au niveau de l'académie. » (Martin)

Le travail en intersyndicale au sein de la FSU académique, l'élaboration commune des mandats, conduisent à la création de véritables collectifs de travail³⁰ :

- *« Petit à petit j'ai l'impression qu'on a réussi à créer cette espèce de collectif de militants engagés dans ces questions-là et que ça intéressait ».* (Martin)

Cette collaboration exige et favorise une meilleure connaissance des métiers :

³⁰ https://www.persee.fr/doc/forem_0759-6340_2004_num_88_1_1737

« C'est une instance qui transcende les degrés, les métiers. Ça m'a ouvert sur plein de choses, sur le fonctionnement des EPLE, des collèges des lycées. (...) Mon rapport au collège au lycée c'était quand j'étais élève... comprendre comment fonctionnent ces machines (c'est pas du tout comme une école) pour moi c'est une richesse ». (Sylvain)

Le travail en commun, entre les syndicats de la FSU, au sein des délégations

« permet une richesse de dialogues, de débats et de positionnements que je ne ressens pas par exemple dans d'autres instances syndicales style CDFN³¹ » (Séverine).

Elina, qui a siégé au CHSCT ministériel de l'Éducation nationale avance :

« On travaillait bien ensemble (SNES, SNICS³², SNUipp, SNUEP³³, ...) on s'écoutait. Eux me faisaient confiance je crois, et moi je leur faisais confiance. On a travaillé en équipe et en collectif. (...) C'était vraiment FSU et c'est ça que j'aimais bien. » (Elina)

Une occasion de travail inter fédérations syndicales

La préoccupation des organisations syndicales est de faire « front commun » face à l'administration :

« On essaie d'avoir une seule voix parce qu'on a très vite compris que c'était comme ça qu'on obtenait plus de choses pour les collègues. Donc il y a une négociation, dans la préparation, pour trouver une solution qui permette d'avoir une vision et une parole commune. » (Mélina).

« Le but c'est d'avoir un consensus pour avoir un appui et être suffisamment forts par rapport à la direction. Ce qu'il faut savoir c'est que maintenant il y a autant de membres de la direction, voire même plus, aux réunions, que de représentants du personnel. (...) il faut qu'on soit bien solidaires entre les syndicats. » (Sandrine).

Pour cela, des réunions préparatoires sont souvent organisées entre représentants de différentes organisations syndicales :

« On faisait une réunion intersyndicale, on essayait de préparer le CHS en amont pour se mettre d'accord déjà devant la direction. Quand on n'était pas d'accord chaque syndicat donnait son avis, mais au moins on en discutait avant. » (Joseph).

Les objectifs de ces réunions peuvent être :

- de se répartir la parole :

³¹ Le Conseil Délibératif Fédéral National est en quelque sorte le « parlement » de la FSU.

³² Syndicat national unitaire des infirmier(e)s conseiller(e)s de santé

³³ Syndicat national unitaire de l'enseignement professionnel

« Les syndicats organisaient des réunions de préparation avant la réunion entre toutes les organisations syndicales sans l'administration pour finaliser qui intervient sur quoi, qui dit quoi en fonction de l'ordre du jour. Donc du coup, effectivement, on est majoritaire mais ce n'est pas parce qu'on est majoritaire qu'on écrase les autres. On se répartissait les différentes interventions. » (Pasqual) ;

- de rédiger une déclaration liminaire commune :

« On fonctionne vraiment en intersyndicale. Par exemple on fait systématiquement une déclaration liminaire intersyndicale et les avis aussi. » (Pénélope) ;

- de négocier en amont afin d'aboutir à des avis unanimes :

« Si on se dépouille un petit peu de nos préjugés idéologiques on arrive à trouver un accord et c'est en employant cette méthode-là que quasiment tout le temps on a réussi à voter en CHSCT des avis à l'unanimité, ce qui a quand même un certain poids (Constance) ;

- pour, finalement, parvenir parfois à ce que les membres du CHSCT parlent « d'une seule voix » :

« Nous, à N., quand on est au CHSCT, il n'y a plus d'étiquette syndicale, on parle tous d'une même voix. (...) J'ai bien expliqué, quand on m'a demandé pourquoi je voulais être secrétaire, qu'il n'y aurait pas d'étiquette syndicale au CHSCT et que l'on représente vraiment les personnels. Pour l'instant, ça tient comme ça. » (Véronique)

Mais « l'union est un combat »

Cette incitation au travail intersyndical induite par la participation au CHSCT doit cependant être nuancée quand un syndicat se range systématiquement du côté de l'administration. Ainsi, dans la commune où siège Pauline, pendant quelques années les représentants de FO « *étaient toujours d'accord avec l'autorité, le maire ou les élus, (...) quand on votait des avis, ils votaient comme la mairie* ». Les représentants de la FSU ont alors renoncé à préparer avec FO les réunions de CHSCT.

En effet, l'intersyndicale n'est pas une donnée dans le paysage de concurrence syndicale, il doit être construit. Là, plusieurs facteurs entrent en jeu. Le secteur d'activité et les organisations syndicales qui y sont représentées, d'abord. Ainsi, à Pôle-emploi,

« ... les syndicats qui signent avant même que le texte arrive, c'est-à-dire CGC, CFTC, CFDT, SNAP, sont des syndicats avec lesquels on a eu très peu de capacité à mobiliser ensemble. Les seuls qui ont constitué des « partenaires » c'est la CGT, FO, Solidaires. Mais (...) avec FO, on avait un problème sur les conditions de travail. Leurs responsables, pour en avoir discuté avec eux, (...) m'ont dit la chose suivante : « l'organisation ça ne nous intéresse pas, les conditions ça ne nous intéresse pas,

tout ça c'est l'employeur (...) ce n'est pas à nous de donner les solutions, ce n'est pas à nous d'intervenir. » (Paul)

Et Paul (Pôle-emploi aussi) offre un autre exemple :

« On essayait d'obtenir pour les œuvres sociales qu'elles soient redistribuées en fonction des revenus des agents, en établissant un certain nombre de tranches. Tous les autres syndicats étaient opposés. Ça rendait très conflictuelles les relations entre les syndicats et du coup ce conflit se reportait sur le CHSCT ». (Paul)

Les périodes (élections professionnelles en vue par exemple) ou les stratégies différenciées des organisations syndicales peuvent aussi freiner la volonté d'agir en commun :

« Actuellement les relations avec les autres syndicats ne sont pas terribles. La concurrence syndicale l'emporte sur la coopération. » (Milena)

« On a toujours eu du mal à travailler dans l'unité syndicale notamment avec FO et l'UNSA parce qu'eux refusaient de participer quelques fois à l'élaboration de l'ordre du jour. » (Martin)

In fine, selon les représentations du rôle que doivent jouer les RP au sein du CHSCT et des missions qui leur incombent, le degré d'investissement réel peut être différent d'un syndicat à l'autre. Ainsi, dans le CHSCT dont Nathalie est secrétaire et où la FSU est majoritaire,

« Chaque organisation fait sa petite déclaration au début du CHSCT et puis après le positionnement c'est simple : nous on bosse et eux ils braillent. Je schématise ! Eux ils sont dans le discours mais dès qu'il faut faire un travail, la rédaction des rapports, tous les trucs qui prennent beaucoup de temps, c'est à la FSU de faire. »

En résumé,

Les délégations en CHSCT fournissent aux militants qui y participent l'opportunité de discuter avec des partenaires d'autres syndicats – de la fédération ou d'autres fédérations – de confronter les points de vue et les positionnements, souvent de parvenir à une position commune face à l'employeur, renforçant ainsi le « pouvoir d'agir » syndical.

Pour autant, cette collaboration intersyndicale n'a rien d'automatique. Elle reste soumise aux vicissitudes des stratégies syndicales, à la bonne volonté des acteurs syndicaux et à leurs capacités à adopter une « culture du compromis » déjà évoquée plus haut.

Activité du CHSCT en période de crise sanitaire

Questions posées

Cette crise sanitaire a-t-elle modifié vos façons de travailler au sein du CHSCT ?

Avez-vous mené des actions spécifiques durant cette période auprès des collègues ?

Etes-vous satisfait.e de la façon dont le CHSCT a fonctionné pendant cette crise ?

Répondants

15/19 ont répondu sur la période du Covid. 1 personne en activité au CHSCT n'a pas répondu à la question. Les 3 autres étaient à la retraite et n'ont donc pas participé au travail du CHSCT durant la période de Covid.

Cette crise sanitaire a-t-elle modifié vos façons de travailler au sein du CHSCT ?

De manière assez générale (14/15), l'activité des CHSCT, que ce soit au niveau ministériel, académique, départemental, local, s'est nettement accrue durant la période de pandémie.

« Pendant le premier confinement, on a été sollicités par l'administration. Alors moi qui suis aux CHSCT D et A, toutes les semaines il y avait une réunion ». (Mélinée)

« L'an dernier, c'étaient des cadences infernales, un CHSCT extraordinaire par semaine ! Nous étions la seule instance à fonctionner régulièrement. Nous avons pu faire remonter un maximum de choses, y compris auprès du Conseil départemental concernant les personnels d'entretien ». (Pénélope)

« C'est rare qu'on réunisse le CHSCT en urgence. Il faut qu'il y ait une saisine etc. Là avec la situation sanitaire, de fait, au niveau académique, on se réunit pratiquement toutes les 2 semaines. » (Pasqual)

Une seule secrétaire a notifié un ralentissement conséquent de l'activité de son CHSCT durant la période de Covid.

« C'est simple du coup il n'y en a pratiquement pas des CHSCT. Quand il y a eu le Covid au mois de mars qui nous est tombé dessus, nous, on a demandé un CHSCT extraordinaire pour savoir comment ils allaient mettre en place tout ce truc là et comme ça a été mis en place du jour au lendemain, ils nous ont dit qu'il n'y avait pas nécessité de mettre un CHSCT ». (Pauline)

Une seule personne a reconnu avoir beaucoup réduit son implication au sein du CHSCT dans cette période, complètement submergée par la nécessité de repenser son travail d'enseignement avec ses étudiants, d'encadrement de thèse.

« J'ai un peu lâché, particulièrement dans la période de Covid : c'était impossible. Il y avait des réunions toutes les semaines, je ne décrochais pas de zoom. Je me payais je ne sais pas combien d'heures de zoom par semaine, je n'en pouvais plus. Je n'allais pas en plus aller au CHSCT ».
(Christine)

Cela montre bien à quel point on ne peut penser l'activité des membres du CHSCT qu'en lien avec les autres formes d'engagements, qu'ils soient professionnels ou non professionnels (en particulier dans le cadre du travail chez soi). En effet, si l'on se réfère au modèle du système des activités (Curie, 2002), « les activités forment système » (Curie et Hajjar, 1987, p. 45-46). Mais chaque activité constitue une contrainte pour le développement de toutes les autres : tout accroissement des contraintes en un point donné du système des activités mobilise des régulations qui débordent dans les autres sous-systèmes, constituant ce que Curie et Hajjar (1987, p. 46) appellent un « déterminisme systémique des activités ». Dans ce contexte, les mises en concurrence des ressources ou des exigences contradictoires peuvent créer des conflits entre les différents sous-systèmes, nécessitant des arbitrages. Le sujet hiérarchise et organise les relations entre ses différents sous-systèmes d'activités en fonction de ses valeurs, de ses représentations et des dimensions qu'il veut prioriser dans un contexte donné.

Cette augmentation de la fréquence des réunions dans un contexte d'évolution permanente des protocoles sanitaires s'est assortie d'une charge de travail très importante surtout pour les membres du CHSCT engagés au niveau ministériel et pour les secrétaires de CHSCT.

« On a dû avoir 13 ou 14 réunions de CHSCT ministériel en moins d'un an uniquement sur la crise sanitaire, soit des groupes de travail, soit des réunions en instance. Donc ça a alourdi considérablement la charge de travail par les réunions en instance ou aussi par la nécessité de suivre les évolutions de la doctrine ministérielle pas simple. Si je ne me trompe pas, depuis janvier, on doit en être à la 7^{ème} version du protocole et de la foire aux questions qui est plus précise que le protocole. Mais ça change toutes les semaines, voire plusieurs fois par semaine. Pour pouvoir suivre à la trace les recommandations du monde scientifique, la situation de terrain, ce qui remonte des académies, du département et les modifications intempestives du protocole sanitaire ministériel, c'est compliqué. C'est épuisant ». (Henri)

Les secrétaires de CHSCT, à l'interface avec les directions ou présidences, ont souvent participé à davantage de réunions que leurs collègues et ont joué un rôle de courroie de transmission. Cela n'a pas été sans soulever des tensions parmi les membres du CHSCT se sentant quelque peu exclus des débats avec les directions, fragilisant par conséquent le collectif de travail.

« La DGS avait pris la peine de fixer des rendez-vous hebdomadaires avec moi (secrétaire du CHSCT) et toutes les semaines on s'appelait et

on passait 1h30 à 2h au téléphone pour faire un point sur la situation toutes les deux. Ça a été pas mal discuté par la suite. Moi je faisais un compte-rendu à la suite de cet échange, que je transmettais à tous les membres ; elle complétait aussi parce qu'elle était aussi destinataire dans l'envoi pour des compléments possibles ; parfois c'était même elle qui faisait le compte-rendu, c'était ouvert. Mais ça n'a pas forcément plu à tous les membres, certains en particulier, parce qu'ils reprochaient à la présidence de ne pas avoir augmenté le nombre de séances ordinaires ou extraordinaires pendant cette crise. Quelque part, je comprenais qu'ils avaient d'autres choses à gérer : ils étaient dans les CA, la mise en place du Président du Conseil d'Administration ; je pense qu'ils avaient beaucoup de choses à gérer et je trouve que c'était assez court de la part de la DGS de consacrer toutes les semaines ce moment-là, elle n'était pas obligée. Les secrétaires sont aussi là pour servir de relai, pour la centralisation d'un certain nombre de choses ». (Noëlle)

Mais dans tous les cas (15/15), les réunions de CHSCT comme les réunions préparatoires ont eu lieu en distanciel, mobilisant différentes modalités de communication (visios, téléphones personnels) en fonction des structures.

« On n'a pas eu accès dès mars même mi-avril à des CHSCT par visio. Par contre, on a eu des points d'échanges toutes les semaines par téléphone avec l'exécutif en téléconférences, les secrétaires généraux des organisations syndicales de la collectivité, avec des points toutes les semaines sur qu'est-ce qui est ouvert, qu'est-ce qui est fermé, combien d'agents travaillent, combien d'usagers sont reçus, comment la collectivité réfléchit à telle problématique. Pendant le confinement, on a trouvé un mode de travail régulier dans le cadre de la visioconférence plutôt fin avril. On a repris notre mode de fréquence de CHSCT puisqu'on en a fait 7 l'an dernier avec du présentiel, du distanciel, voire en faisant de manière hybride : les titulaires en présentiel, les suppléants en visio. » (Clément).

Ce fonctionnement en distanciel semble avoir affecté la dynamique collective des CHSCT selon deux points de vue. Il a nettement diminué la fréquence et le temps des réunions préparatoires aux CHSCT. Il a beaucoup limité les stratégies collectives intersyndicales d'intervention lors des réunions (répartition des points à aborder en CHSCT) : la dynamique collective s'en est trouvée empêchée, limitant les débats et les controverses professionnelles sur les conditions de travail.

« Quand on fonctionne à distance, le travail est moins collectif. Ça participe à un certain isolement des membres ». (Milena)

« Les visios. On est en visio avec l'administration et à côté on a une boîte WhatsApp où on peut échanger. Quand tu es en présentiel il y a des interactivités, les interactions dans la délégation, les interactions avec

l'administration que tu n'as pas en visio, même au niveau d'une délégation. Parce qu'il y a des choses qui ne se disent pas. Il y a des choses qui se montrent. Il y a des positionnements, des postures, des attitudes que tu vois en présentiel et que tu ne vois pas en distanciel. Nous au niveau de la délégation comme on ne fait plus de présentiel, on échange par WhatsApp. Donc tu as un groupe FSU WhatsApp où on peut dire : « Là vas-y là, il faut que tu intervienes sur tel truc là, vas-y moi je dis ça et cetera ». Si on était à côté on se le dirait plus rapidement. Là on est obligé de tout anticiper c'est différent quoi. » (Pasqual)

Sur les 15 personnes ayant répondu à la question, 1 seule a évoqué une réelle concertation avec le CHSCT dans la mise en place des protocoles :

« L'administration a tenu à faire des réunions, à nous tenir au courant. On a participé au plan de reprise, le fameux plan, on nous a demandé d'y participer, de donner notre avis. On y a participé et on a donné notre avis dessus. C'est bien qu'on ait demandé son avis au CHSCT. Je ne sais pas comment ont fait les autres universités, mais on a participé à la reprise, on a participé au plan. Moi j'ai beaucoup échangé avec le conseiller de prévention, le responsable hygiène et sécurité de mon université et il nous faisait remonter les informations. » (Véronique)

Nous avons identifié, dans un département, des fonctionnements collectifs transversaux originaux des membres de CHSCT de la FSU durant cette période de Covid. Ils ont permis de faire circuler des informations essentielles à la compréhension des problèmes de terrain, preuve s'il en était que les collectifs de travail peuvent être des ressources pour l'activité.

« On fait le maximum pour travailler en transversalité avec les différents syndicats FSU du département. Pour exemple les collègues du SNES, eux, n'arrivent pas à avoir des données fiables sur le nombre de collègues infectés par le Covid dans les établissements scolaires. Dans ma collectivité j'ai demandé avec les camarades de la CGT et on a obtenu un point d'actualité chaque semaine : chaque semaine, on a un écrit non nominatif mais qui indique service par service, direction par direction, le nombre de collègues positifs, le nombre de collègues cas contacts et les mesures prises par la collectivité (fermeture d'une crèche, remplacement des ATTE³⁴ dans un collège par un service privé pour que les 5 ATTE du collège qui ne sont pas là). On reçoit ça chaque semaine, je le transmets au SNES toutes les semaines pour leur dire : vous ne saviez peut-être pas que dans ce collège il y avait des soucis avec le Covid ? Voilà les informations que je vous relaie ; après à vous de transmettre et de faire ce que vous pouvez faire pour avoir des renseignements, soit du principal, soit de l'Éducation nationale. Donc on travaille vraiment d'une manière transversale. » (Clément)

³⁴ Adjoint.es techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

Les réunions de CHSCT se sont essentiellement focalisées sur les mesures et protocoles sanitaires, occultant souvent les problèmes de conditions de travail au domicile, d'organisation du travail, les risques psychosociaux liés aux problèmes d'isolement ou de pressions de la hiérarchie. Les travaux en cours avant la pandémie ont été purement et simplement suspendus, le Covid polarisant les préoccupations sur l'urgence de traitement de la situation. Il s'agissait plus de réunions d'information sur les dispositifs mis en place qu'un travail réflexif commun autour de l'élaboration des protocoles.

« Tout ce qui était fonctionnement ordinaire du CHSCT s'est arrêté ; c'est à notre demande qu'on a continué à travailler dans les fiches SST ou au moins à faire avancer les fiches. » (Mélinée)

« Le problème c'est la crise sanitaire depuis un an. La crise sanitaire nous a pris tout notre temps. » (Henri)

Nous avons constaté que le CHSCT a été beaucoup plus sollicité par les collègues que d'ordinaire dans le champ du premier et second degrés, sur des sujets tels que la qualité des masques, les tests salivaires, la situation de personnes vulnérables que l'on oblige à revenir à l'école et sur lesquelles des inspecteurs ont fait pression, la pression de certains inspecteurs pour ne pas déclarer les cas de Covid dans certaines écoles. Et les personnes interrogées déplorent les faibles marges de manœuvre pour agir sur ces situations :

« Depuis le mois de septembre, on est rentrés dans un fonctionnement un peu plus ordinaire du CHSCT avec un point régulier sur la crise sanitaire et c'est pareil à part dénoncer les choses qu'on trouve inadmissibles. Dénoncer le fait qu'on n'ait pas des masques qui nous protègent vraiment. Sur les personnes vulnérables on a dénoncé la façon dont on a traité les personnes vulnérables. Et puis l'application des textes : il y a des IEN qui obligeaient les personnes vulnérables à être en arrêt maladie plutôt que de suivre le texte. Alors on est intervenus auprès du DASEN ; et même le secrétaire général a dit que l'information avait été faite, que non il n'y avait pas d'arrêt maladie à demander à un personnel vulnérable. Il y a des IEN qui l'ont quand même exigé. » (Mélinée)

« Ce qui me rendait folle à la veille des vacances de la Toussaint, c'est quand on se rendait compte qu'il y avait des IEN qui demandaient de ne pas informer les familles quand il y avait un cas de Covid positif dans l'école, que ce soit un enfant ou que ce soit un enseignant. La veille des vacances de la Toussaint, nous on a fait une communication auprès de la presse parce que dans une école, il y avait une enseignante de maternelle qui était positive au Covid et on n'avait pas informé les parents de sa classe. Pour le Covid, le CHSCT n'a pas vraiment de marge de manœuvre ». (Mélinée)

Certains CHSCT, en particulier dans l'enseignement supérieur, ont été saisis par des agents pour des problématiques de Risques Psychosociaux.

« On a fait remonter des saisines sur des gens en difficulté en télétravail, des gens qui avaient encore du harcèlement de leur manager en période de télétravail, on a fait remonter de la surcharge de travail. » (Véronique)

Concernant les actions habituelles du CHSCT, beaucoup ont été suspendues.

Toutes les visites prévues avant le confinement ont été reportées et des visites ponctuelles visant à analyser des situations de travail problématiques dans le contexte de la pandémie (difficultés de mise en place de protocoles par exemple) ont été empêchées par la hiérarchie :

« Il n'y avait plus de visites. On a demandé à faire des visites pour avoir accès au moins aux écoles qui nous disaient qu'ils n'avaient rien ni gel hydroalcoolique ; ça nous a été refusé. Pas le droit de se rendre sur les lieux de travail. » (Mélinée)

Parfois, c'est le manque de créativité dans la manière de penser ces visites qui a été avancé comme argument pour justifier de la suspension des visites :

« La crise a immobilisé notre activité puisque l'on avait prévu une visite que l'on a stoppée complètement, que l'on n'a pas du tout démarrée alors que l'on aurait pu faire un questionnaire et que l'on aurait pu faire des choses à distance. Ça a stoppé pas mal de choses parce qu'il n'y avait plus de séances collectives ». (Noëlle)

L'absence de débats sur le travail au sein du CHSCT, ces échanges réduits du fait de la distance, n'ont pas permis la renormalisation de leur activité et donc le dépassement de la situation. Beaucoup de projets en cours se sont vus reportés, tant au niveau ministériel qu'au niveau local.

« Au niveau ministériel, cela a reporté beaucoup de dossiers. Par exemple le guide sur les alertes suicidaires a pris 6 mois de retard. » (Henri)

Au niveau national, la crise sanitaire a eu un impact sur l'organisation des stages syndicaux CHSCT qui n'ont pu avoir lieu comme d'habitude, ce qui a eu deux types de conséquences : l'une sur la dynamique syndicale locale, départementale, l'autre sur l'activité nationale qui se base sur les retours du terrain.

« Avec la crise sanitaire, on ne va plus dans les stages. Là ça nous manque les contacts avec les agent.es. On aimerait bien avoir plus de temps pour faire ça parce que c'est aussi ce qui nous permet de nourrir notre action au niveau national, c'est d'avoir le contact et les remontées de terrain ». (Henri)

Il convient aussi de souligner des initiatives intéressantes. Dans un département, dans une logique d'harmonisation des décisions et d'optimisation des concertations, les membres du CHSCT ont décidé de travailler en concertation avec les membres du CTA. Si ce fonctionnement plus collectif qu'habituellement s'est avéré pertinent et intéressant, il a entraîné un surplus de

concertations, alourdissant beaucoup leur charge de travail, participant à l'épuisement des uns et des autres.

« C'est vrai que le confinement avec les visioconférences, ça a permis surtout de discuter de la crise sanitaire entre nous. Là on a fait un lien entre CTA et CHSCT. Pendant le confinement de la première phase, on a été beaucoup en lien et là on s'est dit qu'il faudrait qu'on continue de discuter entre nous pour pouvoir faire ce lien-là avec le CTA. Mais trop de visio tue la visio. Il y a un moment où on n'en pouvait plus. Et puis on ne peut pas tout préparer. On ne peut pas multiplier les interventions. On s'est retrouvés complètement épuisés à la fin de l'année scolaire 2019-2020. Suite au confinement, on a beaucoup travaillé. J'ai eu l'impression après la première phase du confinement, on a été super présents pour les collègues. L'administration était absente. Puis on a multiplié les réunions entre nous parce qu'on avait besoin de recréer ce lien qui n'existait plus en présentiel. Et puis peut-être qu'on a voulu trop en faire, on s'est fatigués. C'est vrai que pour reprendre une vie normale depuis le mois de septembre, on a arrêté de faire ces réunions entre le CTA et le CHSCT parce qu'en fait on s'est mis un peu à l'abri. On n'a pas voulu revivre le dernier trimestre de l'année dernière ». (Mélinée)

Avez-vous mené des actions spécifiques durant cette période auprès des collègues ?

3/15 interviewés ont expliqué ne pas avoir mené d'actions spécifiques au sein de leur CHSCT durant la période de Covid, étant plutôt dans une posture d'attente de la reprise d'un fonctionnement plus normal lorsque la crise serait passée.

« La présidence a fait des choses pendant la période de Covid, mais nous non ». (Yves)

« On n'a rien fait de particulier. Moins d'activité du CHSCT A, voire même de certains CHSCT D. Aucune réflexion sur comment on pense la prévention dans cette période : quelle liberté l'on se donne pour aborder l'activité en temps de confinement ? comment on continue son travail en tant que représentants du personnel du CHSCT dans un contexte qui se caractérise par une limitation des libertés ? qu'est-ce que l'on se permet de faire ? qu'est-ce que l'on exige de faire ou pas ? Et je trouve que l'on est frileux, nous. On n'a pas lancé de chantier sur les conditions de travail et le vécu du travail en période de Covid ». (Milena)

En revanche, d'autres CHSCT ont mené des actions spécifiques dans cette période, parfois de grande envergure, au niveau local, ou national.

Au niveau local, cela va d'une auto-exigence de comptes-rendus de CHSCT plus importante afin de tenir les collègues au courant des décisions prises par la hiérarchie, à l'élaboration de tracts visant à préciser les mesures de prévention à respecter, les produits d'hygiène à utiliser, à la diffusion d'informations concernant les décisions gouvernementales en matière de télétravail,

à la mise en place de cellules Covid et à des enquêtes sur le vécu de la période de travail à distance par les agents.

« On a fait tout ce qu'on a pu pour tenir les personnels informés : compte-rendu sur le site après chaque réunion du CHSCT. Les collègues ont été tenus au courant et le SNUipp national nous a aidés à le faire. » (Pénélope)

On a fait des tracts qu'on a diffusés par mail, tout ce qui concerne la prévention. On a d'abord demandé à la mairie qu'ils le fassent ; ils n'ont pas fait grand-chose. Du coup en tant que membres du CHSCT, on leur a envoyé à eux des trucs pour qu'ils diffusent aux agents, mais ils ne l'ont pas fait. Donc du coup, nous on l'a fait tout seul. Par exemple la protection du masque : s'il n'y en a qu'un qui porte un masque, l'autre personne est protégée ou pas, si les 2 portent le masque, s'il y a le mètre de distance ... On a fait beaucoup d'infos sur le fait que c'était pas seulement un mètre de distance sans masque, c'était les 2. On s'est déplacés aussi car les agents devaient déposer un produit désinfectant. Il y avait plein de désorganisation à cause de cette histoire de produit parce qu'ils n'ont pas réussi à trouver un produit qui pouvait être non rincé ou qu'on pouvait rincer au bout d'une demi-heure. Ils n'ont trouvé que des virucides qui devaient être posés pendant 5h. Donc du coup ils le mettaient le soir quand ils partaient des écoles et puis 1h30 avant que tout le monde revienne, il y avait des agents qui venaient nettoyer pour faire le ménage normal. Il a fallu refaire les horaires des agents. C'est de la désorganisation due au chef de service qui n'assure pas ; une mauvaise communication auprès des agents. » (Pauline)

« Le gouvernement dit qu'il faut travailler au maximum en télétravail. Et le maire ne veut pas le maximum de télétravail. Il a dit c'est qu'une journée par semaine. Pourquoi il a décrété ça ? Sur quelle base ? Tu ne sais pas sur quoi il s'est basé mais c'est lui qui a pondu ça et ça par exemple au prochain CHSCT on va en parler. Et puis nous en attendant, on diffuse des informations aux agents que la loi dit ceci, cela. Par exemple le maire avait décidé il n'y a pas si longtemps de ça que c'était fini le télétravail, donc plus personne en télétravail alors que le Covid est toujours là. Après on a envoyé à la mairie les infos que l'on a envoyées aussi aux agents et du coup ils ont bougé ; mais si on ne fait pas quelque chose, ils ne bougent pas. » (Pauline)

« Au sein de l'université on a mis en place une cellule Covid, où les personnes qui étaient malades ou qui se posaient des questions pouvaient appeler ; où les enseignants et BIATSS pouvaient appeler pour poser différentes questions. À partir de la cellule, on était au courant. » (Véronique)

Une enquête a été menée à l'initiative du CHSCT sur l'impact du Covid sur l'activité des services de l'université, pour voir comment les agents vivaient la période de travail à distance, les difficultés rencontrées. Ce travail a été réalisé par un sous-groupe (5/18 personnes). Cette initiative a émergé car la présidence se préoccupait plus des supports et soutiens aux étudiants qu'aux personnels. Ont été interviewés à distance des agents ayant des profils différents : des administratifs, des techniciens, des enseignants, des directeurs de composantes ; ce qui représente au total 50 entretiens. Cela a permis de sensibiliser la Présidence aux problèmes de conditions de travail se posant dans cette période, aux difficultés à réaliser certaines tâches ; de faire ressortir des problèmes de disponibilité de matériel pour travailler à distance ; des fragilisations de certains services ou composantes de l'université ; de pointer les difficultés des vacataires dans cette période et d'alerter sur la charge de travail très importante qu'allaient devoir assurer certains services lors de la réouverture de l'université. On a soulevé un certain nombre de lièvres que n'avait pas du tout anticipés la présidence. La présidence s'est montrée très intéressée par notre travail : « c'est génial le travail que vous avez fait » ; pour autant elle ne nous a pas donné d'heures de décharge supplémentaires pour le faire (7h à l'année !), ce qui est ridicule. Ce travail a servi ensuite de support à la conception d'une enquête par questionnaire menée à l'initiative de la présidence diffusée à l'ensemble des personnels. » (Domitille)

Ce travail supplémentaire lié à la crise Covid a eu des effets sur la charge de travail des personnes impliquées et a créé des déséquilibres dans l'organisation du travail de membres du CHSCT.

« Pendant que je m'occupais de l'enquête Covid, je ne faisais pas de la recherche et ça m'a fait prendre du retard sur mes travaux. Ça a pris beaucoup de place : du moment où tu t'investis sur quelque chose, tu ne peux pas investir sur le reste, donc ça crée des conflits des temps ». (Domitille)

Au niveau national, des actions ont également été initiées, plutôt sous forme d'enquêtes :

«À la demande de la ministre de la fonction publique, on voulait avoir des remontées précises d'endroits où il y aurait eu un décalage entre les suspicions de variant, le résultat d'un test et la fermeture d'une classe ou d'un établissement. Donc on a fait une enquête flash sur la liste GT CHS de la FSU. » (Henri)

« En ce moment, avec le Covid, la FSU a fait plusieurs enquêtes dans tous les sens pour savoir comment faisaient les gens pour se dépatouiller avec l'enseignement à distance, les étudiants qui ne vont pas bien et cetera. » (Charlie)

Il ressort donc de manière globale une activité importante mais différente des CHSCT qui ont dû composer avec les spécificités de l'activité en temps de Covid.

Etes-vous satisfait.e de la façon dont le CHSCT a fonctionné pendant cette crise ?

La plupart des personnes interrogées (14/15) se sont montrées très insatisfaites de la façon dont a fonctionné leur CHSCT durant la période de pandémie, et surtout de travail à distance ; mais ceci pour des raisons très différentes.

L'argument le plus souvent évoqué est l'approche très hygiéniste de l'activité en période de Covid, négligeant les impacts organisationnels, sociaux, psychologiques du travail à distance.

« Les questions de conditions de travail, mes collègues ont du mal à les aborder : ils sont plutôt dans une approche hygiéniste du problème. La nouvelle secrétaire du CHSCT porte quelques questions de conditions de travail ou de conditions sociales du travail ; mais pour le reste, on en est au gel hydroalcoolique, les masques, c'est important, mais les questions de surcharge de travail pendant la pandémie ne sont pas du tout traitées ». (Christine)

« Je trouve que c'est très compliqué d'agir pendant la pandémie parce que c'est redevenu très hygiéniste. Les questions de conditions de travail sont très très mal traitées je trouve. C'est : « attention aux RPS : on vous propose de vous connecter à des trucs sophrologiques, ... ». Il ne faut pas que l'on proteste trop autour de la sophrologie parce que ça a beaucoup plu.... Et en même temps, moi je vois que la charge de travail a monté, ils nous inventent des usines à gaz toutes les 5 mn, ... » (Christine)

« Du moment où l'épidémie s'est déclarée, les réunions de CHSCT ont beaucoup porté sur les mesures sanitaires et les mesures de protection. C'est « on a des masques qui ne sont pas adaptés, a-t-on assez de lingettes ? ». Les débats portent beaucoup sur ce registre-là, pas tellement sur d'autres dimensions qui sont tout aussi importantes et qui portent sur l'activité de travail et ses conditions de réalisation ». (Domitille)

« Il est plus facile de consacrer une séance de CHSCT à parler des masques et des protocoles. Là les langues se délient, l'inspecteur SST intervient. C'est plus facile que de parler de ce que vivent les gens, ceux qui sont en télétravail, le travail en distanciel. Les tabous concernent l'organisation du travail, les réformes, les transformations de l'organisation du travail, l'organisation en temps de Covid, le passage au distanciel, ce que ça fait aux agents. On sent que ce n'est pas discutable. » (Milena)

Il est d'ailleurs intéressant de constater que ce problème s'était déjà posé lors de l'épidémie H1N1 qu'avait dû gérer une personne retraitée interrogée :

« On a eu le H1N1 aussi. Cela avait été un sacré bordel à l'époque. Quand il y a eu la peur du SRAS, ils avaient occupé tous les CHSCT académiques, départementaux pendant des mois sur cette question-là et nous ça nous gonflait parce que du coup la question du travail disparaissait. On nous parlait des masques, de la réquisition des infirmiers. Donc pendant ce temps-là on ne parlait plus de l'activité enseignante ou pas enseignante. Nous ça nous avait bien pollué la vie et là je pense qu'avec le COVID ça ne doit pas être mal non plus ». (Martin)

L'insatisfaction tient aussi au fait que les membres du CHSCT interrogés ont eu le sentiment d'être peu écoutés par les directions ou mis devant des protocoles tout faits qu'ils n'avaient pas eu le temps de consulter :

« On n'a jamais été vraiment consultés par le ministère. Au mieux on avait le projet de protocole la veille à 17h pour la réunion à 10h le lendemain matin pour pouvoir faire des propositions. On l'a fait 2 ou 3 fois de réagir, de passer la soirée à bosser dessus en visio et à faire des propositions. Mais après on est écouté sur des virgules, très très à la marge on n'a jamais été consultés sur les protocoles. Par contre on siège quand même on y va parce que pour nous c'est un moment important où on fait remonter tous les dysfonctionnements. Et comme je le disais tout à l'heure, il vaut mieux le faire là que dans j'ai une réunion informelle sans PV, sans compte rendu, parce que là c'est une instance avec son procès-verbal qui est signé par le secrétaire et le président, qui est un document administratif. Tout ce qu'on a fait remonter c'est dans les PV. Donc si un jour on en a besoin, le ministère ne pourra jamais dire qu'il ne savait pas. Mais bon on n'est pas satisfait de la période ; je pense qu'il n'y a pas grand monde qui est satisfait de la période ». (Henri)

« Non je ne suis pas satisfaite parce que l'on a participé, on a dit des choses, mais tout n'a pas été pris en compte ». (Véronique)

Compte tenu de la taille des structures, certains secrétaires de CHSCT ont regretté de ne pas avoir eu les moyens de contacter tout le monde pour prendre la mesure des problèmes rencontrés, laissant des personnes en grande difficulté :

« Il y a des remontées où des personnes ont malgré tout souffert du confinement. Il y a des personnes qui ont souffert du harcèlement et tout n'est pas remonté malheureusement. Les personnes qui ne connaissent pas le CHSCT, qui ne savent pas faire une saisine, peut-être que l'on aurait pu plus travailler dessus ». (Véronique)

Les points de vue au sein du CHSCT ont pu également diverger sur certains aspects, pouvant être source de tensions dans l'équipe. En effet, des postures différentes se sont exprimées concernant les enseignements à distance (certains enseignants étant pour, d'autres contre), les conditions de réouverture des établissements/écoles, le retour des étudiants dans les locaux.

« Typiquement, le dernier débat que j'ai eu, et puis j'ai lâché parce que ça voulait dire que j'allais m'engueuler via les mails avec toute la liste de diffusion, c'était autour du retour des étudiants à la fac en janvier ou février 2021. Moi je ne souhaitais pas un retour dans n'importe quelles conditions. Je ne prenais pas le retour des étudiants à la fac comme le remède à tous les maux parce que je trouve que les gens ont de plus en plus de troubles dépressifs ; et des difficultés de ce type-là, ce n'est pas parce que tu les ramènes à la fac que ça va disparaître par magie. Et puis il me semblait que les conditions sanitaires et sociales n'étaient pas réunies à la fac ». (Christine)

Trois personnes ont évoqué des éléments de satisfaction concernant l'activité du CHSCT dans cette période :

- Le fait de participer régulièrement à des réunions avec le président de son université du fait de sa position de secrétaire de CHSCT, lui permettant d'accéder à beaucoup d'informations ;
- Le fait d'avoir été consultés et associés au plan de continuité d'activité

« Le CHSCT a été très sollicité au moment de la reprise d'activité imposée à la collectivité pour travailler sur les PCA (plan de continuité d'activité). « Autour du 11 mai, s'est organisé un retour au travail des agents avec le maximum de précautions en nous assurant que seuls, seraient concernés, les agents les plus nécessaires à la reprise des activités les plus importante de la collectivité. Donc on a fait travailler le CHSCT et le service santé et conditions de travail pour qu'ils élaborent des protocoles de retour au travail, ils ont plutôt bien bossé. Après les directions n'ont pas forcément suivi la littérature de ce service. Elles ont fait un peu comme elles voulaient mais c'est un peu la problématique de cette collectivité : souvent les directions font ce qu'elles veulent. Après ça a été le travail sur les EPI (équipement de protection individuelle) les EPC (équipements de protection collective), d'imposer les plexiglas dans un maximum d'endroits, de voir ce que la logistique prévoyait pour commander le plus tôt le maximum de masques, de gel hydro alcoolique. Le conseil départemental a mené une action de fabrication de masques. Y'a plein de choses qui ont été faites ». (Clément)

- Le fait d'avoir diligenté une enquête auprès de collègues sur le vécu de cette période de travail à distance.

Comme on le voit ici, les éléments de satisfaction tiennent au fait de s'être sentis acteurs dans cette période où beaucoup de contraintes rendaient l'activité du CHSCT difficile.

Une période de Covid qui a permis d'avancer sur les actions des CHSCT

Cette période de Covid, aussi éprouvante et usante soit-elle, a modifié le fonctionnement de certains CHSCT et a permis de faire évoluer certaines pratiques de manière intéressante, voire sans doute durable.

C'est le cas de la mise en place systématique de comptes-rendus faisant suite aux réunions CHSCT :

« Ce que la crise nous a forcés à faire, ce sont les comptes-rendus de réunions. On n'en faisait pas avant, on attendait le PV. Et les dossiers qu'on traitait n'étaient pas forcément en lien avec les préoccupations du terrain. Et là, à partir du moment où il y a eu la crise sanitaire et les CHSCT spécifiques à la crise sanitaire, on a fait l'effort de diffuser nos avis à tous les CHSCT et assez rapidement même à faire aussi des comptes-rendus de réunions de CHSCT. Ça, ça nous a forcés quand même à nous réorganiser et à être plus réactifs. » (Henri)

Le travail à distance a permis d'accélérer la mise en place du télétravail là où certains freins existaient avant la pandémie.

« Cette période de travail à distance a permis de remettre sur le tapis la question du télétravail. Il y a eu un temps de réflexion de la collectivité pour dire comment ils allaient se débrouiller. Il faut savoir que depuis quelques années, les organisations syndicales on demande à la collectivité de passer en télétravail. La collectivité n'a jamais accepté. Le DGS s'imaginait que les agents en télétravail ne bossent pas. Donc au moment du confinement, nous n'avions pas d'ordinateur professionnel, nous n'avions aucun protocole, aucune charte de déconnexion rien, rien du tout. Pendant le premier week-end de confinement, la direction de la logistique a fait certainement des merveilles : ils ont récupéré des ordinateurs sur le marché. Ils ont commencé à distribuer tout ça ». (Clément)

Certains CHSCT se sont lancés dans des enquêtes qualitatives d'ampleur auprès des collègues qui ont permis le développement de compétences dans la passation d'entretiens avec les collègues. Ces compétences seront tout à fait ressources pour l'activité ultérieure des CHSCT, en particulier lors des visites de site.

« J'ai trouvé le travail d'enquête que nous avons mené très riche. J'ai formé les collègues à mener des entretiens à distance ; cela leur a donné confiance dans leur questionnement. Je leur ai appris des techniques d'entretiens pour rebondir aux propos des collègues etc. Je faisais d'abord un entretien avec eux pour leur montrer comment on faisait, je leur donnais ma grille d'entretien, et après eux ils essayaient. Ensuite, ils m'envoyaient leurs entretiens pour qu'on débrieife. Ils sont montés en compétences comme ça et après ils n'avaient plus besoin de moi. Ça j'ai adoré ; j'ai adoré mais ça m'a pris du temps. Pour moi, ça a été du temps investi positivement au sein du CHSCT ». (Domitille)

Enfin, de manière informelle, s'est créée une adresse mail collective destinée aux membres du CHSCT de l'enseignement supérieur et la recherche. Elle a permis de faire circuler très rapidement des informations importantes venant du ministère, de favoriser l'expression de questions/réponses, de préoccupations en lien avec des problèmes très pratiques de gestion du

travail en temps de Covid, de comparer le fonctionnement des CHSCT d'une structure à l'autre, d'anticiper des problèmes. Cette adresse a généré une dynamique collective à l'échelle nationale qui n'existait pas auparavant et qui est désormais extrêmement appréciée de tous.

« Je souhaite insister sur la richesse du réseau CHSCT ; ce réseau mail, je trouve qu'il est... Il faudrait presque, je ne sais pas si ça existe, un site ou quelque chose parce que là, on archive les mails. Moi j'ai juste créé un dossier « réseau CHSCT », tu vois, il n'y a pas de thématique. Mais c'est vrai qu'à long terme, de stocker un peu tout ça, c'est intéressant. Je sais que sur des avis, par rapport au Covid, il y a eu des sites ponctuellement d'archivage qui ont été mis en place, mais voilà ! Ça c'est important et que je trouve très enrichissant et très instructif » (Noëlle).

En ce sens et pour conclure, nous pouvons considérer que cette période de pandémie n'a pas paralysé l'activité des CHSCT. Dans certains cas, elle l'a ralentie, mais plus généralement elle l'a reconfigurée autrement, ouvrant des pistes de développement possible pour l'avenir.

Vécu personnel de cet engagement

4 questions avaient été envisagées dans le questionnaire initial sur le vécu personnel de l'engagement en CHSCT.

Cette responsabilité et la charge de travail qu'elle implique a-t-elle un effet sur votre santé ?

Comment gérez-vous sur un plan personnel les situations graves auxquelles vous pouvez être confronté.e et les échecs éventuels ?

Votre participation à cette instance a-t-elle été source de développement PROFESSIONNEL pour vous ? Sur quels aspects ?

Votre participation à cette instance a-t-elle été source de développement PERSONNEL pour vous ? Sur quels aspects ?

Nous avons constaté néanmoins que lors des entretiens, 1/6 des personnes interrogées n'ont pas répondu à cette section : souvent les interviewers ne leur ont pas posé les questions, polarisés par d'autres points.

Par ailleurs, dans notre grille d'entretien initiale, nous avons distingué les dimensions de développement professionnel et personnel. Au vu du dépouillement des entretiens, nous verrons que ces deux aspects sont intimement liés ; d'où notre choix de les regrouper.

4.1 Cette responsabilité et la charge de travail qu'elle implique a-t-elle un effet sur votre santé ?

De manière assez générale, les réponses montrent que la charge de travail liée à l'activité du CHSCT est à l'origine de beaucoup de fatigue, d'épuisement, notamment des secrétaires de CHSCT plus exposés et qui ont en charge l'animation et l'organisation des actions de l'instance. Cette activité est très chronophage si l'on veut « *bien la mener* », répondre aux sollicitations des collègues, réaliser des visites, des enquêtes, rédiger des comptes-rendus... Elle empiète souvent sur l'espace de vie personnel et surtout sur les espaces de récupération de l'activité de travail.

« Il y a quand même des gros coups de fatigue. C'est complètement délirant. Ce qui fait tenir, c'est le collectif. » (Henri)

« C'est vrai que je suis fatiguée. C'est une surcharge de travail et pas seulement physique, même émotionnelle aussi parce que toutes les saisines que je reçois, que je dois transmettre, des fois c'est pas facile, c'est pas facile. Je tiens à faire des réponses à toutes les personnes qui écrivent au CHSCT. Jusqu'à présent, je fais des réponses et des fois, n'ayant pas de pouvoir RH, je ne peux que conseiller. Des fois, je suis un peu frustrée parce que je ne suis pas superwoman non plus et des fois, ça trotte dans ma tête. » (Véronique)

« Après sur l'empiètement que ça prend sur la vie familiale, c'est vrai que j'ai beaucoup de mal à me dire même si je reçois un courriel à 20

h, je ne suis pas obligée d'y répondre tout de suite. Mais il se trouve qu'il est synchronisé avec mon téléphone aussi, donc je reçois un bip. Je vais avoir cette curiosité de regarder vite fait ce que c'est. Si je vois qu'il y a des mots un peu importants, je vais rallumer mon ordinateur, je vais le lire, donc ça empiète forcément sur la vie personnelle. Il faut aussi du temps pour parler avec les gens : les gens ne peuvent pas toujours nous appeler sur leurs heures de travail quand ils sont dans un bureau avec d'autres personnes. Donc ils appellent le soir. » (Noëlle)

« C'est en tension. J'arrive à tenir l'équilibre mais à quel prix ! Mon activité est tendue. En ce moment, j'ai du mal à tout tenir, ce qui fait que je peux vite oublier un truc. Parce que les moyens en temps que l'on me donne sont insuffisants pour le travail que j'ai à faire, ce qui fait que ça déborde. » (Milena)

« Je suis fatiguée et beaucoup plus fatigable. Il faudrait que je sois plus raisonnable que je ne le suis. Je le sens au niveau de ma concentration et de ma mémoire. J'ai une mémoire d'éléphant et depuis un an je trouve que ça pêche un peu. » (Mélina)

« Je suis prise par cette fonction, cette responsabilité [de secrétaire de CHSCT] ; et s'en dégager, c'est difficile parce qu'elle m'intéresse aussi. Mais il y a des moments où je trouve que c'est trop dur ». (Milena)

« J'en ai marre de la souffrance au travail. Il y a des aspects de cette activité-là qui me lassent et qui ne me conviennent plus. En fait je suis assez ambivalente, et je ressens de la frustration ». (Milena)

D'autant que la surcharge de travail liée à l'activité en CHSCT se cumule souvent avec d'autres responsabilités syndicales, générant à leur tour leurs propres contraintes :

« Moi j'ai des troubles du sommeil. Mais ce n'est pas le CHSCT seulement, c'est le syndicat d'une façon générale. Il y a tellement de choses à gérer, on n'en sort jamais. » (Pénélope)

« Oui c'est vrai, ça a un impact sur ma santé mais je pense que ce n'est pas seulement lié au CHSCT, c'est l'activité syndicale qui fait aussi ça. On a tellement de trucs à faire, on a tellement de trucs dans la tête ; c'est la charge mentale. » (Pénélope)

Les tensions internes au sein du CHSCT entre syndicats, voire au sein des membres de la délégation FSU lorsqu'il y a peu d'échanges, peuvent également affecter la santé :

« À un moment ça a été pathogène dans notre CHSCT parce que justement à l'intérieur de notre délégation il ne devrait pas y avoir autant de tensions autour de la représentativité des syndicats. Et comme chaque année, ça revient sur le tapis avec des décisions prises par le Secrétaire sans demander, sans concerter, et sans laisser la parole surtout ; ça devient problématique. Ça c'est très pathogène. » (Séverine)

Cette surcharge de travail au sein du CHSCT, sur fond de « bagarres » sur des sujets importants avec les directions, entre représentants de syndicats différents au sein de l'instance, peut déboucher sur des situations de fragilisation, voire de burnout qu'il ne faut pas négliger.

« Les situations où on est mal à l'aise, c'est quand on entre en conflit avec la direction, qu'un RP se met à partir en vrille, à gueuler, à dépasser les bornes, etc. C'est une situation qui va nous rendre malades. Le malaise c'est le début la maladie. Oui ça veut dire qu'on est en souffrance, ça c'est clair ». (Constance)

Dans les motifs qui ont conduit les RP interrogés à prendre la responsabilité de secrétaire de CHSCT, la plupart le sont devenu.es à la suite d'un burnout d'un précédent collègue. Et plusieurs secrétaires de CHSCT nous ont évoqué des périodes de grande fragilisation liées à la surcharge de travail.

« Il y a des atteintes à la santé, à commencer par le secrétaire du CHSCT central à cette période qui a été obligé de s'arrêter et la suivante a été aussi obligée de s'arrêter. Notre présidence les use. » (Christine)

« J'ai été arrêtée pendant 8 mois, et après j'ai repris en mi-temps thérapeutique suite à un burnout. Et donc j'ai encore des séquelles, ça a beaucoup affecté ma capacité de travail, et mes capacités cognitives on va dire. (...) ça impacte aussi ma vie personnelle, y compris au niveau des..., parce que ça fait longtemps que je le fais, je suis assez connue sur le secteur, et j'ai eu à un moment donné beaucoup de personnes qui m'ont contactée en dehors de mes heures de travail pour parler d'un entretien, pour échanger sur plein de problématiques, et c'était devenu trop important, et ça a contribué à ma surcharge de travail, mais.... Et puis les gens ne comprennent pas, quand ils ne sont pas bien ils s'en fichent de savoir si nous on est en capacité de recevoir leurs problématiques, leur mal-être. Et même quand on est en arrêt maladie, alors qu'ils savent pour quelle raison, c'est très compliqué pour que les gens arrêtent de te contacter et de t'exposer leurs difficultés, leur mal-être etc.... C'est une espèce de déversoir et pour remettre les choses dans l'autre sens, franchement il faut bien avertir qu'on a des horaires de travail et qu'on n'est pas psy. Il y a des lignes d'écoute, nous on a une ligne d'écoute quand la personne ne va vraiment pas bien, nous on n'est pas là...enfin il ne faut pas que ce soit sur nous quoi. » (Sandrine)

« En début d'année je me suis dit "Ah là je ne pourrai pas continuer !", mais il me plaisait d'aller au bout de ce mandat : j'aurais emmené l'instance jusqu'à la fin de son existence. Peut-être que le fonctionnement du fait du confinement s'était distendu. J'avais des copains des copines de la délégation qui prenaient moins leur place et donc 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'aïlle mieux physique-

ment et mentalement (j'étais limite burnout) il faudrait aussi me décharger de certaines tâches". Tout le monde a compris que je tirais la sonnette d'alarme. J'ai un noyau dur de 4 collègues au CHSCT D qui ont pris plus de temps pour essayer de me décharger de certaines tâches. J'ai délégué aussi le 2nd degré sur mes collègues qui étaient du 2nd degré. C'est un poste qui est très énergivore. Ça devient difficile à gérer. Là aussi que **je vieillis que j'ai moins de facilité de récupération, d'encaissement de cette charge.** » (Sylvain)

« Non, justement je ne voudrais certainement pas revenir au niveau départemental. Certes, tu peux avoir un sentiment d'utilité. Mais c'est peut-être quelque chose de personnel, mais j'en ai marre de la souffrance au travail. Il y a des aspects de cette activité-là qui me lassent et qui ne me conviennent plus. » (Milena)

« Comme ce n'est pas à nous, ni à moi en tant que secrétaire de CHSCT, de gérer les dysfonctionnements de l'administration, ça donne à la fin un **sentiment d'impuissance**. Cette espèce d'usure que je ressens, elle vient de là. Il y a même des moments où **j'ai le sentiment que l'on a reculé.** » (Milena)

« En fin d'année fallait vraiment que je fasse un gros break pendant les vacances scolaires d'été où je ne faisais rien qui avait un lien de proche ou de loin avec le CHSCT. Je ne sais pas si c'est dû à la période de confinement, à la période qu'on vit ou si c'est lié au fait que je prends un an de plus. Ça n'aide pas à la chose. » (Mélinée)

Cette dimension de vieillissement dans l'action syndicale, dans l'endossement de diverses responsabilités en tant que représentant du personnel, est particulièrement intéressante. Elle questionne les conditions d'exercice de leurs mandats, leurs conditions de travail, pose la question des exigences et de l'intensité de l'activité syndicale, qui peut user, affecter, au fil du temps et dont on ne parle pas.

Effets sur le sommeil et troubles somatiques,

« Alors ça m'est arrivé sur de situations graves de somatiser par exemple, ça peut arriver, que tu n'as pas vu arriver un truc et que ça te prend la tête et que ça t'empêche de dormir, des choses comme ça, ça a des conséquences sur le sommeil. Quand tu es trop sous tension par exemple, eh bien tu vas manger un peu plus, tu vas boire aussi un peu plus, fumer un peu plus. Moi j'ai arrêté de fumer, mais je fumais beaucoup plus sur la fin. Donc tu as besoin de café plus souvent, des choses comme ça, des excitants hein ! Donc ça a des effets, oui. » (Paul)

Les entretiens font surtout ressortir les atteintes à la santé. Mais trois personnes interviewées ont mis en avant la **dimension constructive de la santé dans cet engagement** : le fait que cette responsabilité avait contribué à leur santé dans le sens où elles trouvaient dans cette mission un sens dans leur engagement pour les collègues.

« Moi je pense que ça a eu plutôt des effets positifs. Il y a eu certes une augmentation de ma charge de travail, c'est le volet négatif, on est d'accord là-dessus. Mais par contre être engagée et donner du sens à ce que je fais et être porteuse d'un certain nombre de valeurs, pour le coup ça me correspondait assez bien même si j'étais en colère parfois. Je n'étais pas juste dans une position de victime d'une organisation du travail qui pouvait être maltraitante. » (Christine)

« Pour moi c'est plutôt un facteur de santé mais je ne mettrais pas plus le CHSCT en avant que mon activité syndicale parce que ça me permet de reprendre de la distance avec mes conditions de travail dégradées au sein de l'Éducation nationale. Ça me permet de réfléchir, d'avoir des axes de réflexion. C'est en ça que c'est salvateur on va dire. » (Séverine)

Le sentiment de retrouver dans cette instance un pouvoir d'agir a contribué à retrouver la santé. De même, la dimension collective du travail dans des CHSCT qui marchent bien, comme le fait de servir la collectivité, est un élément qui permet d'accepter l'inacceptable, c'est-à-dire cette surcharge de travail qui peut fragiliser la santé.

L'activité en CHSCT est donc importante à considérer du point de vue des enjeux de santé pour ses membres. Sur ce point, il nous semblerait intéressant, dans une perspective future, de questionner ces effets de l'activité de représentant du personnel dans cette instance, et peut-être dans d'autres, sur la santé de ces personnels : santé physique et psychique ; une dimension qui est trop peu abordée dans l'instance.

Comment gérez-vous sur un plan personnel les situations graves auxquelles vous pouvez être confronté.e ?

Les membres de CHSCT sont parfois confrontés à des situations extrêmement graves et se voient dépositaires des souffrances aiguës de collègues. Par exemple, dans le cas du décès d'un élève, pour ce qui concerne le secteur de l'enseignement, de violences physiques de la part d'un parent d'élève, voire d'élèves ; ou, ailleurs, d'un demandeur d'emploi dans des situations de tensions. Mais il peut s'agir aussi de conflits dans des équipes, de situations de harcèlement qui contribuent à des situations de dépression, de burnout, de tentatives de suicide, voire de suicides de collègues. Ils doivent alors accompagner ces personnels en souffrance, mettre en place des enquêtes, réaliser des entretiens qui peuvent les ébranler, les affecter, les éprouver émotionnellement.

« 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 épaulé par un cabinet d'expertise [...] Sur le plan des émotions, ça a été une période très difficile. (Martin)

« Je ne comprends pas l'attitude des managers, de certains managers. Je ne comprends pas le plaisir à harceler les personnels, c'est quelque

chose que je ne comprends pas. Mais après, je mets de la distance parce qu'il faut passer à autre chose. Ce n'est pas mon rôle de solutionner tout. Mais c'est vrai que des fois, je ne comprends pas et j'accepte pas. Pendant un an et demi, on a travaillé dans un département où l'on ne comprenait pas la personne qui avait des attitudes franchement perverses. Donc oui, parfois on y pense. Après je me dis « tu as fait ton boulot », t'as transmis, t'as fait la visite, on a parlé aux gens, on a transmis à qui de droit, on s'arrête là. Stop, tu t'arrêtes là » et on passe au cas suivant malheureusement. » (Véronique)

« J'avais du mal à ne pas penser à la souffrance de cette collègue. Pourtant je n'étais responsable de rien ». (Sylvain)

Accueillir la parole de personnes en souffrance n'est pas facile : cela relève de compétences spécifiques, de vrais savoir-faire, savoir-être auxquels les membres du CHSCT ne sont pas nécessairement formés dans le cadre des stages de formation institutionnels.

Et la souffrance de certains membres de CHSCT découle parfois de leur sentiment d'impuissance face à certaines situations pour lesquelles il est difficile d'agir : cela crée un sentiment de frustration extrêmement douloureux, voire de culpabilité.

« Des fois c'est dur. Là il y a un collègue qui vient de découvrir qu'il a une maladie hyper grave. Il m'appelle il me dit ça. C'est hyper dur ! Moi je peux l'aiguiller sur l'allègement de service. Il découvre qu'il va mourir c'est hyper dur. Moi j'ai pas de solution à part qu'on en parle. » (Pasqual)

Les membres du CHSCT qui ont l'habitude dans leur activité professionnelle (ergonomes en l'occurrence) de traiter des problèmes de conditions de travail, de souffrance au travail, semblent développer une distance vis-à-vis des situations qui leur permet de ne pas être trop affectés personnellement par l'épreuve des collègues.

« Sur la prise de recul, sur les sujets, je pense que l'on a cette capacité en tant qu'ergonome à considérer que c'est des objets de notre travail, à pouvoir prendre du recul et à ne pas être forcément impacté par les souffrances des collègues. » (Noëlle)

De même, des personnes ayant eu au fil de leur parcours syndical une expérience importante de situations aigües semblent avoir construit des mécanismes de protection leur permettant de gérer les situations avec un certain recul.

« J'ai toujours eu de la distance parce que j'avais eu un passé syndical d'accompagnement du personnel où j'ai dû gérer des situations compliquées, avec des conseils de discipline de collègues accusés de viols par ascendant, un collègue qui sort de prison entouré de deux flics. Je ne peux pas dire que cela m'a atteint à titre personnel, même si ça marque quand même. » (Yves)

L'expérience, qu'elle soit professionnelle ou syndicale, semble donc être un atout dans le rapport aux situations et dans la construction de sa propre santé. Des compétences spécifiques se développent dans le rapport aux situations, permettant de ne pas se laisser envahir par les affects.

Ces enjeux de santé mettent en évidence que même les militants peuvent subir des atteintes à la santé du fait des RPS auxquels ils sont soumis dans leur propre activité militante. Même si notre questionnaire et notre grille d'entretien ne cherchaient pas nécessairement à identifier les RPS liés à cette activité en CHSCT, il nous semble que parmi les 6 facteurs de RPS retenus par le Collège d'expertise sur le suivi des RPS au travail coordonné par Gollac et coll. (2011)³⁵, quatre semblent des points de vigilance dans l'activité des membres des CHSCT, et plus encore des secrétaires :

- **l'intensité et temps de travail**, l'activité en CHSCT étant très chronophage compte tenu de la diversité des missions à remplir, des documents à produire alors même que les temps de décharge sont dérisoires. Nous avons souligné à plusieurs reprises que le travail du CHSCT déborde souvent sur l'activité professionnelle comme sur la vie personnelle ;

- **faible autonomie et peu de marges de manœuvre** ; certains RP se heurtent à des directions peu à l'écoute des enjeux de santé-sécurité au travail, et qui freinent le travail des CHSCT.

- « Il y a des atteintes [à la santé], à commencer par le secrétaire du CHSCT central à cette période, qui a été obligé de s'arrêter, et la suivante a été aussi obligée de s'arrêter. Notre présidence les use ; il y a des moments très difficiles en CHSCT central : ils les usent. Ils font face à des situations très difficiles avec de vraies obstructions. » (Christine)

- manque de soutien social et de reconnaissance du travail :

Les échanges en CHSCT peuvent relever, dans certains situations (mais ce n'est pas le cas partout) de rapports de force extrêmement tendus, éprouvants avec les directions, affectant les personnes. La mise en place d'enquêtes, d'expertises, nous l'avons vu, résulte parfois de négociations longues, pouvant durer plusieurs mois. Les RP ne se sentent pas toujours entendus, écoutés dans leurs demandes et leurs revendications, alors même que la santé et la sécurité au travail devraient être l'affaire de tous et nécessiterait un vrai dialogue social. Certains se heurtent dans leurs actions à un mur (on pourrait employer le terme de « plafond de verre ») qui, d'une certaine manière, constitue une limite ne pouvant être franchie qu'au prix de batailles dans le cadre des institutions où ils agissent. Dans ces contextes, les secrétaires de CHSCT se retrouvent souvent en première ligne d'une lutte qui nécessairement revêt une dimension politique dépassant le cadre de leur action.

³⁵ Ces 6 facteurs de risques ont été développés dans le Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des RPS au travail « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser » (2011) coordonné par Michel Gollac et Marceline Bodier (2011) <https://college-risquespsychosociaux-travail.fr/rapport-final/> :

- intensité et temps de travail
- exigences émotionnelles
- autonomie et marges de manœuvre
- conflits de valeur
- manque de soutien social et manque de reconnaissance au travail
- insécurité au travail

Le CHSCT étant une instance de dialogue social, donc une arène sociale et politique, sa composition pluri-syndicale peut ouvrir à l'expression de postures très différentes, sources de dissensions entre syndicats que doit articuler le secrétaire du CHSCT, le positionnant dans une situation parfois très difficile.

« Il y a eu beaucoup de conflits internes au sein de la délégation CHSCT FSU CGT entre les membres. Entre la secrétaire et certains membres et également entre notre délégation et FO. On a eu une année extrêmement difficile ». (Sylvain)

« Avec l'UNSA c'était un peu tendu parce qu'on n'avait pas la même approche de la façon de construire le dialogue social de construire le rapport de force ». (Pasqual)

Les membres du CHSCT ont souvent le sentiment que leur travail et leur fort investissement ne sont pas suffisamment reconnus par la direction, connus des collègues qui peuvent être interrogatifs quant à leur rôle, voire par leur propre syndicat ;

Exigences émotionnelles liées au fait d'être les réceptacles de la souffrance des collègues, de devoir gérer des situations graves (accidents, tentatives de suicide, conflits), de devoir batailler parfois avec les directions pour que les problèmes soient mis sur la table et débouchent sur des actions concrètes sur le terrain avec une impossibilité de lever la garde.

La mise en évidence de tels symptômes de mal-être montre que les actions menées par les RP peuvent se heurter à des obstacles pratiquement insurmontables dans le cadre institutionnel où ils agissent.

Prendre conscience de ces enjeux de santé propres à l'activité en CHSCT nous semble essentiel pour réaliser un travail efficient ; c'est-à-dire non seulement efficace mais constructif du point de vue de la santé. Cela passe par la mise en place d'un travail de santé à la fois individuel et collectif que nous allons aborder maintenant.

Un travail de santé nécessaire pour faire face aux situations difficiles

Nous avons identifié plusieurs stratégies de préservations dans ces contextes difficiles, relevant d'un véritable travail de santé (Lhuillier, 2021) au sein des équipes CHSCT.

Une distanciation nécessaire vis-à-vis des situations, qui relève d'un travail de santé

Garder une certaine distance par rapport aux situations qui remontent du terrain est important pour pouvoir continuer à assumer sa mission sans s'épuiser psychologiquement, sans trop rentrer en adhérence avec le ou la collègue en difficulté ; mais cela n'est pas toujours facile à faire. Cela peut nécessiter de passer par la mise en discussion collective des sollicitations du terrain.

« Quand il y a eu un collègue qui a eu quelqu'un qui n'allait vraiment, vraiment pas bien et que cela l'a perturbé, on dit " bah moi j'ai eu cette collègue-là, je ne savais pas quoi lui dire " ; on le dit ensemble. Tu vois hier il y avait une secrétaire de CHSCT, elle est psy elle a été appelée sur une école où un enfant est décédé avant hier soir dans la nuit. Elle était mal, même si la collègue a de la bouteille, du recul etc. C'est imbriqué :

champ syndical, champ professionnel. On n'a pas trouvé de solution mais, au moins, elle nous l'a dit. On lui a dit qu'on la soutenait, qu'on y réfléchissait ensemble et qu'on verrait dans quelle mesure on pouvait mutualiser. Moi je pense qu'il faut en parler, c'est bête à dire. Et les camarades qui ont un peu plus d'expérience ou de recul, ils apportent quand même une expertise certaine. C'est toi qui encaisse ce que dit la ou le collègue. » (Pasqual)

« Si on ne veut plus être en souffrance, l'un des moyens c'est quand même pour se protéger soi-même qu'on soit capable de prendre du recul et d'analyser pourquoi ça nous fait souffrir. En échangeant toutes ces expériences en prépa CHSCT, bon ça veut dire qu'on a mis en place des mécanismes pour pouvoir se soulager, pour pouvoir débriefer, pour pouvoir évacuer un peu de notre souffrance ». (Constance)



(Photo Emel)

Passer de problématiques individuelles à une réflexion plus générale

La prise de distance peut passer également par un décentrage de situations individuelles pour aller vers une réflexion plus générale sur ce type de situations, permettant de tirer des enseignements pour le traitement ultérieur de situations analogues.

« Ce qui m'intéresse dans le CHSCT c'est que, toute situation individuelle va être généralisée. Cela permet de prendre de la distance cette façon de fonctionner. Au niveau du SNUipp, on a des situations individuelles dramatiques ; on va essayer d'en faire un sujet général. De toute façon toute problématique individuelle, forcément, elle concerne plus qu'une personne. Après on est une équipe. » (Mélinée)

Nous pouvons donc considérer que le collectif CHSCT, quand il fonctionne bien, peut être une ressource pour réaliser le travail, lié à cette instance, en santé. Cela questionne le turn-over dans l'équipe, l'existence ou non d'un référentiel commun pour aborder le travail, les situations problèmes, la qualité des échanges entre RP de syndicats différents, les rapports de force qui s'y jouent.

« On a quand même un certain nombre de situations où on éprouve le besoin de débriefer entre nous après la séance et donc ce débriefer il sert à quoi ? Il sert à nous soulager de tout ce qu'on s'est pris dans la gueule pendant la séance ; donc oui ça veut dire qu'on est en souffrance ça c'est clair. » (Constance)

Garder un ancrage dans son activité professionnelle personnelle

Ne pas être à temps plein dans l'activité syndicale et dans le travail en CHSCT peut être également une stratégie pour préserver sa santé :

« J'ai besoin d'être en classe un jour par semaine. C'est ma respiration et fonctionner à moins de 75 %, je crois que j'exploserais en vol ». (Mélinée)

Certains interviewés considèrent que garder un ancrage dans son milieu professionnel est essentiel pour rester connecté aux problèmes de terrain, et éviter ainsi de développer des points de vue hors-sol. Cela offre aussi une proximité vis-à-vis des collègues facilitant les échanges informels sur les conditions de travail.

Votre participation à cette instance a-t-elle été source de développement PROFESSIONNEL et PERSONNEL pour vous ? Sur quels aspects ?

Cette activité en CHSCT semble avoir beaucoup apporté aux personnes interrogées sur le plan professionnel comme sur le plan personnel :

« Je trouve que l'école syndicale est une école formidable et ça on devrait le dire à plein de jeunes qui veulent rejoindre le syndicat, c'est qu'on apprend énormément, qu'on s'interroge ». (Paul)

Les personnes interrogées semblent avoir réalisé de nombreux apprentissages en situation au travers de l'activité en CHSCT, facteur de développement professionnel et personnel :

Elles ont appris à argumenter, à négocier, à travailler avec d'autres (syndicats, médecine du travail, préventeur, direction...) : autant de compétences essentielles pour faire avancer les conditions de travail

« C'est intéressant aussi pour l'aspect interprofessionnel. Quand je vais faire une visite avec le CHSCT au service médecine du travail des personnels de l'université ou à la médecine des étudiants, que je discute avec des infirmières, des psychos, je trouve ça sacrément intéressant. Ce sont des lieux d'échanges et d'enrichissement professionnel mutuel. Moi je trouve que ce sont des échanges où tout le monde est gagnant. » (Yves)

« Moi ça m'enrichit vachement déjà, cela m'a facilité la prise de parole, et puis maintenant je peux avoir le maire en face de moi, il y aurait Macron j'en ai rien à faire, c'est pareil : je ne vais pas être angoissée. Et quand ils se mettent en colère il se met à crier, c'est pas grave je crie aussi. » (Pauline)

Les visites, enquêtes, leur ont permis de découvrir des métiers, des collègues qu'elles n'auraient jamais rencontrés autrement, créant ainsi une opportunité de développer une représentation plus riche du milieu professionnel dans lequel elles évoluent

« J'ai rencontré des gens que je n'aurais jamais vus par ailleurs. » (Yves)

« Sur un plan professionnel, j'ai découvert plein de services de l'université dont j'ignorais l'existence. Donc ça m'a permis une meilleure connaissance de l'institution, des problèmes des collègues à leurs différents niveaux là où ils sont. Il y a des choses très étonnantes sur les modes d'organisation. J'ai aussi beaucoup appris sur les priorités de la présidence, sur la manière dont sont pensées les choses, comment les plans de prévention sont envisagés. Tout ça c'est intéressant. » (Domitille)

« Vraiment moi je trouve ça très enrichissant de sortir de son bureau et d'aller voir ce qui se passe dans plein d'endroits tout à fait improbables, où jamais je n'aurais mis les pieds autrement. Et moi j'ai toujours trouvé ça très intéressant. » (Yves)

Ces connaissances acquises dans le cadre de l'activité en CHSCT ont permis à certains d'acquérir des savoir-être, des savoir-communiquer, très utiles ensuite dans leur propre activité professionnelle ou politique.

« Cela m'a beaucoup appris, y compris pour ma nouvelle vie politique aujourd'hui. Ainsi à la mairie, je fais très attention aux conditions de travail du personnel. Cela est lié à ce qu'on a appris sur la reconnaissance. » (Elina)

Effectivement, les compétences acquises au travers des missions des CHSCT sont transférables : elles permettent de développer un regard tout à fait particulier, différent, plus systématique, plus ouvert sur les conditions de travail, sur le réel de l'activité, les enjeux de santé et sécurité au travail. Un champ de transformation individuelle et collective souvent peu consciente mais tout à fait importante.

Quant aux ergonomes impliqués dans le CHSCT, ils ont trouvé matière à nourrir leur approche des questions de travail, à enrichir leur enseignement ; leur activité en CHSCT et leur activité d'enseignant-formateur étant très proches :

« Cette expérience m'a apporté dans la compréhension du fonctionnement de cette instance. Plus dans une réflexion un peu méta et sur peut être une compréhension des différentes postures pour attraper la question du travail. C'est important. Moi j'ai trouvé intéressant d'écouter les collègues développer leur approche des situations de travail même si ce n'était pas la mienne, c'était intéressant de voir d'où ils partent et comment ils analysent les choses et ça nourrit ma réflexion d'enseignante. Cette expérience-là je l'évoque souvent dans le cadre de mes cours pour aborder notamment le rôle du CHSCT, ce qui s'y discute et cetera. Donc c'est une expérience intéressante sur les dynamiques collectives, sur ce

qui peut faire ressource et les autres obstacles et tout ça. Moi ça m'intéresse à ce titre-là. Ce travail au sein du CHSCT a alimenté la réflexion que j'ai menée pour l'élaboration de mon HDR. » (Christine)

Des changements plus personnels découlant de l'activité en CHSCT ont été mises en avant : une transformation de soi dans le rapport aux autres :

« J'ai appris aussi à communiquer. Heureusement que la FSU m'a confié cette mission car je pense que je n'aurai pas été le même homme aujourd'hui. Ça a changé beaucoup de choses sur ma façon de communiquer, d'être. J'essaie de faire très attention aux gens autour de moi. On a tellement des conditions de travail dégradées, des retours d'équipes qui ne s'entendent pas, où il n'y a pas d'écoute. Moi j'essaie de faire attention dans mon quotidien CHSCT à ce qu'on soit attentif les uns les autres. On essaye de se parler sans animosité, de faire attention à ce que les autres disent. Je trouve que là-dessus j'ai beaucoup progressé. C'est aussi le fonctionnement CHSCT qui m'a amené à être comme ça. » (Sylvain)

L'implication dans le CHSCT, surtout en tant que secrétaire de CHSCT, contribue à une identité professionnelle particulière au sein de l'institution et à des formes de reconnaissance très différentes de celles qui se jouent habituellement dans le milieu de travail. Cela est vécu comme quelque chose de très positif, de valorisant, participant au plaisir et à la satisfaction à travailler dans cette instance :

« C'est valorisant au niveau de l'université globale. Au sein de l'université, oui c'est valorisant. Je pense d'ailleurs que c'est grâce à ça que j'ai obtenu il y a 2 ou 3 ans d'être hors classe aussi, ça s'est joué en local. C'est valorisant et si je n'avais pas été secrétaire, je n'aurais jamais discuté avec les services centraux ; la présidence, les services centraux, c'était des acteurs très éloignés. Rien que de remettre les pieds sur le site global de l'université, de me rendre dans les services centraux, de connaître tous ces gens-là, ... je suis assez surprise qu'on me reconnaisse lorsque l'on a eu des dossiers à traiter ensemble alors que moi j'ai toujours le réflexe de vouloir me présenter. Maintenant ils me connaissent, c'est rigolo. » (Noëlle)

« Le fait d'être secrétaire de CHSCT a contribué à une forme de reconnaissance clairement à titre personnel. Moi, je l'ai bien vécue. C'est une composante importante de mon identité professionnelle. Je précise que je suis professeur certifié (PRCE) à la fac, donc je ne suis pas chercheur, je ne suis pas dans un labo. Du point de vue symbolique l'importance d'un PRAG ou d'un PRCE par rapport à un MCF ou un PU, évidemment elle n'est pas la même. Donc la reconnaissance acquise par le biais de ce travail-là elle est importante aussi de ce point de vue-là. C'est une forme de reconnaissance de ton importance professionnelle. » (Yves)

« Je le vois comme une source d'épanouissement personnel. Se dire qu'on a quand même un rôle qui est plus gratifiant que d'être simple PE dans sa classe. Montrer aussi à l'institution qu'un PE est capable de réfléchir. Montrer ça aussi à l'institution. Il n'y a pas que des tâcherons parce que j'ai l'impression qu'il y a un certain mépris parfois de la haute hiérarchie sur les instits. C'est faux parce que maintenant il y a à peu près le même niveau de recrutement. Une sorte de mépris des gens qui sont bons comme l'avait dit un ministre à changer les couches culottes. » (Sylvain)

Ce travail contribue pour certains au développement d'une confiance en soi transformant les rapports sociaux, créant une sorte de légitimité :

« Depuis que je suis au CHSCT, je suis devenue plus sûre de moi. » (Véronique)

« Fréquenter les IEN, le DASEN, le SG et puis d'autres gens que je vois au rectorat, ça a des côtés plaisants ; pas que plaisants mais ça a aussi des côtés plaisants ». (Sylvain)

Cela contribue à une reconnaissance personnelle et en même temps professionnelle, participant à la construction de la santé.

On voit bien ici que si la charge de travail en CHSCT, les responsabilités qui sont en jeu peuvent fragiliser la santé, d'autres facteurs tels que le sentiment d'être utile pour les autres, le fait d'être reconnu autrement dans le milieu de travail, en particulier par la hiérarchie, contribuent à la construction de la santé.

La fusion des instances

Sous le titre de « projections », les questions suivantes ont été posées :

Projetez-vous de renouveler votre mandat ?

Comment envisagez-vous l'évolution de cette activité dans le cadre du CSA ? (risque de relégation des questions de santé, de moins d'ancrage sur le terrain, etc.)

Dans le cadre de la mise en place du CSA et de la fusion des instances, quelles formations vous sembleraient nécessaires pour que l'on garde cette dimension de prévention ?

Projetez-vous de renouveler votre mandat ?

Parmi les répondants (22), 4 sont actuellement retraités et ne sont donc pas concernés par cette question.

Sur les 18 restants, 3 n'ont pas répondu parce que la question n'a pas été posée ou parce qu'elle a été oubliée au fil de l'échange ; 5 ont répondu sans ambiguïté « oui » ou « j'aimerais » :

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

« Oui, oui, moi ça m'intéresserait de continuer à participer, d'abord par curiosité de cette évolution. » (Noëlle)

« Cela dépendra de la configuration des prochaines élections professionnelles. A priori oui. » (Pasqual)

« Oui ce sera le dernier mais du fait de ma disponibilité, de mon poste, j'ai beaucoup plus de facilités pour pouvoir me libérer [...] De toute façon j'ai encore 5 ans de travail normalement. Comme j'ai dit à mon maire nous allons vieillir ensemble » (Pauline)

« J'aimerais bien. Après il y a des paramètres internes à notre Fédération que je ne maîtrise pas. » (Séverine)

L'existence d'un vrai collectif de travail au sein de l'instance, source de plaisir à travailler, la stimulation intellectuelle et le défi que représente la mise en œuvre d'une nouvelle réforme, la disponibilité dont on dispose, ou encore le sentiment de l'utilité pour l'instance de ses propres compétences professionnelles, sont autant d'éléments qui donnent envie de poursuivre, de « durer » dans ce type d'activité.

À l'inverse, 7 personnes ont répondu clairement « non ». Les motifs sont divers.

Certains font écho à ce qui se dit des CHSCT :

« C'est-à-dire que là la question ne va pas se poser. Prochaine élection professionnelle, les CHSCT disparaissent. En 2022 ça s'arrête. » (Nathalie).

Cela témoigne d'un manque d'informations concernant la mise en place des CSA, certaines personnes ignorant que dans la Fonction publique, une formation spécialisée en santé et sécurité au travail sera maintenue au côté du CSA.

D'autres font référence à l'état d'épuisement dans lequel ils se trouvent, lié à l'ampleur de la tâche, aux responsabilités, ou à l'absence de véritable collectif de travail, ces différents motifs pouvant être conjugués.

« Ah non, c'est terminé ! J'aurai 59 ans au printemps quand ça va se terminer. J'essaye de former quelqu'un pour me remplacer. Les gens ont l'impression que c'est des postes où l'on fait de la représentation, on va à des réunions, on écoute ce qui se dit et puis voilà, il n'y a rien d'autre à faire, à la rigueur on lit les documents avant. Les gens ne se rendent pas compte qu'il y a une implication, qu'il y a des recherches à faire à côté, qu'il y a des comptes-rendus à faire, qu'il faut se rappeler de ce qui s'est dit, mettre tout ça en perspective etc.... Une fois que la personne appréhende ce petit quelque chose là, eh bien au début c'est super. Et plus ça va les gens se disent eh bien non je ne vais jamais y arriver, et donc c'est trop compliqué, trop prégnant et donc il n'y a jamais personne qui veut me remplacer. » (Sandrine)

Cette dernière réponse montre que les positions ne sont pas absolument fermées, et que certaines personnes qui ne renouvelleront pas leur mandat de secrétaire de CHSCT, n'excluent pas de siéger dans la FS.SST en tant que suppléantes, soit qu'elles ne souhaitent plus être secrétaires du fait d'un certain épuisement, soit parce qu'elles prendront leur retraite au cours de leur mandat, soit enfin parce qu'elles jugent que le Secrétaire de la FS.SST devra être nécessairement un membre du CSA, ce qu'elles savent qu'elles ne seront pas compte-tenu de leur place dans le syndicat. La perspective de la cessation de l'activité constitue donc un autre facteur qui laisse penser qu'il va y avoir un renouvellement très important des membres dans la future FS.SST, avec le risque d'une perte de compétence, même si elle n'est que momentanée. Une personne, Milena, qui a répondu « non », au moment de l'enquête a changé de position du fait de la conscience de ce risque et poursuivra dans la future formation pour limiter le *turnover* trop important des militants et garantir une certaine continuité fondée sur la mémoire du passé.

Trois personnes ont répondu qu'elles ne savaient pas, conscientes des aléas liés aux changements de majorité politique ou encore à la façon dont seront constituées les listes des représentants de personnels lors des prochaines élections professionnelles.

« Si on a la même majorité, le président du conseil départemental et les élus nous ont dit que, nous, on continuera à mettre en place le CHSCT. On ne fera pas la fusion des instances. On ne voit pas bien comment on va s'en sortir en fusionnant les 2. Il y a 35 directions, 200 services, 300

métiers différents. Eux ils disent on va faire ce qu'on sait faire, on continuera le CHSCT, on continuera le comité technique départemental. Ils n'ont pas l'intention de fusionner. Ainsi, si ce n'est pas cette majorité qui l'emporte et malheureusement une autre : « au secours » ! parce que ce qui est clair dans cette loi de destruction de la fonction publique, c'est qu'effectivement le peu de moyens qu'on pouvait avoir dans le CHSCT ça va être aspiré dans un truc pas très clair. » (Clément)

« Après il y a des paramètres internes à notre Fédération que je ne maîtrise pas » (Séverine).

En faisant cette réponse, Séverine a en vue la place qui est accordée, dans les délégations de la FSU, aux « petits syndicats ». Pour elle, il y a là un enjeu syndical décisif. Consciente de l'utilité des compétences des assistant.es de services sociaux dans une instance comme le CHSCT ou la future formation spécialisée, elle verrait d'un mauvais œil qu'il n'y ait dans les délégations personne du Snuas ou du Snics :

« On est très attentif à la façon dont les choses vont être gérées. Je travaille dans le cadre du SRIAS³⁶ beaucoup avec le SNETAP. À force de s'entendre dire qu'on est un petit syndicat minoritaire, qu'on ne peut pas être représentante au même titre (alors que je trouve, moi, dans le cadre de ma profession, que j'ai une transversalité que d'autres n'ont pas, en tout cas que les enseignants du Snes n'ont pas), du coup on sera très attentif en fonction de comment les délégations et comment les sollicitations vont être faites pour les petits syndicats. Ça remettra en cause notre place au sein de la FSU, ça c'est très clair. On arrêtera d'être la dernière roue du carrosse. Si le Snes n'a pas besoin de nous pour cette instance, on ira ailleurs » (Séverine)

Cette dernière remarque est particulièrement intéressante car elle révèle la dimension politique qui peut se jouer dans cette instance, y compris au sein de la FSU. Elle traduit le rapport parfois fragile qu'entretiennent certains petits syndicats vis-à-vis de la fédération et des tensions plus ou moins visibles qu'il peut y avoir dans l'instance pour se faire reconnaître, pour faire sa place lorsque l'on est minoritaire.

Cela nous semble un point important pour penser la composition de l'instance FS.SST, y compris dans l'équipe locale FSU.

Comment envisagez-vous l'évolution de cette activité dans le cadre du CSA ? (risques de relégation des questions de santé, de moins d'ancrage sur le terrain, etc.)

Les craintes :

Dans toutes les réponses, s'expriment des craintes, voire de la colère et une certaine déception de voir cette instance disparaître, donnant lieu à une vision très pessimiste de la suite :

³⁶ SRIAS : Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale

« Ça me déçoit beaucoup que les CHSCT disparaissent alors qu'on s'est tellement investis pour les créer. » (Elina)

« Je pense que c'est une catastrophe, que c'est vraiment une catastrophe ». (Martin)

« Cette fusion, pour moi, ce n'est pas du tout positif, c'est même un retour en arrière ». (Véronique)

Il y a ainsi la crainte que les questions de santé et sécurité au travail soient reléguées à l'arrière-plan, que les représentants des personnels aient moins de moyens pour faire ce travail, ou encore qu'il y ait un affaiblissement juridique de l'instance. En d'autres termes que les marges de manœuvre des membres de la commission soient réduites, et que les prérogatives du CHSCT en termes de prévention, d'actions, soient remises en cause :

« Est-ce que les droits seront conservés ? L'obligation de conduire une enquête après les accidents du travail ? Est-ce que l'on va avoir une instance affaiblie sur le plan juridique ou pas par rapport aux questions de SST ? Et la question des moyens : de quels moyens en temps de décharge disposeront les futurs membres de cette formation spécialisée ? Et comment faire pour que le CSA ne traite pas en dernier les conditions de travail ? » (Milena)

L'affaiblissement juridique de l'instance

Le CSA aura-t-il encore le pouvoir d'émettre des Avis ?

« [Le CHSCT] C'est un des rares endroits où on a le pouvoir d'écrire tout ce qu'on veut, de se prononcer sur des sujets y compris si on n'est pas sollicité. Il faut un petit peu se battre, c'est une source de conflit mais on peut le faire. On a le pouvoir d'écrire et de mettre l'administration, enfin le chef d'établissement, face à ses responsabilités. Ça veut pas dire qu'il va faire comme on dit mais, en tout cas, nous on a le pouvoir d'écrire alors que dans les autres instances finalement on ne peut jamais s'exprimer que sur les sujets sur lesquels on est sollicités. Je ne sais pas si on peut récupérer ce pouvoir-là au travers des autres activités syndicales ; je n'en suis pas sûre. (...) Oui, on peut toujours, au début d'un CA, etc., faire une déclaration, dire tout un tas de choses. Mais voilà, on le dit point barre et en rien ce n'est opposable, alors qu'un avis du CHSCT c'est opposable à la direction et elle engage sa responsabilité. En ne prenant pas des mesures, par exemple, elle sait que si un jour ça tourne mal et bien cet avis-là lui sera opposé. » (Constance).

Qu'en sera-t-il du droit d'enquête ?

*« Le droit d'enquête, est-ce que ça continuera dans les CSA ? Moi je n'en suis pas certain ; je pense qu'ils vont essayer de ligoter et je pense que là il y a du grain à moudre. Je suis très inquiet parce que je ne vois pas la FSU se bouger le *** sur ces affaires-là » (Martin)*

Les moyens

Concernant la question des moyens, l'idée qu'il y aura moins de militants est envisagée :

- « *Déjà il va y avoir moins de personnes donc moins de personnes formées.* » (Charlie)

ce qui veut dire aussi des militants plus polyvalents :

« *Ce sont des gens qui vont se retrouver avec une double mission dont une va complètement absorber l'autre. La spécificité du CHSCT va être perdue* » (Christine).

Compte tenu du cumul des mandats, certains risquent de se retrouver avec de grosses décharges :

« *Des retours que j'ai de ma copine syndicaliste chez Danone. Finalement elle est devenue syndicaliste quasiment à plein temps. Ce qui est quand même très très lourd.* » (Constance).

Les grosses décharges sont perçues comme posant un double problème : une perte de compétences sur la durée par rapport à son métier d'origine, qui fait qu'un retour à plein temps pourrait parfois être problématique :

« *Quand on arrête son activité professionnelle pendant un certain temps et c'est ce qui nous pend au nez avec le CSA, 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. Donc c'est quelque chose à mon avis qui va porter préjudice aux représentants du personnel pour leur carrière. Il faudrait être en fin de carrière et se dire voilà je suis en fin de carrière donc je ne fais plus que du syndicalisme.* » (Constance).

Le second problème est le risque d'être coupé des réalités professionnelles :

« *Si je n'exerce plus mes missions professionnelles finalement et que, petit à petit, je ne vais plus dans mon service, que je côtoie de moins en moins de collègues qui ne sont pas des représentants du personnel, etc., finalement, au bout d'un moment qu'est-ce que je sais du travail ? C'est le problème d'être coupé de la base en fait. Je suis représentant du personnel 1 an, 2 ans, 3 ans, 4 ans ; au bout de 4 ans il y a plein de choses qui ont évolué et moi dans tout ça qu'est-ce que je sais réellement du travail des collègues ? Je pense que c'est une question à se poser.* » (Constance).

Finalement, la crainte principale est qu'il y ait un changement dans la nature du travail, que le travail réel soit oublié au profit de l'élaboration de plans d'actions ou de protocoles bien souvent coupés de la réalité dont on peut se demander s'ils ne servent pas justement à la masquer.

Un changement dans la nature du travail

« Qu'est-ce qui va disparaître ? Et bien la prévention, le travail. Il ne va plus être question d'en parler du travail. Je vois bien apparaître la QVT qui va pointer le bout de son nez, le bien-être au travail, le bonheur au travail, c'est ça qui va apparaître... Donc c'est le travail qui va passer à la trappe, c'est sûr. Ah oui, je sais ce qu'ils vont nous mettre : ils vont nous faire des plans handicap, comme ce qu'ils nous ont encore fait récemment. D'une main ils font un plan handicap avec de la com, de l'affichage, des signatures de protocole par le président, et de l'autre ils virent des gens qui sont en situation de handicap, parce que quand tu as une adaptation de ton poste, tu n'as pas le même travail que tes collègues, donc du coup ça finit par faire des conflits. Par exemple tu n'as pas les mêmes horaires ou tu as moins de dossiers, tout ça fait des conflits. Voilà, d'un côté ils vont faire du grand tralala et de l'autre côté, dans la réalité du terrain, c'est l'inverse qui se passe » (Charlie)

« Ça va accroître la tendance actuelle de non prise en compte du travail. En fait, on a un discours sur le travail, mais on ne parle pas vraiment du travail. On parle un peu de tout. Les enquêtes de terrain, si elles sont menées, elles ne seront sans doute pas menées avec les mêmes orientations. C'est ce que je vois à l'œuvre depuis qu'on a laissé le CHSCT local : la dimension travail est de moins en moins présente [...] La spécificité du CHSCT va être perdue ». (Christine)

Ces craintes sont d'autant plus vives qu'elles rencontrent un questionnement sur le degré d'engagement des syndicats vis-à-vis des questions de santé au travail, reflet d'une certaine culture syndicale.

La réalité de l'engagement syndical sur les questions de santé au travail

« Alors après je trouve que la FSU n'a pas mené la bataille suffisamment de manière importante pour contrecarrer ces projets. Ce n'est pas parce que c'était passé dans le privé qu'il fallait que ça passe dans le public parce que ce n'est pas du tout les mêmes enjeux. Je crois que la FSU n'a pas mené le combat et puis là maintenant que le combat est perdu enfin peut être pas complètement, enfin bref on n'est pas encore dans l'anticipation et dans l'élaboration de ce qui pourrait arriver ». (Martin)

« Après moi j'ai une source d'inquiétude sur le fait que on voit bien que au sein de nos syndicats, de tous nos syndicats il n'y a personne qui court pour aller au CHSCT. C'est pas une instance assez brillante pour que on ait envie d'aller là. Ça demande plein d'efforts. Il nous tombe plein de seaux de merde sur les pieds avec les problèmes des collègues qui sont parfois en grande difficulté et on voit bien que quelquefois c'est au moins la santé si ce n'est la vie des gens qui est en danger. Du coup c'est

peut-être une responsabilité plus lourde que d'aller négocier des augmentations de salaires ou des trucs comme ça. Si on va négocier des augmentations de salaire ou des remaniements de grille, on peut pas dire que ce n'est pas important, mais ça n'a pas de conséquences vitales alors que dans l'activité CHSCT finalement il peut y avoir des conséquences vitales. Donc je trouve que les enjeux sont beaucoup plus importants. Vu le peu de succès de ce type d'activité au sein du CHSCT, pour moi, il y a fort à craindre que dans la version CSA, finalement cette partie CHSCT elle tombe dans l'oubli. » (Constance)

« Tout va dépendre de la manière dont vont se comporter les représentants syndicaux parce que soit ils vont faire comme dans les CT où c'est très politisé, dans les CT chez nous, c'est très violent et, à ce moment-là, la place aux conditions de travail et tout ça va passer à la trappe –ou – soit il va y avoir une posture un peu plus intelligente qui va émerger mais il faudrait vraiment creuser fort à ce moment. » (Domitille)

Il y a dans ce dernier témoignage l'idée que l'on ne travaille pas dans les CHSCT de la même façon que dans les CT ; que les représentants des personnels sont là pour représenter tous les personnels (y compris les encadrants) et non pas seulement pour représenter leur propre syndicat. De là la nécessité de surmonter les divisions syndicales pour apprendre à travailler de façon collective et collaborative dans l'intérêt de tous.

De même, il y a l'idée de l'existence d'un intérêt commun entre l'employeur et les salariés concernant les questions de la santé au travail, cette dernière formant avec la question de la qualité du travail, l'envers d'un même pli. Cet intérêt commun, que les représentants des personnels au sein du CHSCT travaillent à démontrer, crée les conditions d'un travail plus collaboratif avec l'employeur, travail qui interdit un rapport d'opposition frontale comme celui qui peut s'observer dans les CT. Ces deux dimensions ne risquent-elle pas de disparaître au profit d'un rapport plus agonistique avec l'employeur si, ceux qui siègeront dans la future Formation spécialisée en santé et sécurité au travail sont les mêmes qui siègent au CSA ?

Reproduire à l'intérieur de la FS-SSCT, les postures syndicales qui sont celles du CSA ne risque-t-il pas, de fait, de conduire à une paralysie de l'instance en renforçant la division syndicale et les crispations de l'employeur ?

Ce point mérite cependant d'être débattu car la question de la lutte des classes, fondée sur l'antagonisme des intérêts de l'employeur et des salariés, ne saurait être entièrement occultée, l'employeur, lui-même ne s'inscrivant pas toujours, pour ne pas dire souvent, dans un rapport de coopération.

Ces trois derniers témoignages mettent en évidence les limites d'une certaine culture syndicale qui doit évoluer pour mieux prendre en compte les enjeux de la santé au travail et savoir y répondre. De là, l'importance que revêt la question de la formation des militants dans ce domaine (voir ci-dessous et l'article de Dominique Cau-Bareille sur ce sujet), l'enjeu étant accru par l'importance du nombre de nouveaux militants appelés à siéger dans la future Formation spécialisée en santé et sécurité au travail (FS-SSCT).



Fusion des instances = danger pour les visites ? (Photo Emel)

Le turnover des militants

Parmi les représentants des personnels siégeant actuellement dans les CHSCT, beaucoup, comme nous l'avons vu précédemment, ne renouvelleront pas leur mandat soit qu'ils partent à la retraite, soit qu'ils ne le souhaitent plus pour de multiples raisons dont, en particulier, celle liée à une certaine usure « militante », effet de la charge de travail, du poids des responsabilités, ou de l'importance des freins rencontrés ; mais à cela s'ajoute le fait que les titulaires de la Formation spécialisée doivent être des membres du CSA, ce qui ajoute une contrainte. Enfin, si la représentativité de la FSU au sortir des élections professionnelles diminue, alors qu'il y aura une réduction du nombre de militants. Ceux qui resteront ne seront pas nécessairement ceux qui ont le plus d'ancienneté dans les CHSCT.

Le risque est ainsi celui d'un renouvellement très important du nombre de militants dans la future instance spécialisée. En soi, ce renouvellement n'est pas nécessairement une chose négative. Il peut être l'occasion, en offrant un nouveau départ, de redynamiser l'instance. Si risque il y a, c'est dans la mesure où il faut du temps pour se former aux questions relatives à la santé au travail et qu'un renouvellement important des membres risque de se traduire par une perte de compétence qui doit être compensée par une formation accrue des nouveaux membres.

Pour autant, même si les témoignages que nous avons récoltés soulignent les craintes que l'on peut légitimement avoir relativement à la fusion des instances, d'autres aspects peuvent nourrir l'espoir.

Les raisons de ne pas désespérer :

La perspective des élections (présidentielle et législative)

Au moment où nous avons réalisé cette enquête, les élections et leur perspective d'un éventuel changement de majorité politique pouvaient constituer une raison d'espérer ou de ne pas entièrement désespérer (voir l'initiative lancée par Les ateliers travail et démocratie « *Ne lâchons pas le travail* » pour peser sur le programme des candidats de gauche à l'élection présidentielle).

D'où les nombreuses incises, dans les témoignages que nous avons récoltés, les « *enfin presque* », intégrant ce facteur aléatoire lié aux élections et indiquant que tout n'est pas joué :

« puis là maintenant que le combat [des CHSCT] est perdu enfin peut être pas complètement enfin bref... » (Martin).

Les élections constituent donc un enjeu important, qu'il s'agisse des élections professionnelles, présidentielles, législatives, régionales ou départementales. Elles peuvent être le ferment d'élaboration de formes de résistances, par exemple au niveau local comme montre le témoignage suivant :

« Si on a la même majorité [il est question ici des élections départementales], le département, nous a dit président du conseil départemental, et les élus nous ont dit que nous on continuera à mettre en place le CHSCT. On ne fera pas la fusion des instances [...] Eux ils disent on va faire ce qu'on sait faire : on continuera le CHSCT on continuera le comité technique départemental. Ils n'ont pas l'intention de fusionner ». (Clément)

Transformer le CSA en CHSCT

Mais les élections ne constituent pas la seule raison d'espérer. Les militants formés à la santé au travail savent parfaitement qu'il y a un écart irréductible entre le réel et le prescrit, de sorte qu'aucune réforme ne s'applique telle quelle dans la confrontation aux résistances du réel. Et si le risque est que les questions de santé au travail « *passent à la trappe* », à l'inverse le CSA peut aussi devenir le lieu où ces questions deviennent centrales :

« Après, faut les prendre au jeu : transformer le CSA en CHSCT » (Henri).

Le même militant reconnaît néanmoins que pour en arriver là, « *il y a du boulot* », tant du côté de l'administration que du côté des représentants syndicaux.

Derrière la fusion des instances, il y a donc des enjeux à la fois politiques et syndicaux où tout n'est pas joué d'avance et où ce qui adviendra dépendra des rapports de force en présence et de la façon dont l'employeur, mais tout aussi bien les syndicats, investiront le champ de la santé au travail. La santé au travail peut ainsi devenir le lieu d'un renouvellement de la lutte des classes centrée non plus seulement sur la question de la redistribution des richesses.

Décloisonner les instances

Enfin, dernière raison d'espérer, cette fusion (partielle) où des membres du CSA devront obligatoirement siéger dans la Formation spécialisée en santé et sécurité au travail, peut aussi participer à un décloisonnement des instances et ainsi faciliter le partage des informations et la coordination de l'action.

« Je ne suis pas sûre que la future organisation soit pire que l'actuelle. L'idée d'une seule instance où les titulaires siègent dans la Formation sécurité et santé au travail, permet de mieux articuler CT et CHSCT. Cela aurait le mérite de décloisonner. Cela permettrait de faire plus de liens. [...] Donc je ne vois pas la fusion d'un point de vue trop négatif. » (Milena)

Dans le cadre de la mise en place du CSA et de la fusion des instances, quelles formations vous sembleraient nécessaires pour les membres en charge des questions de santé sécurité ?

La formation des futurs membres des CSA est une véritable préoccupation des personnes interrogées. En effet, compte tenu de la réduction des effectifs, il est probable qu'il y aura moins de personnes formées aux enjeux de santé, sécurité au travail impliquées dans les instances. Et pour maintenir une vigilance sur ces questions et éviter leur relégation, il serait important d'investir sur la formation des représentants syndicaux

« 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. Il faut former les militants syndicaux aux enjeux d'évolution des conditions de travail, aux enjeux de sécurité et de santé au travail ». (Domitille)

« Il faut faire perdurer les formations sur les compétences liées à ce nouveau conseil sur les problématiques santé sécurité au travail. Il faut que les collègues continuent à être formés dans cette spécificité-là puisque on voit bien que même avec une formation, on a du mal à faire fonctionner ces structures-là. Si en plus on fusionne 2 instances et qu'on ne donne pas les moyens correctement à ces instances-là, de bien réfléchir, de bien travailler ! Il va falloir d'une part renforcer la formation du coup et certainement laisser plus de temps aux collègues en termes de délégation. Mais je ne suis pas sûr que le législateur aille jusque-là pour leur permettre de conduire leur mandat comme il faudrait qu'ils le conduisent. » (Clément)

Et la conception de formations sous forme de modules, proposée par une des personnes interviewées nous semble une excellente idée.

Ce processus de construction des compétences pose la question du temps nécessaire à ces acquisitions, en particulier dans le contexte de mise en place des CSA. Qui fera partie de la FS-SST à l'avenir ? Les compétences des collègues pour se saisir des enjeux de travail seront-elles prises en compte par les syndicats pour choisir leurs représentants au sein de la FS-SST ? Il y a certainement là un enjeu majeur d'efficience de cette commission.

La mise en place des CSA pourrait être aussi une occasion à saisir de s'interroger, en amont, à la place du travail que l'on souhaite développer dans ce nouveau cadre.

Conclusion

La démocratisation du travail comme enjeu pour le syndicalisme de demain

Les objectifs de l'enquête

Dans cette étude nous avons voulu mettre en visibilité ce que fut l'activité des militants dans les CHSCT, ce que furent leurs espoirs, les formes de leur engagement, la façon dont ils se sont formés pour acquérir les compétences nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, ce que fut leur activité au sein de cette instance, les obstacles qu'ils y ont rencontrés mais aussi les satisfactions qu'elle leur a procuré.

Pour le chantier « travail et syndicalisme », cette activité mérite qu'on s'y arrête car elle est une dimension de l'activité syndicale sans doute insuffisamment connue, et qui est exemplaire du travail de la démocratie, de ce travail quotidien, à l'intérieur d'un champ où prévaut encore un management de type autoritaire et où la démocratie n'est bien souvent que formelle.

À l'intérieur de ce cadre, ne peut-on pas voir dans le CHSCT, voire dans la future formation spécialisée en santé et sécurité au travail attachée au Comité Social, un dispositif à même de le fragiliser ? Une invitation à changer de paradigme de l'homme au travail pour aller de la démocratie *formelle* à la démocratie *réelle* ?

Les CHSCT, tout comme la FS-SSCT, sont en effet des instances démocratiques consacrées à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels dans la perspective de préserver et d'améliorer la santé et la sécurité des personnes qui travaillent dans les divers secteurs de l'activité productive de biens et de services. L'activité des représentants du personnel participe directement de l'élaboration démocratique de ces politiques. Il s'agit, pour eux, « d'attraper » le travail réel des agent.es et de participer avec eux à l'amélioration des conditions de travail.

Les visites d'établissement ou de services et les enquêtes de terrain permettent de recueillir une matière précieuse sur le travail et ses conditions ; sur les dangers auxquels les agent.es s'exposent ou sont exposé.es ; sur la façon dont ils et elles s'y prennent pour les éviter, les contourner en retravaillant les normes et prescriptions que le management et l'organisation du travail tentent de leur imposer. Toute cette matière sur le travail et la santé au travail est recueillie sur le terrain, en adhérence avec les situations réelles. Elle permet d'établir un diagnostic incontestable de la réalité du travail, des risques encourus, des responsabilités de l'employeur.

Tout cela est inscrit dans le cadre réglementaire des CHSCT. Ce cadre ouvre des droits, des possibilités et des limites aux représentants syndicaux. Il organise et régleme les différents maillons d'une chaîne du travail de la démocratie à l'intérieure de laquelle le travail syndical au sein de ces instances joue un rôle crucial.

Une autre représentation de l'être humain au travail et un appel à plus de démocratie

Parce qu'un cadre, fut-il réglementaire, reste un cadre formel et ne dit rien – ou peu de choses – de la nature de l'activité réelle appelée à se déployer à l'intérieur, le Décret 82 modifié ainsi que les textes qui ont suivi (circulaire d'application, guide juridique) ont appelé des compléments de formations, pour permettre aux membres des CHSCT d'acquérir la méthodologie propre à la prévention des risques professionnels, à l'analyse de l'activité. Ces formations, dispensées par l'employeur ou par les syndicats, nourries par les données de l'ergonomie et de la psychologie du travail, ont d'emblée posé un cadre d'analyse imposant la prise en compte du réel du travail dans la prévention des risques professionnels tout en développant une approche systémique des problématiques de travail. Elles ont ainsi véhiculé une représentation de l'être humain au travail intégrant les enjeux organisationnels, de changement, les rapports sociaux, dans laquelle le travailleur régule, arbitre, fait preuve d'initiative et d'intelligence, pouvant entrer en conflit avec une représentation hygiéniste souvent dominante dans les milieux de travail. Cette représentation part du postulat que travailler n'est jamais exécuter mécaniquement une prescription. Entre le travail prescrit et le travail réel, il y a toujours un écart qui tient au coefficient d'adversité des choses mais tout aussi bien à la singularité des situations de vie de ceux et celles qui travaillent et des conditions de travail qui peuvent être plus ou moins facilitantes. Parce que le réel ne se laisse pas enserrer dans des cadres, l'intelligence pratique de celui qui travaille est ainsi nécessaire pour combler l'écart entre le prescrit et le réel, y compris dans les situations les plus corsetées, avec le risque, quand cet écart est trop important, que l'arc ne se brise, et que le travailleur tombe malade, craque ou se blesse.

À ne pas vouloir reconnaître ce fait anthropologique, l'employeur se condamne à enregistrer ses mauvais chiffres en matière de santé au travail, lesquels ont un coût humain mais s'accompagnent également de dysfonctionnements sur le plan de l'organisation du travail, de sorte que la santé au travail et la qualité du travail ne sont jamais que l'envers d'une même pièce.

Tous ces textes juridiques et dispositifs pratiques (formations ou guides méthodologiques) organisent et en appellent ainsi à plus de démocratie dans le travail comme condition de la santé et de la qualité du travail.

Comment, dans ce contexte, les représentants des personnels au sein des CHSCT ont-ils réussi, et jusqu'à quel point, à faire le pont entre ces exigences d'un côté et les résistances inévitables du réel de l'autre ? S'ils l'ont fait, à quel prix ? Et, comment, au-delà des CHSCT, le mouvement de démocratisation du travail peut-il être poursuivi ?

Ce que nous a appris l'enquête

Cette enquête a ainsi permis de mettre en évidence le **haut degré d'implication** des militant.es dans cette instance – ce qui ne veut pas dire qu'il ne l'est pas dans les autres champs de l'activité syndicale. Il s'explique par la conscience des enjeux, à la fois individuels et collectifs, de la santé au travail, mais aussi par le fait qu'il leur a fallu tout mettre en place (l'instance elle-même, les protocoles de visite, d'enquête, etc.), acquérir les compétences nécessaires pour remplir leur mission, le tout dans un contexte où l'administration elle-même tâtonnait, découvrirait un nouveau champ du dialogue social, voire résistait pour des raisons évidemment politiques, mais aussi parfois pour des raisons liées à l'ignorance, au manque de savoir-faire en matière de prévention des risques professionnels

Cette enquête nous a permis également d'appréhender la complexité de cette activité. Elle consiste, nous l'avons vu, à attraper le travail réel des agent.es à travers des visites d'établissements ou de services, des enquêtes, dans des échanges avec les agent.es ; dans une écoute bienveillante des travailleur.euses sur le vécu de leur travail, et à faire le lien avec les enjeux de santé et sécurité au travail.

Les récits d'activité des personnes que nous avons interviewées témoignent des débats intenses qui traversent cette activité militante et qui se concrétisent souvent, à travers les avis et les préconisations, par des propositions de renormalisation des cadres juridiques et des prescriptions réglementaires.

Il s'agit de co-construire avec les acteurs de terrain, l'ensemble des membres du CHSCT et les directions, des solutions possibles, alternatives, ajustées à chaque situation, sur la prévention et la transformation des situations porteuses de risques pour les personnels. Tout ce travail d'investigation sur le terrain, d'élaboration autour des données recueillies, d'échanges, révèle **une activité complexe, exigeante sur le plan éthique, cognitif et humain**. Cela passe souvent par des débats intenses : débats intérieurs des militants avec eux-mêmes, avec les autres représentants syndicaux, avec les autres acteurs sociaux parties prenantes, avec, à la clé, une obligation de résultats pour les employeurs ; les représentants des personnels se sentant, de leur côté, moralement obligés vis-à-vis des agent.es qu'ils représentent.

Le représentant syndical en CHSCT est ainsi un acteur de terrain pris dans des injonctions multiples : il doit à la fois représenter l'ensemble de ses collègues, porter les mandats de son syndicat et co-construire avec les autres fédérations syndicales, voire avec l'employeur lui-même, souvent dans le conflit, des améliorations des conditions de travail du personnel.

Le fait qu'il s'agisse d'**une activité fédérale**, amenant chacun à dépasser son propre syndicat et à s'ouvrir aux autres corps de métiers entrant dans le champ de syndicalisation de la FSU, est considéré comme une source d'enrichissement, ce qui montre le caractère fédérateur de la connaissance des autres métiers.

Ces multiples dimensions sont ce qui rend cette activité **à la fois passionnante et éprouvante**, source de satisfactions mais aussi d'épuisement. Et si des améliorations réelles sont obtenues au niveau « micro », elles restent souvent freinées par des résistances qui peuvent venir de l'employeur, et limitées par des « tabous » : on ne touche pas à l'organisation du travail et aux rapports hiérarchiques.

Le travail effectué en CHSCT nécessite du temps, du temps d'investigation, de formalisation, de discussion, un temps long de l'instance qui peut être incompris compte tenu de l'urgence à améliorer des conditions de travail.

S'il est difficile, pour ces représentants syndicaux, de prendre la mesure des effets de transformation des conditions de travail produits par leur activité, le fait est qu'ils ont participé dans les milieux professionnels qu'ils représentaient, à la prise de conscience des enjeux que constitue la santé au travail.

Des points de vigilance pour l'activité future dans la FS-SSCT

Sans chercher à nous substituer à celles et ceux qui liront ce rapport quant aux leçons à tirer de ces 10 ans de fonctionnement des CHSCT, nous souhaitons attirer l'attention sur plusieurs

points qui nous semblent importants à considérer pour penser la mise en place de la Formation Spécialisée en Santé et Sécurité au travail (FS-SST)

La question des décharges

Parce qu'il s'agit d'articuler, dans un mouvement de va-et-vient permanent, le niveau micro des situations de travail qui sont toujours singulières et le niveau macro des revendications plus générales, bien faire son travail en CHSCT suppose du temps. Nous avons montré que les décharges CHSCT ne sont pas à la hauteur de l'ampleur et de la diversité des missions à réaliser. Cela sera encore plus vrai dans la nouvelle Formation spécialisée pour les représentants des personnels appelés à siéger également au Comité Social où la concurrence des missions peut reléguer au second plan la question de la prévention. Il est donc nécessaire d'obtenir plus de moyens et s'assurer qu'au minimum les représentants disposent bien des décharges auxquelles ils ont droit, ce qui ne semble pas toujours le cas, en particulier dans l'enseignement supérieur comme nous avons pu le constater. C'est là un point de vigilance qu'il faut continuer à avoir.

La question de la formation

Celle-ci s'avère essentielle pour que les représentant.es des personnels puissent acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission et travailler à l'amélioration des conditions de travail tout en préservant leur propre santé. Sur ce terrain, la FSU a été présente dès le début. La liste de diffusion interne aux membres des CHSCT qui a été mise en place rapidement, très active durant toute la période, a constitué une ressource précieuse pour échanger des informations utiles et souvent urgentes pour répondre aux problématiques de terrain ; ce qui n'a été possible que grâce à l'implication et à la grande réactivité de ses participants. Elle a permis un réel travail collectif, de progresser ensemble et a été un outil essentiel de développement des connaissances et savoirs des membres du CHSCT. La préserver dans le nouveau contexte nous semble tout à fait important et capacitant pour les nouveaux collègues qui découvriront le travail en FS-SST.

Les besoins de formations restent cependant immenses, qu'il s'agisse de formations juridiques (ex : que peut faire le CHSCT juridiquement face au déni de l'employeur touchant des situations particulièrement pathogènes ?) ou de formations plus ciblées touchant des problématiques de santé au travail plus précises (ex : l'exposition à l'amiante).

Le souhait a été exprimé également de formations pour apprendre à se protéger face à la souffrance au travail, à l'instar des formations que peuvent recevoir les assistant.es de service social pour apprendre à se positionner (être empathique sans être dans la symbiose sur le plan émotionnel).

Il a été suggéré, de même, de tenir compte dans les formations à venir des différences de niveaux entre ceux qui renouvellent leur mandat et qui ont déjà une expérience dans le domaine de la santé au travail et les nouveaux venus dans la FS-SST. Les besoins de formation n'étant pas les mêmes, il pourrait être pertinent de distinguer des modules de formation initiale de modules de formation continue ou d'approfondissement, ce qui n'interdit pas de concevoir des modules de formation communs essentiels pour construire une culture commune de la santé au travail et permettre également la transmission des connaissances tirées de l'expérience entre anciens et nouveaux venus dans l'instance.

La présence de l'employeur dans certaines formations doit continuer à être exigée au nom, justement, du développement d'une culture commune sur le travail, indispensable à la démocratisation du travail dont dépend l'amélioration des conditions de travail.

Les autres points de vigilance concernent :

- **L'organisation du travail à l'intérieur de la FS-SSCT et au sein des sections syndicales** : tout le travail ne doit pas reposer sur la seule personne du ou de la secrétaire : il s'agit là d'une condition essentielle pour durer en santé dans la fonction. Il serait de ce point de vue intéressant de réfléchir à la mise en place de co-secrétaires de FS-SSCT comme cela existait déjà dans des CHSCT.
- Mais cette réflexion sur l'organisation du travail à l'intérieur de la FS-SST va de pair avec une réflexion sur la façon d'impliquer l'employeur dans la prévention des risques professionnels (ne pas faire à sa place).
- De même, une vigilance est nécessaire, sur le plan syndical, pour contrecarrer la tendance à voir dans les représentants des personnels siégeant dans la Formation spécialisée, des « experts » en santé et sécurité au travail vers qui l'on renvoie toutes les personnes aux prises avec des situations de travail pathogènes, ce qui peut être, pour le syndicat, une façon de se débarrasser d'une situation-problème. Nous ne portons pas ici de jugement. Cette manière de faire témoigne seulement des besoins de formations en santé et sécurité au travail des militant.es ne siégeant pas dans la Formation spécialisée.
- **Le nombre de réunions de la FS-SST** qui, s'il se limite à une ou deux par an, est insuffisant pour permettre un vrai travail en vue de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. Le recours à des réunions extraordinaires sur des points spécifiques pourrait être une manière de composer avec les textes législatifs.
- **Le suivi de la mise en œuvre des préconisations et des avis** doit faire l'objet d'une vigilance importante car nous l'avons vu trop souvent, les engagements pris par les directions ne sont pas toujours suivis d'effet.

Un travail de recherche qui ouvre de nouveaux défis pour la FSU et le syndicalisme de demain.

Tirer parti des compétences et des connaissances construites dans les CHSCT

Les dix ans d'activité des représentants FSU au sein des CHSCT ont permis, par l'intermédiaire des visites et des enquêtes, ainsi que par les signalements sur les registres santé et sécurité au travail (RSST), de mettre en visibilité la singularité et la multiplicité des formes concrètes de la souffrance au travail dans tous les secteurs entrant dans le champ de syndicalisation de la FSU.

Un matériau extraordinaire a été produit, fait de témoignages des agent.es, d'analyses et de préconisations pour transformer les situations de travail pathogènes. La question se pose maintenant de savoir quelle exploitation syndicale peut être faite de ces données ? Comment les récolter pour qu'elles fassent trace et histoire ? Comment les travailler et réaliser ce passage

difficile du niveau micro de l'activité au niveau macro des revendications syndicales et mandats de congrès ?

Une partie de ce travail s'opère à la faveur des remontées de l'activité des CHSCT locaux vers les CHSCT Ministériels. Mais, au-delà des CHSCT, quelle visibilité en est-il donné au niveau de la FSU et de ses adhérents ? Dans quelle mesure ce travail de terrain participe-t-il à une meilleure prise en compte des enjeux de l'activité de travail, des enjeux de santé, dans les différents syndicats ? Comment faire en sorte que les questions de travail, et pas simplement d'emplois et de salaires, soient au cœur des revendications ? Quelles reprises en est-il fait dans les mandats syndicaux ?

Il nous semble qu'il y a là un nouveau terrain à investir de la part de la FSU, qui consiste à tirer parti des compétences et des connaissances construites dans cette instance et qui continueront à se construire dans le Comité Social et la FS-SST. Nombre de militants qui n'ont pas renouvelé leur mandat car ils prenaient leur retraite ont exprimé leur désir et leur disponibilité pour participer à ce travail de transmission des connaissances et savoirs acquis par expérience qui reste à organiser.

Démocratiser le travail : un enjeu pour le syndicalisme de demain

L'analyse approfondie de l'activité réelle déployée par les représentants syndicaux de la FSU au sein des CHSCT, le rôle crucial de cette activité collective dans la chaîne du travail de la démocratie... ouvre des horizons nouveaux pour notre syndicalisme de transformation sociale avec comme tâches premières celles de démocratiser encore plus avant le travail, de diffuser encore plus largement la culture de la santé au travail comme lieu du renouveau de la lutte des classes.

Démocratiser le travail

L'expérience syndicale dans les CHSCT – comme dans beaucoup d'autres instances – montre le chemin qui est encore à parcourir pour aller de la démocratie *formelle*, à la démocratie *réelle* dans les milieux de travail et que soit réellement entendue la parole des salarié.es sur leur propre activité.

La difficulté, pour ne pas dire l'impossibilité de mettre à l'ordre du jour des réunions du CHSCT, une étude d'impact des réformes sur les conditions de travail et la santé des agent.es, témoigne des limites imposées par les pouvoirs publics à l'exercice démocratique dans les milieux de travail. La réforme actuelle des retraites avec l'allongement de la durée d'assurance et le report de l'âge légal d'ouverture des droits à 64 ans imposée contre l'avis de la majorité des travailleur.euses, témoigne de cette surdité à l'égard du monde du travail et ce qu'il en coûte physiquement et psychologiquement, arrivé.e à un certain âge, de travailler encore plus longtemps. Cette surdité est bien souvent la même que celle rencontrée dans le quotidien de l'activité des CHSCT. Et l'absence de médecin de prévention dans nombre de secteurs fait qu'il n'y a quasiment plus aujourd'hui que les seuls représentants syndicaux pour faire entendre la voix des salariés auprès de l'employeur. Démocratiser le travail est ainsi un enjeu politique, social et un enjeu de santé au travail.

Diffuser une autre culture du travail

Démocratiser le travail, c'est aussi sortir de cette représentation du travail, qui est celle bien souvent aussi du fonctionariat, qui fait croire que travailler pourrait n'être qu'exécuter de

façon mécanique une prescription sans que le salarié ait son mot à dire, par quoi se trouve renforcé l'autoritarisme de celui qui prescrit et le lien de subordination du salarié à l'employeur.

Mettre en évidence que cette représentation repose sur une méconnaissance de ce en quoi consiste l'activité réelle de travail, constitue en soi un enjeu syndical.

Ces deux axes vont de pair avec la défense du syndicalisme comme moyen, pour les salarié.es, de faire entendre leur voix, leurs besoins, leurs attentes. La disparition des CHSCT dans le privé comme dans le public, leur affaiblissement à l'occasion de leur transposition dans la fonction publique avec la suppression du délit d'entrave, et le risque d'un nouvel affaiblissement dans le passage du CHSCT à la FS-SSCT, doivent être dénoncés au même titre que doit être dénoncée la suppression des CAP ou, du moins, la réduction de leur domaine de compétence.

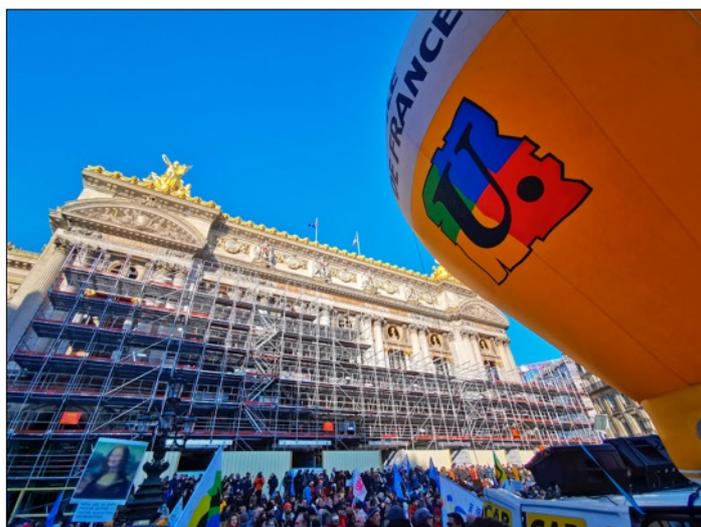
Développer de nouvelles pratiques syndicales

Les visites et les enquêtes de CHSCT montrent le chemin à suivre pour rendre compte du travail réel et donner la parole aux salarié.es. Se déployant dans un cadre institutionnel en présence de l'employeur, elles peuvent avoir leurs limites, la parole pouvant être bridée. Cette pratique ne pourrait-elle pas, dès lors, être transposée dans le champ syndical, l'idée étant de ne pas se limiter à la parole des seul.es syndiqué.es dans un souci d'élargir la base de la consultation et de construire des revendications les plus en adhérence avec l'activité des salarié.es ?

La question de la démocratisation du travail va donc de pair avec des questions touchant les pratiques syndicales et leur nécessaire transformation. Elle ouvre, pour les syndicalistes, des questionnements inconfortables mais féconds :

- Comment concilier cette nécessité pour les syndicalistes de comprendre le travail des collègues, l'activité réelle déployée dans des contextes organisationnels très différents, accueillir leurs difficultés, pour penser et porter d'une manière plus collective les questions de travail, de conditions de travail ? C'est toute la question de la place et du rôle de l'activité des syndiqué.es et des professionne.les dans le fonctionnement du syndicat qui sont en question.
- En quoi la prise en compte, du point de vue du travail dans le travail de la démocratie, bouscule l'activité syndicale elle-même pour affronter les problématiques sociales ? Reconnaissance du travail, organisation et durée du travail, égalité de genre, transition écologique... Est-il possible d'affronter ces défis sociaux sans une transformation radicale du travail avec et par les intéressé.es ?
- Comment le syndicalisme peut-il porter le point de vue du travail au sein des institutions démocratiques et dans le champ du politique sans réinterroger fondamentalement ses pratiques et son fonctionnement ?
- Comment porter le point de vue qu'il ne peut y avoir de démocratie effective tant que le travail réel et le point de vue du travail ne sont pas reconnus, ni pris en considération dans le champ politique et du travail de la démocratie ?

Les militant.es engagé.es dans les CHSCT ont ouvert une voie ; la conclusion de ce rapport est une invitation à transformer l'essai.



Le travail, au centre de la bataille contre la réforme des retraites ? (Photo Emel)

Annexes

Annexe 1 : Grille d'entretien

L'activité militante au sein des CHSCT Grille d'entretien

Identité

Sexe :

Age : ans

Syndicat :

Métier :

Type de CHSCT auquel la personne participe : départemental, académique, ministériel

Etes-vous Titulaire ? Suppléant.e ? depuis combien de temps ?

Secrétaire de CHSCT ? depuis combien de temps ?

Temps de décharge :

Combien y a-t-il d'élus CHSCT académique ?

Votre fédération est-elle majoritaire au sein du CHSCT ?

Parcours de syndicalisation

Depuis combien de temps êtes-vous syndiqué.e ?

Avez-vous eu des responsabilités syndicales avant de siéger en CHSCT ? Lesquelles ?

Ces responsabilités syndicales ont-elles un lien avec votre intégration au CHSCT ?

Parcours au CHSCT

Depuis quand siégez-vous en CHSCT ? (nb de mandats)

Est-ce vous qui vous êtes proposé.e pour y siéger ou on vous a sollicité pour faire partie de cette instance ?

Qu'est-ce qui vous a amené.e à siéger dans cette instance ? Vos motivations ? Qu'est-ce que vous y recherchez ?

Avez-vous postulé à la fonction de secrétaire du CHSCT ?

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 ?

Vous sentez-vous outillé.e, bien/suffisamment formé.e pour aborder

- le travail au sein du CHSCT
- l'activité de travail des collègues lors d'enquêtes ou visites de terrain ?

Articulation de l'activité en CHSCT avec l'activité syndicale

Comment s'articule votre activité syndicale avec vos responsabilités au sein du CHSCT ?

Comment concevez-vous votre fonction au sein du CHSCT ? Diriez-vous que vous représentez les personnels ou bien votre syndicat ou les deux ?

Où les réunions préparatoires du CHSCT ont-elles lieu ? (maison syndicale, lieu de travail)
Ce lieu vous paraît-il favorable au travail du CHSCT ?

Les autres activités liées au CHSCT ont-elles lieu : à la maison syndicale, sur le lieu de travail, à domicile ?

Votre temps de décharge est-il suffisant pour répondre aux exigences du travail en CHSCT ?

L'activité au sein du CHSCT

Diriez-vous que votre CHSCT fonctionne bien ? Mal ? Pourquoi ?

Avez-vous les moyens de faire un travail de qualité ? Si non, quels sont les obstacles ?

Avez-vous le sentiment d'avoir une autonomie suffisante pour mener à bien vos missions ?

Y a-t-il des sujets que vous ne pouvez pas aborder ou qui sont difficiles à aborder au sein du CHSCT ?

Comment élaborez-vous votre positionnement au sein du CHSCT ?

- Collectivement avec tous les membres du CHSCT ?
- Avec votre délégation seulement ?
- En lien avec votre fédération ?
- Le CT ?

Y a-t-il une dynamique de travail stimulante dans l'équipe CHSCT ? (ordre du jour, déclarations liminaires, ...)

Y a-t-il un engagement fort de l'ensemble des membres du CHSCT dans les actions menées ?

Y a-t-il des tensions intersyndicales au sein de cette instance ?

Comment se passent les relations avec l'employeur ?

Est-ce que le travail réalisé vous paraît faire avancer la centralité de l'articulation santé et qualité du travail chez les personnels, les organisations syndicales et les employeurs ?

Quelles sont les tâches que vous préférez ? Quelles sont celles que vous n'aimez pas ?

L'activité du CHSCT en temps d'épidémie

Cette crise sanitaire a-t-elle modifié vos façons de travailler au sein du CHSCT ?

Avez-vous mené des actions spécifiques durant cette période auprès des collègues ?

Etes-vous satisfait.e de la façon dont le CHSCT a fonctionné pendant cette crise ?

Articulation de cet engagement au CHSCT avec l'activité professionnelle

Cette fonction au sein de cette instance est-elle comprise par votre responsable hiérarchique ? Est-elle source de tensions avec vos collègues de travail ?

A-t-elle un impact sur votre travail au quotidien ?

Articulation de cet engagement au CHSCT avec la vie familiale

Vécu personnel de cet engagement

Cette responsabilité et la charge de travail qu'elle implique a-t-elle un effet sur votre santé ?

Votre participation à cette instance a-t-elle été source de développement PROFESSIONNEL pour vous ? Sur quels aspects ?

Votre participation à cette instance a-t-elle été source de développement PERSONNEL pour vous ? Sur quels aspects ?

Projections

Projetez-vous de renouveler votre mandat ?

Comment envisagez-vous l'évolution de cette activité dans le cadre du CSA ?

Annexe 2 :

Questionnaire en ligne

Présentation de l'enquête CHSCT

Dans le secteur privé, depuis 2018, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont disparu, fusionnés au sein des comités sociaux et économiques (CSE). Dans la Fonction Publique, les CHSCT, mis en place à partir de 2011, vont également disparaître en 2022, fusionner avec les comités techniques au sein du futur comité social d'administration (CSA). Depuis sa création, la FSU, ses syndicats, des militants et des militantes se sont investi-es dans cette instance.

Le chantier Travail et syndicalisme de l'Institut de Recherches de la FSU mène actuellement une enquête visant à

- étudier les ressorts de l'engagement militant au sein des CHSCT,
- faire un bilan de plusieurs années de fonctionnement des CHSCT,
- s'interroger sur les transformations éventuelles du « travail syndical » induites par le fonctionnement de cette instance,
- contribuer à la réflexion sur la place que doivent occuper les questions de santé et sécurité au travail au sein des futurs CSA.

C'est dans cette perspective qu'a été élaboré ce questionnaire auquel nous vous invitons à répondre. L'anonymat des réponses vous est garanti. Vous pouvez aussi choisir de laisser vos coordonnées. Le temps de réponse au questionnaire est estimé à une vingtaine de minutes.

contact: chantier-travail@institut.fsu.fr

1. Présentation

1.1 Votre syndicat?

Votre section départementale? (numéro du département)

1.2 Votre métier?

Membre actuel ou passé du CHSCT?

- actuel
- passé

2. Parcours de syndicalisation

2.1 Vous êtes syndiqué-e depuis:

- moins de 10 ans
- de 10 à moins de 20 ans
- 20 ans et plus

2.2 Indépendamment de votre activité au sein du CHSCT, exercez-vous (ou avez-vous exercé) des responsabilités syndicales :

- oui
- non

à quel niveau?

- locales

- départementales ou régionales
- nationales

3. Parcours au sein du CHSCT

3.1 Avez-vous été membre d'un CHS avant la création des CHSCT ?

- oui
- non

3.2 Durée de votre participation au sein du ou des CHSCT:

- moins de 5 ans
- 5 ans ou plus

3.3 Dans quel types de CHSCT siégez-vous (possibilité de réponses multiples)

- local (établissement, site)
- spécial
- central
- départemental
- régional ou académique
- national

3.4 Siéger en CHSCT résulte:

- d'une sollicitation de votre syndicat ou de la fédération ;
- d'une volonté de votre part ;
- autre

préciser:

3.5 Votre engagement au sein du CHSCT est-il:

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

préciser:

4. Formation / missions des CHSCT

4.1 Avez-vous suivi des formations dédiées aux membres des CHSCT organisées par l'institution?

- oui
- non
- je ne me souviens plus

4.1.1 Vous ont-elles outillé.e sur les aspects juridiques ?

- oui
- non

4.1.2 Vous ont-elles outillé.e sur l'analyse des conditions de travail, les enjeux de santé et de sécurité au travail ?

- oui
- non

4.1.3 Si vous n'avez pas suivi de formation institutionnelle, pourquoi ?

- on ne m'en a pas proposé ;
- je n'ai pas eu le temps de les suivre ;
- le contenu ne me semblait pas intéressant ;
- j'avais déjà les compétences nécessaires,
- autre

préciser:

4.2 Avez-vous suivi des formations CHSCT organisées par votre syndicat ou par la fédération ?

- oui
- non
- je ne me souviens plus

4.2.1 Vous ont-elles outillé.e sur les aspects juridiques ?

- oui
- non

4.2.2 Vous ont-elles outillé.e sur l'analyse des conditions de travail, les enjeux de santé et sécurité au travail ?

- oui

- non
- insuffisamment

4.2.3 Si vous n'avez pas suivi de formation syndicale, pourquoi ?

- on ne m'en a pas proposé ;
- je n'ai pas eu le temps ;
- elles ne me semblaient pas intéressantes ;
- je n'en ai pas ressenti le besoin,
- autre

préciser:

4.3 Outre ces formations institutionnelles ou syndicales, avez-vous entamé de manière plus personnelle des démarches pour vous former sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail ?

- oui
- non
- je me suis formée sur le tas

4.3.1 Si vous avez entamé des démarches personnelles de formation, de quel type ?

- lectures personnelles ;
- formation universitaires (précisez la discipline) ;
- stages ;
- autre

préciser:



5. Fonctionnement de votre CHSCT

5.1 Qui préside le CHSCT?

5.1.1 Le ou la présidente officiel-le?

- jamais
- parfois
- souvent
- toujours

5.1.2 Son ou sa représentant-e?

- jamais
- parfois
- souvent
- toujours

5.1.3 Le ou la DRH?

- jamais
- parfois
- souvent
- toujours

5.2 Fréquence des réunions (hors Covid):

- plusieurs par mois

- tous les mois
- tous les trimestres

5.3 Par qui et comment est élaboré l'ordre du jour du CHSCT ? (plusieurs réponses possibles)

- avec les représentants CHSCT des autres syndicats ;
- au sein des instances de votre syndicat (conseil, bureau ...) ;
- au sein des instances de la fédération ;
- avec l'ISST ;
- avec le ou la DRH ;
- avec le ou la conseillère de prévention ;

5.4 -a-t-il une déclaration liminaire à l'ouverture de chaque séance?

- jamais
- parfois
- souvent
- toujours

5.4.1 Si oui:

- chaque syndicat fait la sienne;
- c'est une déclaration intersyndicale;
- ça dépend;

5.5 Des avis sont-ils votés par le CHSCT ?

- oui
- non

5.5.1 Si oui, sont-ils élaborés collectivement ?

- oui
- non

5.6 Les réunions préparatoires se font : (plusieurs réponses possibles)

- au sein de chaque fédération ;
- en intersyndicale ;
- il n'y a pas de réunion préparatoire;

5.7 Depuis que vous en êtes membre, votre CHSCT s'est-il livré aux activités suivantes:
(plusieurs réponses possibles)

- recueil et analyse des fiches SST ;
- visites ;
- enquêtes ;
- groupes de travail sur des sujets particuliers ;
- élaboration de « guides » à destination des personnels ;
- suivi de travaux immobiliers ;
- autre ;

préciser:



5.8 Recevez-vous des informations régulières de la part de l'employeur au sujet:

5.8.1 des accidents du travail, et des maladies professionnelles :

- oui

non

5.8.2 des projets de réorganisation de service :

oui

non

5.8.3 de l'introduction de nouvelles technologies :

oui

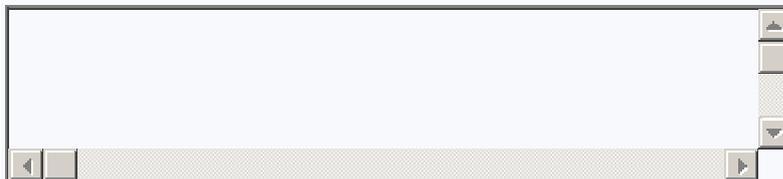
non

5.8.4 Alertes diverses émanant des services (DGI, amiante, mise en danger, non-respect des devoirs de protection des agents de la part de l'employeur, etc);

oui

non

préciser:



5.9 Quelles sont les principales problématiques abordées par votre CHSCT ? (plusieurs réponses possibles)

sécurité des locaux ;

travaux ;

conditions de travail ;

réorganisations et réformes ;

discriminations ;

RPS ;

agressions ;

5.10 Y a-t-il des sujets que vous ne pouvez pas aborder ou qui sont difficiles à aborder au sein du CHSCT ?

oui

non

5.10.1 Si oui, lesquels ? (plusieurs réponses possibles)

les rapports avec la hiérarchie ;

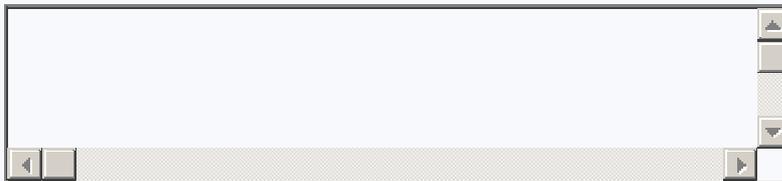
l'organisation du travail ;

les RPS ;

les discriminations ;

autres ;

préciser:



5.11 Diriez-vous que votre CHSCT fonctionne :

bien ;

mal ;

je ne sais pas ;

5.11.1 Si vous estimez que votre CHSCT fonctionne mal : (plusieurs réponses possibles)

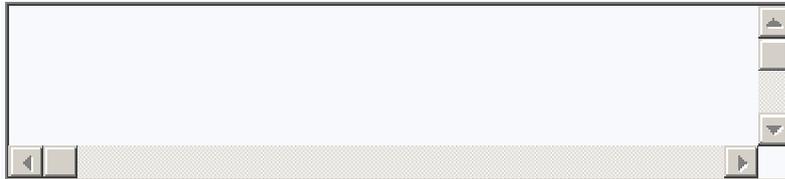
c'est parce que : l'administration ne « joue pas le jeu » ;

les membres du CHSCT ne s'investissent pas assez ;

les oppositions au sein du CHSCT bloquent le fonctionnement

autres raisons :

préciser :



5.12 Le travail mené dans les CHSCT a-t-il permis d'améliorer les conditions de travail :

oui

non

je ne sais pas

éventuellement, donner un exemple:



5.13 Avez-vous le sentiment que l'administration prend en compte ce qui se discute au sein du CHSCT ?

oui, généralement ;

parfois ;

non le plus souvent ;

5.14 Estimez-vous avoir les moyens de faire un travail de qualité ?

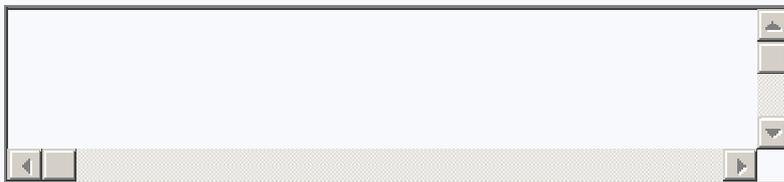
oui

non

5.14.1 Si non, quels sont les obstacles : (plusieurs réponses possibles)

- l'administration met des bâtons dans les roues ;
- on manque de moyens humains (décharges) ;
- on manque de temps ;
- on manque de moyens matériels ;
- on manque de formation ;
- conflits intersyndicaux ;
- autre:

préciser:



6. Articulation de l'activité en CHSCT avec l'activité syndicale

6.1 Votre activité syndicale (si vous en avez en dehors du CHSCT) et vos responsabilités au sein du CHSCT vous semblent-elles :

- de même nature ;
- engageant des conceptions différentes de l'action syndicale ;
- complémentaires ;
- autre

préciser:



6.2 Comment concevez-vous votre fonction au sein du CHSCT ? Diriez-vous que vous représentez :

- plutôt l'ensemble les personnels ;

- plutôt votre syndicat ;
- les deux de façon indissociable;

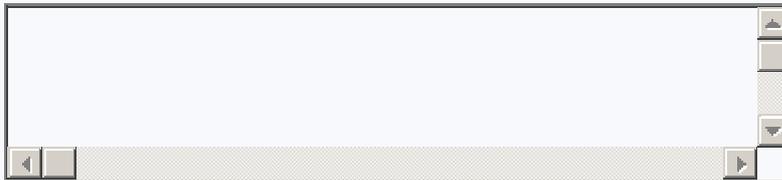
6.3 Y a-t-il, au sein de votre CHSCT, des tensions entre représentants des différentes organisations syndicales ?

- oui
- non

6.4 Y a-t-il, au sein de votre CHSCT, des tensions avec votre syndicat ou votre fédération liées à des prises de position de votre délégation en CHSCT divergentes par rapport à certains mandats ?

- oui
- non

6.4.1 Si oui, pourriez-vous donner un exemple?



7. L'activité du CHSCT en temps d'épidémie

7.1 La crise sanitaire a-t-elle modifié vos façons de travailler ?

- multiplication des réunions en visio ;
- ralentissement des activités ;
- augmentation des activités ;
- autre

préciser:

7.2 Avez-vous continué à faire des visites ?

- oui
- non

7.3 L'activité de votre CHSCT s'est-elle focalisée sur les protocoles sanitaires ?

- oui
- non

7.4 Etes-vous satisfait.e de la façon dont le CHSCT a fonctionné pendant cette crise ?

- oui
- non

7.4.1 pourquoi?

8. Vécu professionnel et personnel de votre engagement au sein du CHSCT

8.1 Votre activité au sein du CHSCT est-elle source de tensions avec votre responsable hiérarchique ?

- oui
- non

8.2 Votre activité au sein du CHSCT est-elle source de reconnaissance dans votre milieu de travail ?

oui

non

8.3 Est-elle source de tensions avec vos collègues de travail ?

oui

non

8.4 Votre fonction au sein du CHSCT a-t-elle un impact sur votre travail professionnel ?

oui

non

8.4.1 Si oui : (plusieurs réponses possibles)

elle rentre en concurrence avec mon activité professionnelle ;

elle m'a fait envisager différemment mon travail ;

elle m'a permis de développer de nouvelles compétences ;

elle m'a permis de diversifier mes activités ;

elle m'a procuré une nouvelle identité sociale et professionnelle ;

autres

préciser:

8.5 Cette responsabilité et la charge de travail qu'elle implique a-t-elle ou a-t-elle eu un effet sur votre santé ?

favorable

défavorable

pas d'effet

8.6 Votre participation à cette instance a-t-elle été source de développement professionnel pour vous ?

oui

non

pas particulièrement

8.6.1 Si oui, sur quels aspects?



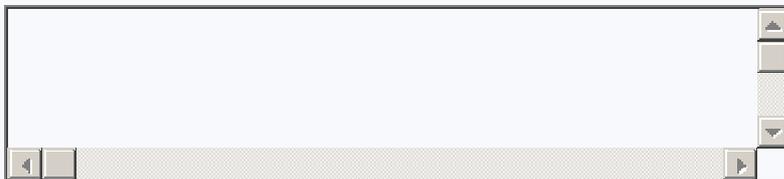
8.7 Votre participation à cette instance a-t-elle été source de développement personnel pour vous ?

oui

non

pas particulièrement

8.7.1 Si oui, sur quels aspects ?



9. Et demain?

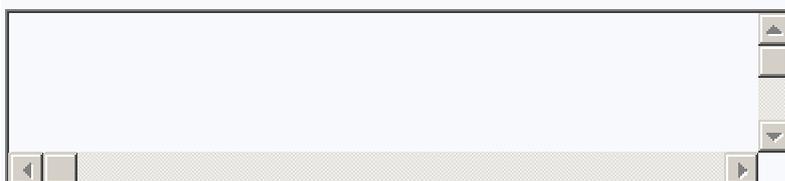
9.1 Selon vous, la mise en place du CSA est-elle une bonne chose ?

- oui
- non

9.1.1 Si oui, pourquoi ?

- moins de dispersion ;
- résout le problème du cloisonnement des instances ;
- autre

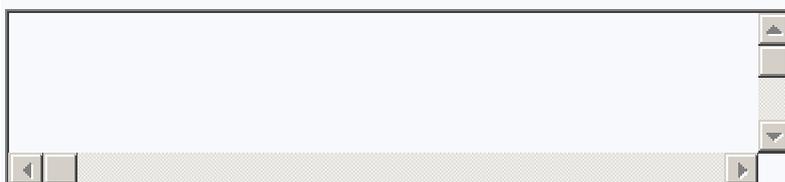
préciser:



9.1.2 Si non, pourquoi? (plusieurs réponses possibles)

- crainte que les questions relatives à la santé au travail soient reléguées au second plan ;
- crainte que cela impose une polyvalence accrue dans le traitement des dossiers ;
- crainte que les moyens ne suivent pas ;
- crainte d'un affaiblissement juridique de l'instance ;
- autre

préciser:



9.2 Avez-vous en tête des points de vigilance essentiels à prendre en compte pour continuer à tenir les enjeux de santé et sécurité de travail dans le cadre de l'évolution de la nouvelle instance ?

9.3 Projetez-vous de renouveler votre mandat dans le cadre de la future « Formation spécialisée » qui traitera des enjeux de santé au travail au sein du CSA ?

oui

non

Pourquoi?

9.4. Avec la mise en place du CSA et le renouvellement des représentants du personnel, accepteriez-vous de partager vos compétences acquises en CHSCT (culture, compétences spécifiques en matière de santé et sécurité au travail) et de les former ?

oui

non

9.4.1 Dans cette perspective, accepteriez-vous de communiquer vos coordonnées ? (vous pouvez nous les laisser à la fin du questionnaire, merci)

oui

non

10. Autres remarques ou commentaires

Identité

Sexe

F

M

sans réponse

Âge

moins de 34 ans

entre 35 et 49 ans

entre 50 et 59 ans

60 ans et plus

Coordonnées si vous le souhaitez :

Adresse électronique (vous recevrez une copie de vos réponses)

Autres précisions facultatives (nom, adresse postale, téléphone, établissement (s), etc.)

Voir mes réponses avant soumission

Annexe n°3 : Résultats de l'enquête en ligne : les statistiques

enquete-chsct

Cette page montre une analyse des données soumises, comme le nombre de soumissions par valeur de composant, les calculs et moyennes. Des composants additionnels peuvent être ajoutés sous le groupe de champ "Ajouter des composants d'analyse".

Membre actuel ou passé du CHSCT?

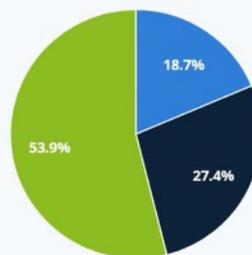
[Chart options »](#)



actuel	307
passé	58

2.1 Vous êtes syndiqué-e depuis:

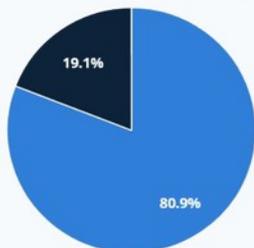
[Chart options »](#)



moins de 10 ans	64
de 10 à moins de 20 ans	94
20 ans et plus	185

2.2 Indépendamment de votre activité au sein du CHSCT, exercez-vous (ou avez-vous exercé) des responsabilités syndicales :

[Chart options »](#)



oui	275
non	65

à quel niveau?

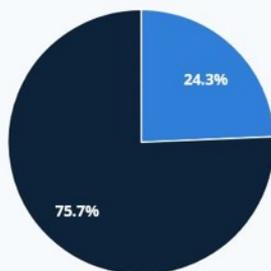
[Chart options »](#)



locales	175
départementales ou régionales	191
nationales	75

3.1 Avez-vous été membre d'un CHS avant la création des CHSCT ?

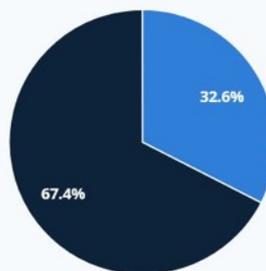
[Chart options »](#)



oui	84
non	261

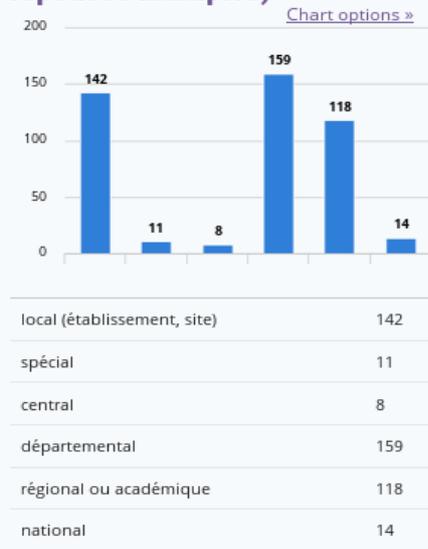
3.2 Durée de votre participation au sein du ou des CHSCT :

[Chart options »](#)



moins de 5 ans	111
5 ans ou plus	230

3.3 Dans quels types de CHSCT siégez-vous (possibilité de réponses multiples)



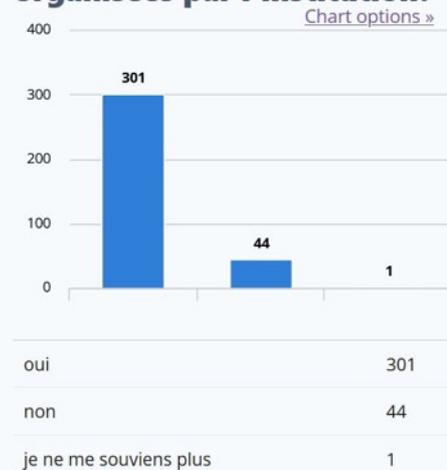
3.4 Siéger en CHSCT résulte:



3.5 Votre engagement au sein du CHSCT est-il:

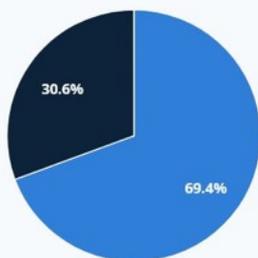


4.1 Avez-vous suivi des formations dédiées aux membres des CHSCT organisées par l'institution?



4.1.1 Vous ont-elles outillé.e sur les aspects juridiques ?

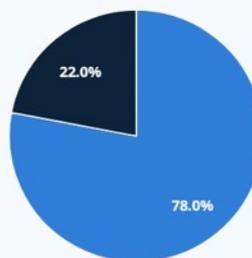
[Chart options »](#)



oui	222
non	98

4.1.2 Vous ont-elles outillé.e sur l'analyse des conditions de travail, les enjeux de santé et de sécurité au travail ?

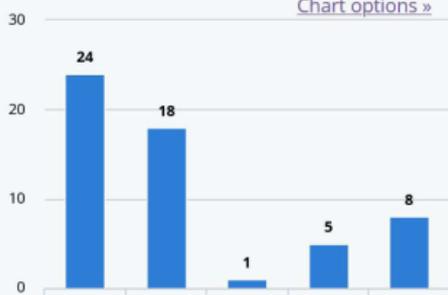
[Chart options »](#)



oui	248
non	70

4.1.3 Si vous n'avez pas suivi de formation institutionnelle, pourquoi ?

[Chart options »](#)



on ne m'en a pas proposé ;	24
je n'ai pas eu le temps de les suivre ;	18
le contenu ne me semblait pas intéressant ;	1
j'avais déjà les compétences nécessaires,	5
autre	8

4.2 Avez-vous suivi des formations CHSCT organisées par votre syndicat ou par la fédération ?

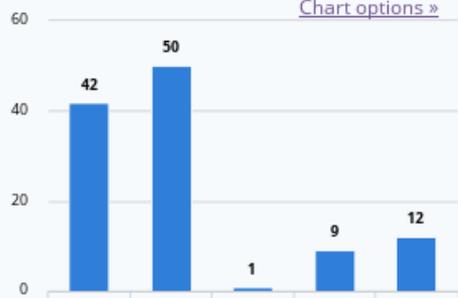
[Chart options »](#)



oui	223
non	111
je ne me souviens plus	9

4.2.3 Si vous n'avez pas suivi de formation syndicale, pourquoi ?

[Chart options »](#)



on ne m'en a pas proposé ;	42
je n'ai pas eu le temps ;	50
elles ne me semblaient pas intéressantes ;	1
je n'en ai pas ressenti le besoin,	9
autre	12

4.3 Outre ces formations institutionnelles ou syndicales, avez-vous entamé de manière plus personnelle des démarches pour vous former sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail ?

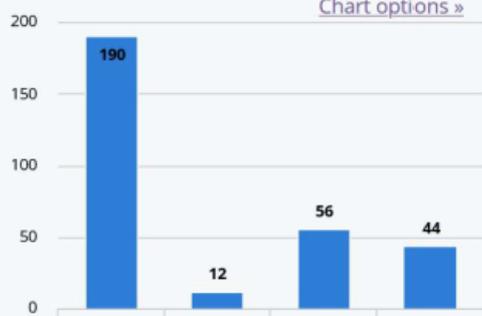
[Chart options »](#)



oui	181
non	69
je me suis formé.e sur le tas	109

4.3.1 Si vous avez entamé des démarches personnelles de formation, de quel type ?

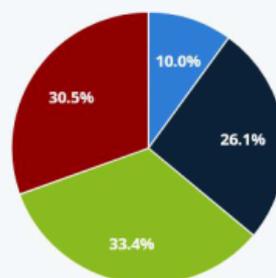
[Chart options »](#)



lectures personnelles ;	190
formation universitaires (précisez la discipline) ;	12
stages ;	56
autre	44

5.1.1 Le ou la présidente officiel-le?

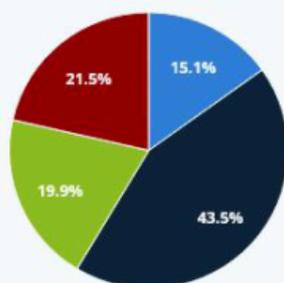
[Chart options »](#)



jamais	34
parfois	89
souvent	114
toujours	104

5.1.2 Son ou sa représentant-e?

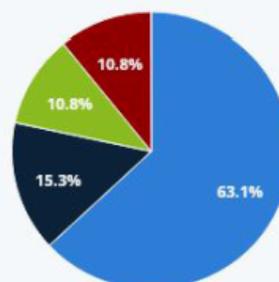
[Chart options »](#)



jamais	50
parfois	144
souvent	66
toujours	71

5.1.3 Le ou la DRH?

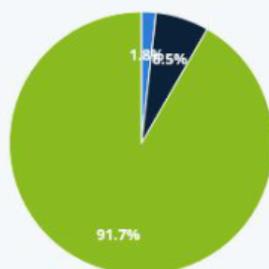
[Chart options »](#)



jamais	198
parfois	48
souvent	34
toujours	34

5.2 Fréquence des réunions (hors Covid):

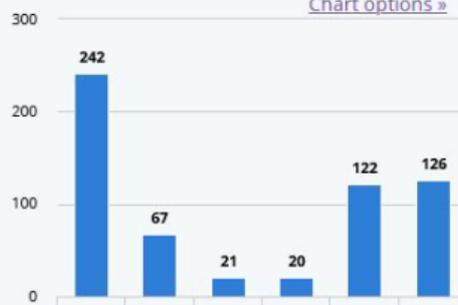
[Chart options »](#)



plusieurs par mois	6
tous les mois	22
tous les trimestres	309

5.3 Par qui et comment est élaboré l'ordre du jour du CHSCT ? (plusieurs réponses possibles)

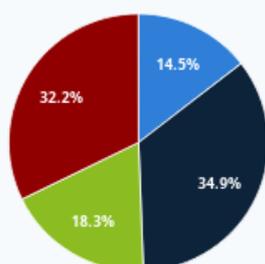
[Chart options »](#)



avec les représentants CHSCT des autres syndicats ;	242
au sein des instances de votre syndicat (conseil, bureau ...) ;	67
au sein des instances de la fédération ;	21
avec l'ISST ;	20
avec le ou la DRH ;	122
avec le ou la conseillère de prévention ;	126

5.4 Y a-t-il une déclaration liminaire à l'ouverture de chaque séance?

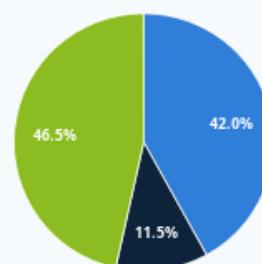
[Chart options »](#)



jamais	49
parfois	118
souvent	62
toujours	109

5.4.1 Si oui:

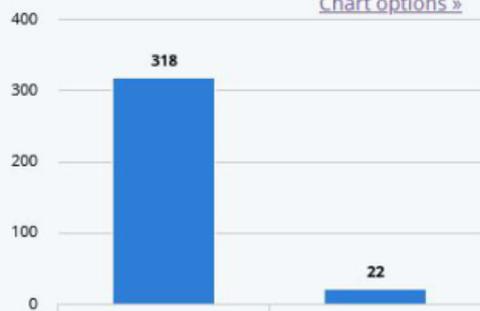
[Chart options »](#)



chaque syndicat fait la sienne;	120
c'est une déclaration intersyndicale;	33
ça dépend;	133

5.5 Des avis sont-ils votés par le CHSCT ?

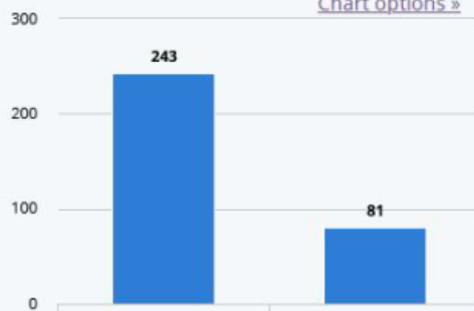
[Chart options »](#)



oui	318
non	22

5.5.1 Si oui, sont-ils élaborés collectivement ?

[Chart options »](#)



oui	243
non	81

5.6 Les réunions préparatoires se font : (plusieurs réponses possibles)

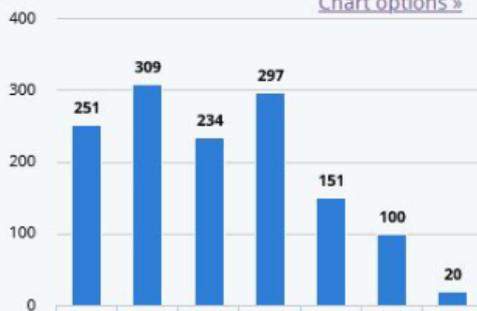
[Chart options »](#)



au sein de chaque fédération ;	191
en intersyndicale ;	189
il n'y a pas de réunion préparatoire;	38

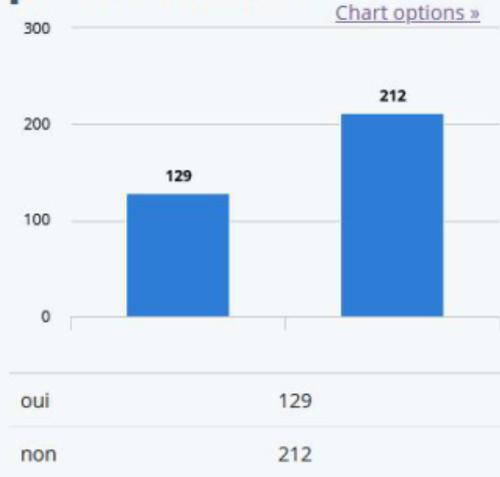
5.7 Depuis que vous en êtes membre, votre CHSCT s'est-il livré aux activités suivantes: (plusieurs réponses possibles)

[Chart options »](#)

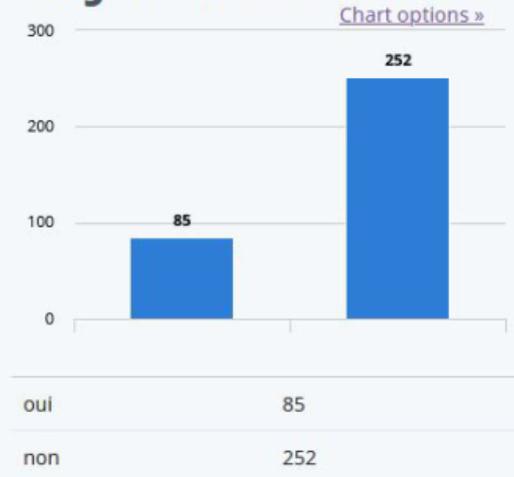


recueil et analyse des fiches SST ;	251
visites ;	309
enquêtes ;	234
groupes de travail sur des sujets particuliers ;	297
élaboration de « guides » à destination des personnels ;	151
suivi de travaux immobiliers ;	100
autre ;	20

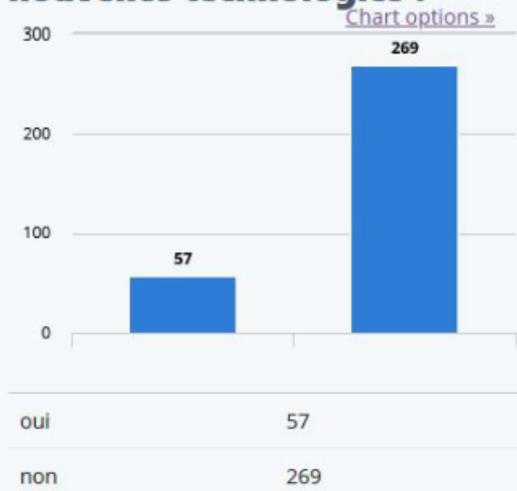
5.8.1 des accidents du travail, et des maladies professionnelles :



5.8.2 des projets de réorganisation de service :



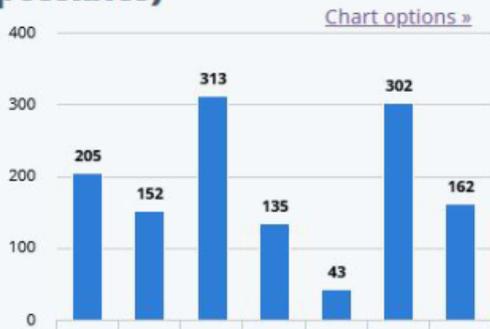
5.8.3 de l'introduction de nouvelles technologies :



5.8.4 Alertes diverses émanant des services (DGI, amiante, mise en danger, non-respect des devoirs de protection des agents de la part de l'employeur, etc) :

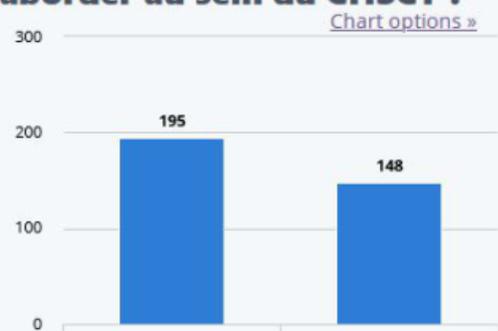


5.9 Quelles sont les principales problématiques abordées par votre CHSCT ? (plusieurs réponses possibles)



sécurité des locaux ;	205
travaux ;	152
conditions de travail ;	313
réorganisations et réformes ;	135
discriminations ;	43
RPS ;	302
agressions ;	162

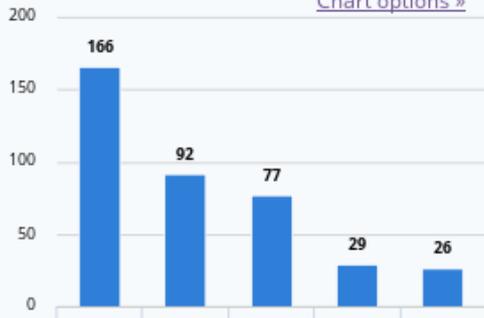
5.10 Y a-t-il des sujets que vous ne pouvez pas aborder ou qui sont difficiles à aborder au sein du CHSCT ?



oui	195
non	148

5.10.1 Si oui, lesquels ? (plusieurs réponses possibles)

[Chart options »](#)



les rapports avec la hiérarchie ;	166
l'organisation du travail ;	92
les RPS ;	77
les discriminations ;	29
autres ;	26

5.11 Diriez-vous que votre CHSCT fonctionne :

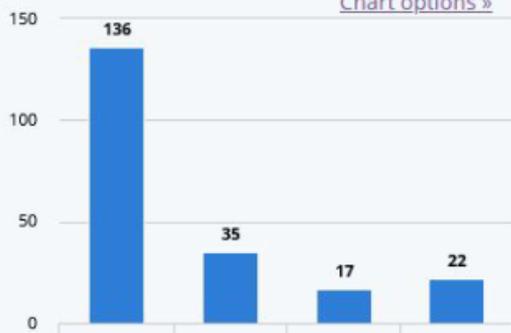
[Chart options »](#)



bien ;	153
mal ;	138
je ne sais pas ;	69

5.11.1 Si vous estimez que votre CHSCT fonctionne mal : (plusieurs réponses possibles)

[Chart options »](#)



c'est parce que : l'administration ne « joue pas le jeu » ;	136
les membres du CHSCT ne s'investissent pas assez ;	35
les oppositions au sein du CHSCT bloquent le fonctionnement ; autres raisons ;	17
autres ;	22

5.12 Le travail mené dans les CHSCT a-t-il permis d'améliorer les conditions de travail :

[Chart options »](#)



oui	164
non	56
je ne sais pas	126

5.13 Avez-vous le sentiment que l'administration prend en compte ce qui se discute au sein du CHSCT ?

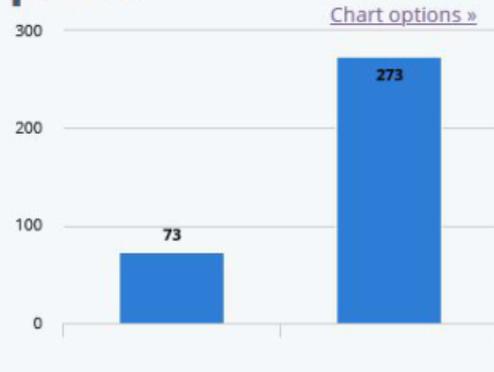


oui, généralement ; 86

parfois ; 182

non le plus souvent ; 76

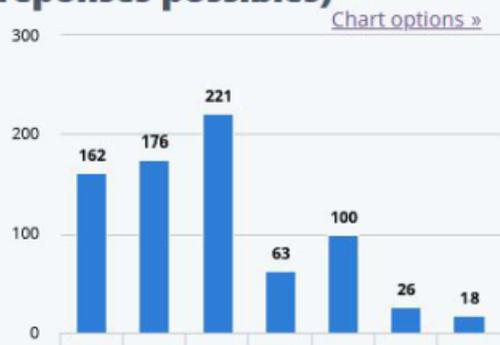
5.14 Estimez-vous avoir les moyens de faire un travail de qualité ?



oui 73

non 273

5.14.1 Si non, quels sont les obstacles : (plusieurs réponses possibles)



l'administration met des bâtons dans les roues ; 162

on manque de moyens humains (décharges) ; 176

on manque de temps ; 221

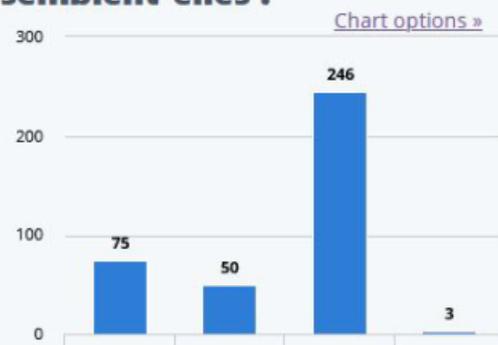
on manque de moyens matériels ; 63

on manque de formation ; 100

conflits intersyndicaux ; 26

autre: 18

6.1 Votre activité syndicale (si vous en avez en dehors du CHSCT) et vos responsabilités au sein du CHSCT vous semblent-elles :



de même nature ; 75

engageant des conceptions différentes de l'action syndicale ; 50

complémentaires ; 246

autre 3

6.2 Comment concevez-vous votre fonction au sein du CHSCT ? Diriez-vous que vous représentez :



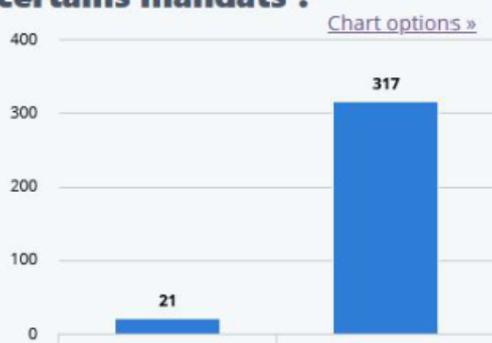
plutôt l'ensemble les personnels ;	152
plutôt votre syndicat ;	13
les deux de façon indissociable;	186

6.3 Y a-t-il, au sein de votre CHSCT, des tensions entre représentants des différentes organisations syndicales ?



oui	127
non	211

6.4 Y a-t-il, au sein de votre CHSCT, des tensions avec votre syndicat ou votre fédération liées à des prises de position de votre délégation en CHSCT divergentes par rapport à certains mandats ?



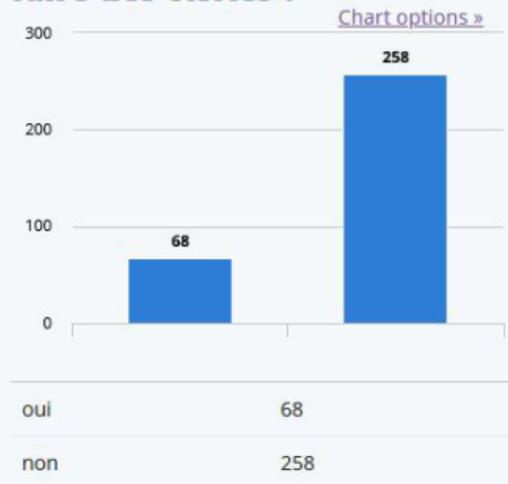
oui	21
non	317

7.1 La crise sanitaire a-t-elle modifié vos façons de travailler ?

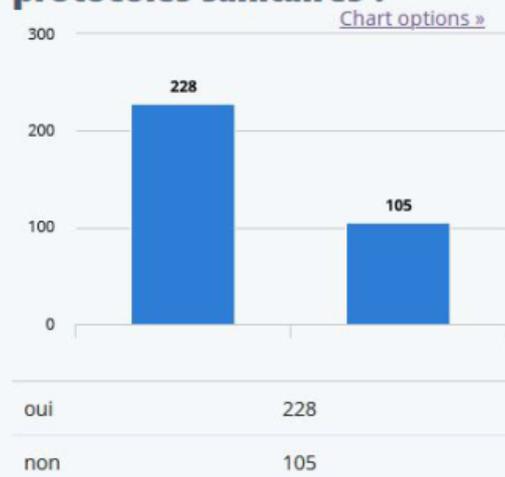


multiplication des réunions en visio ;	307
ralentissement des activités ;	145
augmentation des activités ;	120
autre	11

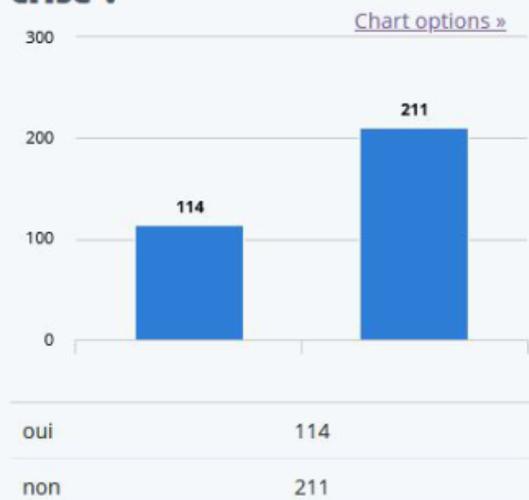
7.2 Avez-vous continué à faire des visites ?



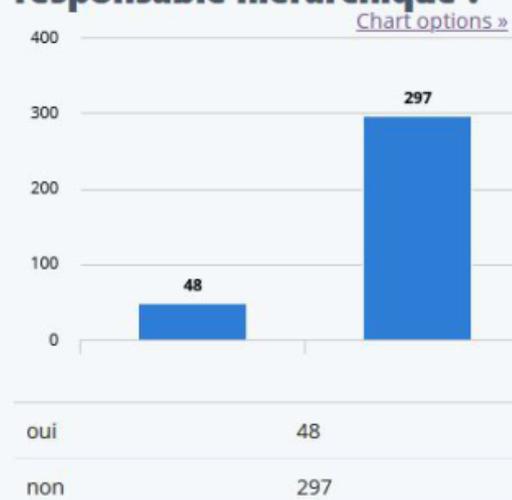
7.3 L'activité de votre CHSCT s'est-elle focalisée sur les protocoles sanitaires ?



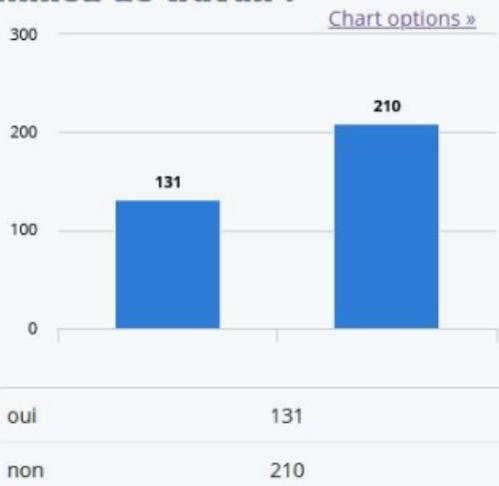
7.4 Etes-vous satisfait.e de la façon dont le CHSCT a fonctionné pendant cette crise ?



8.1 Votre activité au sein du CHSCT est-elle source de tensions avec votre responsable hiérarchique ?



8.2 Votre activité au sein du CHSCT est-elle source de reconnaissance dans votre milieu de travail ?



8.3 Est-elle source de tensions avec vos collègues de travail ?



8.4 Votre fonction au sein du CHSCT a-t-elle un impact sur votre travail professionnel ?

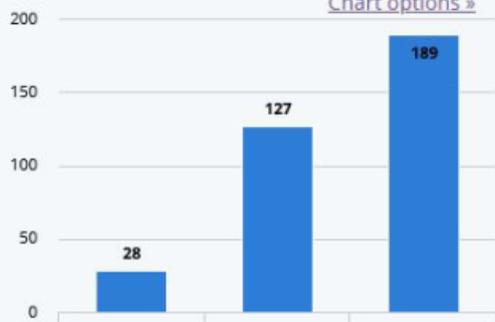


8.4.1 Si oui : (plusieurs réponses possibles)



8.5 Cette responsabilité et la charge de travail qu'elle implique a-t-elle ou a-t-elle eu un effet sur votre santé ?

[Chart options »](#)



favorable	28
défavorable	127
pas d'effet	189

8.6 Votre participation à cette instance a-t-elle été source de développement professionnel pour vous ?

[Chart options »](#)



oui	165
non	56
pas particulièrement	125

8.7 Votre participation à cette instance a-t-elle été source de développement personnel pour vous ?

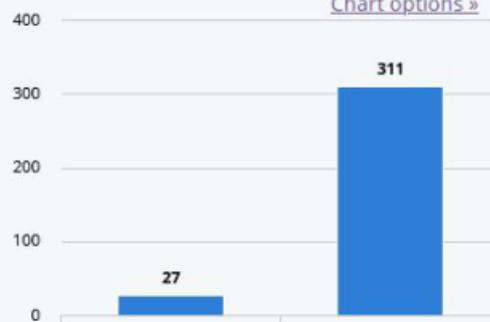
[Chart options »](#)



oui	212
non	22
pas particulièrement	108

9.1 Selon vous, la mise en place du CSA est-elle une bonne chose ?

[Chart options »](#)



oui	27
non	311

9.1.1 Si oui, pourquoi ?

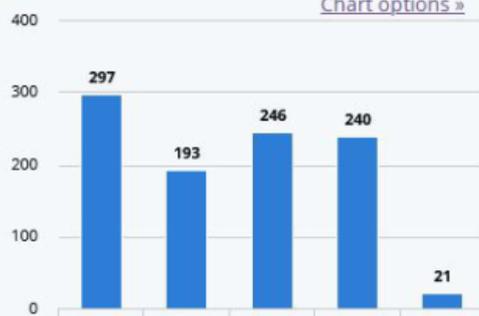
[Chart options »](#)



moins de dispersion ;	10
résout le problème du cloisonnement des instances ;	27
autre	13

9.1.2 Si non, pourquoi? (plusieurs réponses possibles)

[Chart options »](#)



crainte que les questions relatives à la santé au travail soient reléguées au second plan ;	297
crainte que cela impose une polyvalence accrue dans le traitement des dossiers ;	193
crainte que les moyens ne suivent pas ;	246
crainte d'un affaiblissement juridique de l'instance ;	240
autre	21

9.3 Projetez-vous de renouveler votre mandat dans le cadre de la future « Formation spécialisée » qui traitera des enjeux de santé au travail au sein du CSA ?

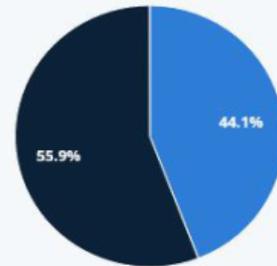
[Chart options »](#)



oui	212
non	108

9.4. Avec la mise en place du CSA et du renouvellement des nouveaux représentants du personnel, accepteriez-vous de partager vos compétences acquises en CHSCT (culture, compétences spécifiques en matière de santé et sécurité au travail) et de les former?

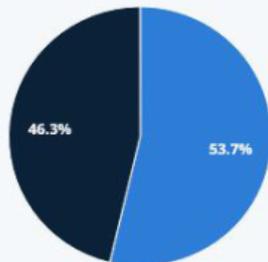
[Chart options »](#)



oui	143
non	181

9.4.1 Dans cette perspective, accepteriez-vous de communiquer vos coordonnées ? (vous pouvez nous les laisser à la fin du questionnaire, merci)

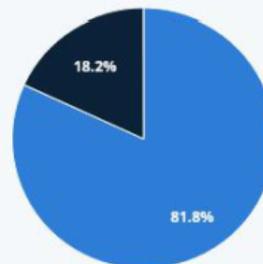
[Chart options »](#)



oui	137
non	118

10. Autres remarques ou commentaires

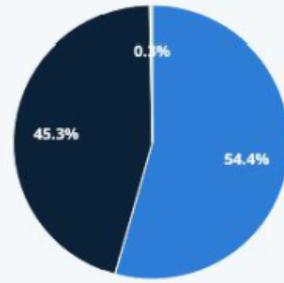
[Chart options »](#)



Laissé vide	266
Valeur entrée par l'utilisateur	59
Longueur moyenne des soumissions en mots (sans les blancs)	25.37

Sexe

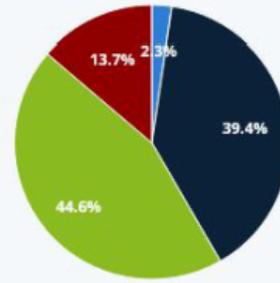
[Chart options »](#)



F	186
M	155
sans réponse	1

Âge

[Chart options »](#)



moins de 34 ans	8
entre 35 et 49 ans	135
entre 50 et 59 ans	153
60 ans et plus	47

Bibliographie

Bourgeois E. (2009) Apprentissage et transformation du sujet en formation. In J.-M. Barbier, E. Bourgeois, G. Chapelle et J.-C. Ruano-Borbalan (Coord.), *Encyclopédie de la formation*, Paris : PUF, p. 31-69.

Bourgeois E., Nizet J. (2005) *Apprentissage et formation des adultes*. Paris : PUF, 232p.

Chapoulie J.-M. (2001), *La Tradition sociologique de Chicago : 1892-1961*, Paris, Éditions du Seuil

Delgoulet C. (2012) Apprendre pour et par le travail : les conditions de formation tout au long de la vie professionnelle. In C. Gaudart, A. Molinié et V. Pueyo (Eds.), *La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Toulouse : Octarès, p. 46-74.

Dugué B., Petit J., Pinatel C. (2014) Les CHSCT, entre dispositifs et pratiques. Rapport pour le compte de l'ANACT, 119 p.

Falzon P. (1996) Les activités méta-fonctionnelles et leur assistance, *Le Travail Humain*, 57 (1), 1-23.

Vygotski L. (1997) *Pensée et langage*, trad. Fr. Sève, Paris, La Dispute.

Weill-Fassina A., Pastré P. (2004) Les compétences professionnelles et leur développement, Dans *Ergonomie*, Presses Universitaires de France, 213-231.