



---

## **Agir dans les F3SCT : un retour d'expérience des 10 ans de CHSCT**

chantier « Travail et syndicalisme » (IR.FSU)

---

Le chantier « Travail et syndicalisme » de l'Institut de recherche de la FSU a décidé en 2021, dans un contexte marqué par la disparition des CHSCT<sup>1</sup>, de réaliser une enquête sur l'activité militante dans les CHSCT de la fonction publique dont le rapport a été rendu public en 2023. On le trouve sur le site de l'Institut de recherche de la FSU sous le titre : [l'activité militante au sein des CHSCT](#). Nous détaillons ci-après les raisons qui ont motivé cette enquête, ainsi que ses résultats les plus saillants.

## Pourquoi cette enquête ?

La première raison est liée à ce qui constitue l'objet même du chantier. Ce dernier s'intéresse, en effet, à l'activité syndicale souvent invisible, méconnue, voire sous-estimée des militants syndicaux<sup>2</sup>. Une des questions qui traverse le chantier est celle de savoir en quoi la prise en considération du travail, c'est-à-dire de l'activité concrète des travailleurs et travailleuses, oblige à inventer de nouvelles pratiques syndicales ? De ce point de vue, l'expérience des CHSCT semblait tout à fait instructive et emblématique de ce qu'on appelle parfois « *le syndicalisme de la page blanche* »<sup>3</sup> et des difficultés auxquelles se heurte la démocratisation du travail<sup>4</sup>.

La seconde raison est née du besoin ressenti de faire un bilan de cette activité, à l'instar de ce qui avait été fait pour les CHSCT du privé au moment de leur 30 ans<sup>5</sup>. Le souci était de « capitaliser » cette expérience, ou, du moins, d'indiquer le

matériau extraordinaire, qu'elle constitue pour la FSU du point de vue des connaissances produites sur travail ; ceci avant que les CHSCT du public ne disparaissent au profit des Comités Sociaux et des Formations spécialisées en santé, et sécurité au travail. Il s'agissait également d'anticiper sur ce qui allait être mis en place dans le cadre des nouvelles instances.

L'enquête a pris la forme d'entretiens individuels (23 militant·es de la FSU issu·es de différents CHSCT et de syndicats nationaux différents) et d'un questionnaire en ligne qui a récolté 350 réponses. Les questions ont porté sur le parcours syndical, la formation, le fonctionnement du CHSCT (les moyens, l'organisation du travail, les visites, les enquêtes, les succès et les échecs, etc.), les impacts de cette activité sur la vie professionnelle, personnelle, sur la santé, le vécu de cet engagement, les projections par rapport à la fusion des instances, et des questions touchant l'activité des CHSCT durant la période « Covid ».

Cette enquête n'a rien de surplombante. Réalisée par des militant·es de la FSU, certain·es siégeant ou ayant siégé dans les CHSCT, elle a cherché à appliquer à l'activité militante elle-même une approche semblable à celle utilisée pour l'analyse du travail, qui vise, au-delà des prescriptions, à attraper le travail réel et à déterminer l'impact des conditions de travail sur la santé et la qualité du travail. Rapportée à l'activité militante dans les CHSCT, l'objectif de cette enquête était ainsi d'amener des éléments de réflexion pour

<sup>1</sup> Pour le privé : Ordonnances Macron de 2017 ratifiées en 2018 ; Pour la fonction publique : Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

<sup>2</sup> <https://institut.fsu.fr/syndicaliste-cest-quoi-ce-travail-militer-a-la-fsu>

<sup>3</sup> Il s'agit d'une posture syndicale qui vise, en créant des espaces d'expression sur le travail, à se mettre à l'écoute des salarié·es, à apprendre auprès d'eux quels sont leurs besoins réels et à construire

avec eux les solutions aux problèmes qu'ils rencontrent sans en préjuger.

Cette attitude se distingue d'autres postures ou temps syndicaux où il s'agit d'informer, convaincre et de mobiliser. Ces deux postures ne s'opposent pas nécessairement mais ont besoin d'être articulées.

<sup>4</sup> [Regards Croisés n°39, dossier « Travail et démocratie », 2021.](#)

<sup>5</sup> B.Dugué, Y.Petit, C.Pinatel, Les CHSCT, entre dispositifs et pratiques, Anact, Janvier 2012

renforcer le pouvoir d'agir des militant-es siégeant dans ces instances tout en préservant leur santé.

## Les résultats de l'enquête

### **Militer au sein des CHSCT : une activité riche et complexe**

Celle-ci a mis en évidence **l'extraordinaire investissement des militants et militantes** dans cette instance. L'effort qu'ils et elles ont déployé pour la mettre en place, se former sur le plan théorique et pratique de façon à la faire vivre sans restreindre le périmètre de ses attributions, ce qui a été - et est encore - loin d'être facile. Par exemple, il est toujours aussi difficile de mettre à l'ordre du jour la question des transformations de l'organisation du travail consécutives aux réformes, alors qu'elle était pourtant une des missions officielles du CHSCT.

De même, elle a fait apparaître **la complexité de cette activité** tant sur le plan cognitif (tout ce qu'il fallait apprendre en matière de santé au travail) que pratique (la méthodologie des enquêtes, des visites, des entretiens), ce qui a créé et crée encore de vrais besoins de formation.

Les voix sont unanimes pour souligner **la richesse** de cette activité : on s'ouvre aux autres métiers que celui qu'on exerce et aux autres syndicats que celui dans lequel on se trouve ; richesse également des visites et des enquêtes pour entrer dans la connaissance du travail réel et faire des préconisations au plus près des besoins des agents.

Les militants et les militantes ont trouvé dans cette instance **de vraies sources de satisfaction** : sentiment d'être utile aux collègues, utile au syndicalisme, ou bien celle liée à la découverte des métiers, ou encore au fait qu'il s'agisse d'une

activité pleinement fédérale, avec la mise en mouvement de tous les syndicats de la FSU).

Mais ils ont également souffert de l'existence **de nombreux freins**, ce qui a pu impacter leur santé, voire leur vie familiale et personnelle. Ces freins sont liés aux résistances de l'employeur mais aussi à l'immensité de la tâche, au regard de laquelle les moyens sont nécessairement limités.

*« Pour faire ce boulot-là, dit un militant, on a besoin de temps, on a besoin d'énergie, on a besoin de formation. Et tout ça on l'a en quantité limitée ».*

Pour les militant-es, le **bilan** de cette activité reste **positif**. Même s'il n'y a pas eu de transformation radicale des conditions de travail, localement, il y a pu y avoir des aménagements très positifs, comme par exemple un désamiantage total d'établissement. L'activité des militants en CHSCT a permis également la diffusion d'une certaine culture de la santé au travail et la prise de conscience de la responsabilité de l'employeur en la matière. Comme le dit un militant : *« 10 ans en arrière, ... 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 beaucoup de chemin parcouru [et qu']il y a eu quand même beaucoup de progrès ».*

De fait, l'employeur public ne peut plus faire comme si les problèmes n'existaient pas (l'absence de médecin du travail, les violences dans le premier degré, les problèmes de management, les violences sexuelles et sexistes, les problèmes posés par les ambiances thermiques, l'amiante, la souffrance au travail générée, le manque de personnels titulaires et remplaçants, etc.).

C'est donc avec une certaine **inquiétude** que les personnes interrogées ont appris la disparition des CHSCT et la fusion des instances, avec la

crainte que les questions touchant la santé et la sécurité au travail ne passent à la trappe. C'est exprimé également la crainte que l'important renouvellement des militants amenés à siéger dans ces instances dites de « dialogue social » ne s'accompagne d'une rupture dans la transmission des savoirs et des savoir-faire acquis.

En termes de prospective syndicale, cette enquête a permis de faire ressortir :

- l'importance de la santé et de la sécurité au travail comme facteur de mobilisation des salarié-es ;
- l'importance de la formation des représentant-es des personnels sur ces questions ;
- la nécessité d'aborder collectivement la question du travail syndical et de son organisation ;
- la nécessité de renforcer, sur le plan juridique, les pouvoirs des formations spécialisées ainsi que celui des autres acteurs de la santé au travail (médecin du travail, ISST), de façon à contraindre l'employeur à respecter ses obligations en matière de santé au travail ;
- l'urgence de constituer des archives de ce travail militant, non pas seulement pour en conserver la trace, mais également pour en tirer des perspectives sur le plan de l'action et des revendications.

### **La formation des représentants des personnels**

Si des formations institutionnelles programmées sur 5 jours 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. Solides du point de vue des apports juridiques, elles se sont avérées insuffisantes pour répondre à la diversité de leurs

missions en particulier sur les volets conditions de travail, analyse du travail (comment on fait une visite, comment on interroge les collègues dans leur travail), rédaction de documents (comment on répond à une saisine, comment on rédige un compte-rendu de visite, comment on analyse une fiche SST), qui sont au cœur de leur activité. C'est la raison pour laquelle certains CHSCT, voire certains syndicats, 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'amiante, les risques psychosociaux par exemple).

Dans l'ensemble, les personnes interrogées considèrent avoir beaucoup appris sur le tas ; mais aussi au travers d'un investissement personnel coûteux et chronophage dans des lectures personnelles, dans le suivi de formations sur les enjeux du travail afin d'acquérir une culture du travail.

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 des représentants des personnels revêt donc un enjeu crucial, 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 négligées.

La présence de l'employeur ou de ses représentants lors des journées de formation institutionnelles a été jugée importante pour construire une culture commune de la santé au travail, absence qui a été souvent regrettée.

Il en va de même pour les militants ne siégeant pas dans les formations spécialisées. Qu'il s'agisse des responsables syndicaux, des militant-es siégeant dans les commissions de réformes ou des permanencier-es, il est important que toutes et tous se forment, de façon à ce que la santé au travail soit l'affaire de toutes et non pas qu'une affaire de quelques spécialistes.

### **L'organisation du travail syndical**

Comment s'organise l'activité et se répartit la charge de travail entre les représentant-es des personnels, plus précisément au sein des délégations FSU ? Existe-t-il des temps institués où ces questions sont débattues ?

Notre rapport a fait apparaître l'importance de ces questions. Les enjeux sont nombreux qu'il s'agisse des effets sur la santé des militant-es, de leur mobilisation ou démobilitation, de leur intention ou non de renouveler leur mandat et de l'efficacité du travail syndical. Cela interroge l'existence ou non d'un véritable collectif de travail, comme en témoigne cette militante qui, à la question « *Projetez-vous de renouveler votre mandat ?* », répond : « *Oui, c'est possible. Ça me plaît, on est une bonne équipe. C'est un plaisir même si c'est chronophage, fatiguant* ». Et à l'inverse, une autre militante déclare : « *Non, non, parce que je m'épuise à tirer les collègues qui ne veulent pas travailler. Pour moi c'est insupportable* ».

La fonction de secrétaire de l'instance est apparue particulièrement exposée, le ou la militante occupant cette fonction se retrouvant

parfois avec une charge de travail disproportionnée comparée à celle des autres membres. Beaucoup de secrétaires se sont retrouvé-es en situation de burn-out ou à la limite, ce qui fait également qu'ils ou elles n'ont pas souhaité renouveler leur mandat au moment de la mise en place des Formations Spécialisées.

La définition de la fonction, qui s'enrichit de nouvelles tâches d'un texte juridique à l'autre selon qu'ils sont plus ou moins déterminés (Décret, guide juridique), l'insuffisance des décharges, et le fait que le·a secrétaire a souvent la plus grosse décharge, contribuent à cette surcharge de travail : « *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* ».

Mais la façon d'investir cette tâche a beaucoup joué dans l'émergence de cette situation. « *On a versé dans l'ingénierie de la prévention* », déclare un secrétaire reconnaissant qu'il était peut-être allé un peu trop loin dans la réalisation de certaines tâches, se substituant à l'employeur en faisant à sa place.

La réflexion sur la charge de travail est ainsi l'occasion d'interroger et de mieux définir le rôle de chacun : celui du secrétaire de CHSCT (qu'attend-on de lui, d'elle ?), des autres représentants des personnels, de l'employeur (comment faire pour mieux le responsabiliser et ne pas se substituer à lui ?). Certains CHSCT ont, par exemple, décidé de mettre en place un co-secrétariat et l'ont intégré au règlement intérieur.

Mais la question de la charge de travail pose aussi celle de la façon dont les tâches se répartissent entre les sections syndicales et le CHSCT ou la F3SCT. Si la tendance est de renvoyer au CHSCT, via son secrétaire, toutes les situations problématiques en termes de condition de travail ou de santé au travail, le risque est grand d'une

explosion de la charge de travail. Il s'agit donc bien de savoir comment s'organiser **collectivement** pour prendre, à bras le corps, la question du travail, de ses conditions et situations, et de ses impacts sur la santé.

De la même façon que dans les milieux de travail, notre enquête montre l'importance qu'il y a de discuter collectivement de l'organisation du travail militant au sein de cette instance mais aussi dans son articulation avec les sections syndicales et fédérales de la FSU.

L'enjeu de ces discussions, qui bien souvent restent insuffisantes faute de temps institués pour cela, est de construire un point de vue syndical sur le travail, car si les représentants des personnels dans ces instances ne sont ni des professionnels de l'analyse du travail, ni des assistants de service social, où commence et où se termine leur tâche ? Derrière ces questions, il y a des enjeux de santé au travail pour les militants eux-mêmes dans le cadre de leur « travail syndical »<sup>6</sup>, mais aussi des enjeux d'efficacité syndicale.

### ***L'impact de cette activité sur la santé des militant-es<sup>7</sup>***

Les militant-es souvent exaspéré-es par le manque de réactivité des employeurs témoignent de l'impact de leur engagement sur leur santé. Comme indiqué précédemment, les secrétaires, particulièrement exposé-es, rapportent une grande fatigue, voire des burnouts, en raison de l'intensité du travail, de ses exigences et du manque de temps de récupération. L'activité, très

---

<sup>6</sup> Cette question de l'organisation du travail syndical commence à se poser aujourd'hui à propos des membres titulaires des formations spécialisées, qui, parce qu'ils sont aussi dans les comités sociaux, n'ont pas toujours la disponibilité suffisante pour se consacrer au travail lié à la formation spécialisée. Contraints par l'organisation calendaire du « dialogue social », la question se pose plus que jamais de savoir : comment reprendre la main sur son travail (syndical).

chronophage, empiète sur la vie personnelle et génère une charge mentale élevée.

La charge émotionnelle est, elle aussi, très importante. Confronté-es à des situations graves (décès, violences, harcèlement), les membres des CHSCT doivent gérer des enquêtes et soutenir leurs collègues, ce qui souvent s'avère éprouvant. La solidarité au sein du collectif de travail, ainsi que la prise de recul par une réflexion collective, apparaissent comme des éléments essentiels pour préserver leur santé, et pour la transmission des savoirs.

Le maintien dans leur activité professionnelle principale est présenté souvent, de ce point de vue, comme un facteur de santé, un ancrage qui équilibre leur engagement syndical.

Au-delà des atteintes à la santé physique et psychique, nombres de militant-es reconnaissent cette activité comme ayant été un facteur de développement personnel, du fait même de sa richesse et de son intensité émotionnelle, qui leur a permis aussi de tenir dans leur métier sur la durée. L'activité militante, quand elle s'effectue dans des conditions satisfaisantes, peut aussi être un facteur positif dans la construction de la santé.

### ***Conclusion : La démocratisation du travail comme enjeu pour le syndicalisme de demain***

---

L'intensité de la mobilisation syndicale pour faire exister les CHSCT témoigne de l'importance que

<sup>7</sup> Prise en compte dans sa globalité, elle est associée à la notion de bien-être, définie par l'OMS comme « un état de complet bien-être physique, mental et social, [qui] ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité »

les militantes et les salarié·es accordent aujourd'hui à la santé au travail appréhendée dans ses multiples dimensions (physiques, mentales, sociales). Dans un contexte où les conditions de travail se dégradent, et où l'âge d'ouverture des droits à la retraite recule, la santé au travail devient plus que jamais un enjeu éthique, politique et syndical.

Les dix années d'existence des CHSCT dans la fonction publique ont permis de faire le diagnostic d'une vraie carence dans le secteur en matière de santé au travail. Tout manque pour faire de la prévention : les médecins, les assistants de prévention, le temps, les budgets, etc. Ceci en dit long sur la réalité de la volonté politique de le faire. Pendant ce temps, les agent·es sont exposé·es à des risques divers, suffisamment nombreux pour que tout le monde soit concerné (amiante, épuisement professionnel, agression, harcèlement, etc.)

Parallèlement, tout est fait pour affaiblir les instances syndicales dont celles dédiées à la santé et à la sécurité au travail. Le défi à relever est donc immense. Il trace le chemin pour le syndicalisme de demain.

Exiger le renforcement juridique des formations spécialisées en santé et sécurité au travail (possibilité d'ester en justice, reconnaissance du délit d'entrave, etc.) de façon à leur garantir le plein exercice de leurs droits ; obtenir des moyens supplémentaires pour les représentants des personnels au sein de ces instances, que ce soit en termes de temps ou de formation, pour qu'ils et elles puissent bien faire leur travail, est indispensable. Cela suppose que la question de la santé au travail soit réellement portée collectivement du haut en bas de nos organisations syndicales et fédérales en adhérence avec le terrain.

L'enjeu d'un tel combat, au-delà de la santé au travail, est un enjeu démocratique. Il n'y a rien qui justifie qu'on retire du débat démocratique ce qui directement impacte la vie des gens que ce soit individuellement ou collectivement.

## Quelques ressources à disposition sur le site de l'IR-FSU :

### Dossiers revues IR.FSU

Regards Croisés  
N°48 (2023)

[Cliquez-ici](#)

Prévenir les risques professionnels :  
travail, santé et syndicalisme

Regards Croisés  
N°39 (2021)

[Cliquez-ici](#)

Travail et démocratie quelles  
rencontres

Regards Croisés  
N°27 (2018)

[Cliquez-ici](#)

Santé au travail : l'activité en  
question

Nouveaux Regards  
N°50 (2010)

[Cliquez-ici](#)

Travail et syndicalisme

Nouveaux Regards  
N°37 et 38 (2007)

[Cliquez-ici](#)

Changer le travail, changer la vie

### Livres

- **Syndicaliste, c'est quoi ce travail ?  
Militer à la FSU**  
Syllepse, 2017  
[Commander en ligne](#)
- **Le travail enseignant**  
Syllepse, 2010  
[Commander en ligne](#)

### Rapport d'étude

- *L'activité militante au sein des CHSCT*  
(2024)  
[Télécharger en ligne](#)



## Qui sommes-nous ?

Créé depuis 2007, le chantier « Travail et syndicalisme » comprend aujourd'hui 13 membres (actifs et retraités) syndiqués au SNUipp, SNES, SNESUP, SNCS. Le chantier est ouvert pour accueillir de nouveaux membres et disponible pour intervenir à la demande dans les sections syndicales et départementales de la FSU.

[Contact mail](#)