La formation de base en santé au travail des représentants du personnel

Une enquête exploratoire

Rapport pour le compte de la Direccte-Paca

(Convention 93 RP 2016-11)

Mai 2018

Louis-Marie Barnier

Paul Bouffartigue

Sonia Granaux

Jean-René Pendariès



Aix-Marseille-Université, CNRS, LEST (UMR 7317), Aix-en-Provence

Sommaire

Introduction

Chapitre I- La présentation du stage et du CHSCT comme institution

I-1 Prépondérance d'une approche juridico-réglementaire formelle

I-2 La composante juridico-réglementaire relativisée par l'importance du « rapport de force »

I-3 Deux approches intermédiaires

Chapitre II- Le CHSCT en acte

II-1 La réunion du CHSCT : le procès-verbal, les moyens, la composition

II-2 Les inspections

II-3 Le « projet important »

Chapitre III –La place du travail réel et des préconisations

III-1 Le CHSCT, analyste du travail réel

III-1-1 Une approche d'observation à partir du DUER

III-1-2 Une approche à partir du travail réel

III-1-3 Responsabilité de l'employeur ou du salarié ?

III-1-4 De l'analyse des risques à leur évaluation

III-2 Le CHSCT, force de proposition ?

III-3 La « faute inexcusable »

Chapitre IV – Les thèmes peu ou pas abordés, les tensions dans la définition de l'instance

IV-1 Les thèmes peu ou pas abordés

IV-1-1 Le travail, la santé, leurs relations

IV-1-2 Autres thèmes

IV-2 La place des pédagogies actives

IV-3 Visions du CHSCT et modèles théorico-pratiques sous-jacents

Conclusion

« Les dispositifs actuels de formation sont insuffisants au regard des tâches à assurer et des sujets à traiter, leurs contenus et les méthodes de formation sont très hétérogènes, et font peu de place à l'articulation entre les apports de connaissances et la mise en œuvre pratique sur le terrain. Il est nécessaire de développer une approche plus globale et plus dynamique de la formation, qui devrait être construite en termes de parcours de compétences tout au long du mandat »

Bernard Dugué et al., « Les CHSCT entre dispositifs et pratiques », 2012

« Fixer à cinq jours par mandat la formation des élus au CHSCT quelle que soit la taille de l'établissement et prévoir le fractionnement de cette formation pour en assurer le caractère continu et limiter les possibilités de différer le départ en formation aux seuls cas d'atteinte à la bonne marche de l'entreprise ou de conséquences préjudiciables pour la production »

Proposition 25 de P.-Y. Verkindt, « Les CHSCT au milieu du gué », 2015

Introduction

Au cours des années qui ont précédé la dernière modification législative annonçant la fusion des Instances Représentatives du Personnel (IRP) dans une instance unique - le « Comité Social et Economique » (CSE)- les propositions visant à renforcer le rôle du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et à améliorer à cette fin la formation de ses membres élus n'avaient pas manqué. Le CHSCT étant souvent considéré comme un lieu où la légitimité des participants se joue autour de leur possession d'une certaine « expertise », la formation des élus du personnel dans le domaine de la santé au travail détermine largement leur capacité à jouer ce rôle de représentants de salariés. Bien que mal connue, on savait cette formation disparate et de nombreux observateurs la jugeaient insuffisante. Les rares études portant sur la formation des représentants des salariés l'ont envisagée soit comme partie prenante de la formation syndicale (Ethuin et Yon, 2014), soit comme segment de la formation des adultes (Brucy et alii, 2015). Mais son lien spécifique avec le rôle en matière de santé au travail du CHSCT ne semble guère avoir été traité.

On y reviendra dans la conclusion de ce rapport, mais on peut penser que la fusion des instances de représentation des salariés, non seulement ne fera pas disparaître les activités des élus en matière de santé au travail, mais les rendra probablement plus complexes. Par ailleurs ces questions sont et resteront au cœur des implications des réorganisations des entreprises. C'est pourquoi les résultats de cette enquête exploratoire peuvent être utiles à la réflexion sur les évolutions à venir de cette formation. Concentrées sur un plus petit nombre de représentants et étendues à des domaines plus divers, leurs activités sont-elles amenées à se « professionnaliser » davantage, au risque d'un affaiblissement de leur lien aux salariés ? Des formations communes aux représentants des employeurs et aux représentants des salariés – encouragées par des modifications législatives intervenues depuis 2015, et déjà

visibles dans la fonction publique territoriale, - n'accentueraient-elles pas cette tendance, tout en affaiblissant les capacités des élus des salariés à jouer leur rôle de contre-pouvoir ? Quel(s) type(s) de formation pourrai(en)t contribuer à contrer ces dangers ?

Notre étude a bénéficié du soutien actif de la DIRRECTE-PACA.Cet organisme de l'Etat se trouve en effet en charge de donner un agrément[1] pour les organismes de formation, gage du sérieux et de la pertinence de la formation délivrée aux représentants du personnel aux yeux des pouvoirs publics, dont l'action trouve un prolongement dans les missions confiées aux CHSCT, et aux employeurs qui financent ces formations. Cette étude ne vise pas à analyser ces processus d'habilitation mais à fournir des réflexions sur les processus de formation.

Pour étudier les pratiques de formation en santé au travail des RP en CHSCT, nous sommes partis de deux constats : l'existence d'un référentiel officiel minimaliste – à la fois très large et peu détaillé –, et la diversité des statuts et des orientations des organismes habilités à dispenser cette formation. Cette diversité est à situer dans le cadre de la « *progressive constitution d'un marché de la formation pour les IRP* » (Cristofalo, 2014). Ce référentiel décrit en une page les cinq activités du membre du CHSCT[2], et en quatre pages le « référentiel des compétences » requises.[3] Son statut est indéfini, mais on peut supposer qu'il est mis en exergue pour aider les organismes de formation à concevoir leurs programmes et soutenir les services de l'Etat dans leur démarche de certification des organismes de formations. Quant aux organismes habilités à dispenser la formation, ils relèvent de trois catégories : les organisations syndicales ; des organismes publics, ou paritaires ; des organismes privés (parmi lesquels des cabinets d'expertise, dont certains sont proches du mouvement syndical, mais

[1] Cette procédure d'agrément a été confirmée, à l'occasion des ordonnances de septembre 2017, par le Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique : « Art. R. 2315-8. - La liste des organismes de formation mentionnée à l'article L. 2315-17 est arrêtée par le préfet de région après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles. » L'article R. 2315-13 précise : « Les organismes qui demandent à figurer sur la liste arrêtée par le préfet de région établissent leur aptitude à assurer, conformément aux dispositions du sous-paragraphe 1, la formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. Ils justifient notamment des capacités de leurs formateurs et de l'expérience acquise par ces derniers en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail. »

[2] Cf. « Référentiel des activités et des compétences des membres de CHSCT ». Source : « Document de référence des activités et compétences des membres du CHSCT », disponible sur le site de la Direccte-Aquitaine, repris à titre indicatif sur celui du Ministère du travail et que la Direccte-PACA place en annexe du dossier d'agrément des organismes de formation. Les cinq activités sont : « Contribution à la démarche globale de prévention des risques » ; « Promotion de la prévention des risques professionnels » ; « Surveillance de l'application de la règlementation » ; « Exercice du droit à l'information et à la consultation du CHSCT » ; « Mobilisation des ressources externes ».

[3] Distinguées en « Compétences générales » - « Connaître les pouvoirs et prérogatives du CHSCT et de ses membres » ; « Etre capable d'adopter un positionnement adéquat » ; » Comprendre l'importance de l'organisation du travail » ; « Principales compétences requises pour l'action » - et « compétences spécifiques », déclinées à partir des cinq types d'activités ci-dessus, et qui sont des «savoirs , connaissances de base ou techniques » d'une part, et des « savoir-faire »-« savoir-agir », d'autre part.

aussi des organismes situés dans la sphère du patronat). Une enquête effectuée en 2008 sur la région Basse-Normandie indique que la formation des élus CHSCT s'y répartit entre les organisations syndicales (20 %), des organismes institutionnels (INRS, CRAM, MSA…) (33%), et des organismes privés (47%) (ANACT, 2008). Ces deux données - un référentiel minimaliste et une diversité d'organismes -, combinées avec ce que l'on sait des tensions au travers desquelles se mettent en place les configurations concrètes de CHSCT (Dugué et al., 2012) et de l'étendue des champs couverts par l'intervention des CHSCT (Adam et Barnier, 2013) permettent donc de supposer une hétérogénéité des contenus et des méthodes effectifs de formation.

Pour appréhender les pratiques concrètes de formation, il est également utile de rappeler quelques données de base concernant la réalité des CHSCT : tous les établissements qui devraient en posséder un au regard de la loi n'en ont pas un ; quand il existe il est souvent « non actif » (moins de quatre réunions par an), ou réduit à fonctionner comme une instance de relai de la politique managériale de prévention ; enfin il se retrouve parfois dans une situation trop conflictuelle pour agir. Bref, les situations où cette instance fonctionne, et fonctionne de manière « satisfaisante » au regard des objectifs – même considérés comme étant en tension – tels qu'ils lui ont été assignés par le législateur, sont peu nombreuses.

On peut penser que cette situation était présente à l'esprit des concepteurs du dispositif de formation, et qu'elle l'est également à l'esprit des formateurs eux-mêmes, dès lors qu'ils ont un minimum d'expérience et donc de connaissance de l'état réel de l'instance et que les moyens en temps alloués à la formation sont limités.[4] Ce qui pourrait conforter le premier constat issu de notre enquête : la centralité de la dimension juridico-réglementaire dans toutes les formations, au-delà des nuances importantes dans l'approche de cette dimension.

La diversité empirique des configurations de CHSCT renvoie aux tensions dans lesquelles leur activité se déploie.

La première, par hypothèse la plus importante, oppose une logique d'intégration à la politique de prévention de l'employeur – l'instance participerait à la construction d'une « culture (commune et consensuelle) de la sécurité » - à une logique d'inscription dans le conflit employeur/salarié – l'instance est alors vue d'abord comme lieu de « contre-pouvoir ». L'étude réalisée en 2012 par le réseau de l'ANACT pour le trentième anniversaire de l'instance explicite clairement cette tension « *entre la nécessité de construire son autonomie comme IRP, sans laquelle le point de vue des représentants des salariés sur le travail et la santé au travail aurait beaucoup de difficultés à être défendu, et la nécessaire construction de convergences entre les logiques présentes dans l'entreprise, sans laquelle une action pour l'amélioration des conditions de travail peinerait à être réellement efficace* » (Dugué et al., 2012).

[4] Concernant la formation de prise de mandat des élus CHSCT : trois jours pour les établissements de moins de 300 salariés, 5 jours pour ceux de plus de 300 salariés.

La seconde tension oppose une logique d'expertise sur le champ travail-santé, à une logique de représentation et de mobilisation des savoirs des salariés sur leur travail (Barnier, 2013). D'autres tensions participent de la configuration qui est celle du CHSCT. S'y manifestent les rapports de force entre salariés et employeurs, liés notamment à l'implantation et à l'orientation des organisations syndicales présentes dans l'entreprise ou l'établissement, ou à l'attitude des directions par rapport à la représentation du personnel (Granaux, 2010 ; Bouffartigue et Massot, 2013 ; Bouffartigue, Duflot et Giraud, à paraître). La notion d'une représentation des salariés par des élus non syndicalistes, ce qui est souvent le cas dans les CHSCT, devrait aussi figurer parmi les éléments questionnant les CHSCT.

C'est à partir de ces réflexions que nous avons construit notre enquête, avec le souci de privilégier l'observation directe avec prise de notes de plusieurs stages organisés par divers types de prestataires. Ces observations ont été précédées et complétées par la collecte des supports pédagogiques des stages, des entretiens auprès de responsables d'organismes de formation, des animateurs ou animatrices de ces stages, et de quelques stagiaires (cf. encadré méthodologique).

Compte tenu de ses limites empiriques, cette enquête a un caractère exploratoire : elle ne prétend pas donner un descriptif et un bilan de ce qui se fait en matière de formation CHSCT dans la région Paca, ni même au sein des organismes enquêtés. A partir de l'analyse de ce qui rapproche et distingue les contenus et démarches des cinq formations observées, il s'agit, plus modestement, d'essayer de montrer comment elles réfèrent à différents modèles, potentiellement contradictoires, de représentation et de définition de ce qu'est l'institution CHSCT, du rôle de ses membres élus et des compétences qu'ils doivent mobiliser. Etant entendu qu'un même stage de formation peut, à travers ses différentes séquences ou selon les thèmes abordés, être amené à recourir à différents modèles du CHSCT et de ses membres, et par conséquent à confronter les stagiaires aux tensions dans lesquelles leurs fonctions d'élu peuvent être prises.

Ce rapport est structuré en quatre chapitres, chacun s'efforçant de rendre compte de ce qui rassemble et de ce qui distingue les cinq stages observés. Le premier traite de la manière dont l'objet central du stage est introduit et de la présentation du CHSCT comme institution (missions, prérogatives, fonctionnement…). Le second s'intéresse à la manière dont il aborde l'activité du membre élu du CHSCT (mandats, pouvoir, responsabilités, activités, compétences…). Le troisième traite de la place donnée à l'analyse du travail et au pouvoir de préconisation du CHSCT. Le quatrième relève des aspects de l'activité potentielle de l'instance qui sont peu ou pas traités dans les stages, de la pédagogie mise en œuvre, et propose une grille d'interprétation de la diversité des contenus et des méthodes à partir des tensions qui structurent les pratiques de formation et les pôles entre lesquels elles peuvent se définir.

Méthodologie

Une enquête privilégiant l'observation de cinq stages de formation « prise de mandat »

L'enquête s'est déroulée de la fin 2016 à la fin 2017. Nous sommes partis du fichier des 67 organismes de formation agréés fin septembre en région par la Direccte-Paca, transmis par la responsable des agréments au Pôle Travail. En 2015 60 organismes (sur 78 agréés à cette date) avaient dispensé 607 formations CHSCT réunissant 3927 stagiaires, dont 860 « en renouvellement » (au terme de quatre années de mandat). Cette vision est partielle, puisque certains organismes intervenant en région sont agréés au plan national (cas des syndicats) ou dans d'autres régions, et ne sont donc pas recensés dans ce fichier. A partir de cette liste nous avons repéré les organismes les plus actifs : neuf avaient formé plus de 100 stagiaires, dont sept dans les Bouches-du-Rhône. Nous en avons choisi cinq, relevant de divers types avec lesquels nous sommes entrés en relation afin d'en rencontrer un-e responsable et d'examiner avec elle ou lui la possibilité d'observer un stage. Cela s'est avéré possible pour trois d'entre eux, deux organismes privés travaillant surtout avec les employeurs, INDUS et SANTI, et un cabinet d'expertise et de formation CETO, historiquement proche du monde syndical. Les deux autres ne sont pas des organismes agréés au plan régional, il s'agit d'un organisme public, PUBL ; et d'une fédération syndicale, SYNDIC, dont nous avons étudié un stage organisé dans une autre région

Deux de ces stages sont des stages de cinq jours, réunissant un public venu d'une seule entreprise ou d'un seul secteur d'activité économique, les trois autres sont des stages de trois jours destinés à un public « inter-entreprises ». L'effectif des stages va de trois à seize. Un questionnaire a été passé auprès des 40 stagiaires, afin de mieux connaître ce public. Une fois les stages achevés, nous avons conduit des entretiens avec chacun-e des formateurs-trices ou animateurs-trices. Dans deux cas des entretiens avec des stagiaires ont pu être réalisés après la formation. Les cinq stages étudiés relèvent des organismes suivants. INDUS est un organisme privé ancien et de grande taille spécialisée dans le risque industriel. SANTI, un organisme de taille plus modeste et plus récent, spécialisé dans le risque industriel et les professionnels de santé. PUBL est organisme public dispensant d'autres formations de représentants des salariés.

Principales caractéristiques des stages

	Type	**Dates**	**Nbr Stagiaires** dt Femmes	**Dont Syndiqués**	**Origines professionnelles**
PUBL	Public	3-5 mai	16 (8)	9	12 entreprises
SANTI	Privé	7-9 juin	3	0	2 entreprises
INDUS	Privé	6-8 juin	7 (3)	1	4 entreprises
CETO	Cabinet d'expertise	9-13 octobre	4	4	1 entreprise (Transports urbains)
SYNDIC	Syndicat	16-20 octobre	10 (9)	9	Santé/social Dont 5 même CHU

Profil des formateurs

Organisme	Animateur/trice du stage ou formateur-trice	Autres intervenants
PUBL	Juriste	N = 3 : Consultant psy/ergo ; médecin; inspecteur du travail
SANTI	Formation en droit, puis en sécurité	
INDUS	Chimiste, plus expérience de responsable QSE	
CETO	Ergonome	N = 4 : Resp. service travail-santé ; juriste; psychologue .
SYNDIC	Responsable CGT, élu CTE et secrétaire du CHSCT central d'un CHU. Manipulateur radio	1 comédien « gesticulateur » ; 1 expert CHSCT ; 1 médecin-cadre hospitalier

Profil des stagiaires

Le questionnaire passé auprès des quarante stagiaires permet de relever quelques points. 1-Dans tous les stages (sauf celui de SANTI), il y a des stagiaires ayant eu par le passé une expérience de représentant du personnel, parfois en CHSCT. Ils sont donc à l'image des statistiques de la Direccte-Paca, où près d'un stagiaire sur quatre est en situation de renouvellement de mandat. La présence de stagiaires dotés d'une expérience plus importante que d'autres joue sur la dynamique du stage. Même quand ils n'ont pas exercé de mandat auparavant, les stagiaires syndiqués sont généralement plus avertis en matière de droit social.

2- Les stagiaires sont majoritairement âgés de plus de 45 ans. Le public de PUB compte 9/15 stagiaires âgés de plus de 50 ans. Le public du stage INDUS est plus jeune que la moyenne (5/7 ont moins de 45 ans), celui de CETO est clivé (2 ont plus de 45 ans, 2 ont moins de 40 ans), celui de SYNDIC est un peu plus homogène que ce dernier (6 ont entre 45 et 50 ans, 4 ont moins de 45 ans, dont deux moins de 40 ans).

3- Deux stages, PUBL et INDUS, ont un public mixte ; deux, SANTI et CETO, un public masculin, un stage, SYNDIC a un public quasi entièrement féminin. La grande majorité travaille dans des entreprises multi-établissements ou multi-sites.

4- Un seul stage, celui de CETO, est mono-entreprise, et a duré par ailleurs 5 jours. Celui de SYNDIC est le seul autre d'une durée de 5 jours, et il s'en rapproche également par la composition du public : la moitié des 10 stagiaires travaillent dans le même CHU, une sixième dans un centre hospitalier, et les quatre autres relèvent du même secteur d'activité professionnelle, celui de la santé. C'est aussi le stage où la proportion des stagiaires qui avaient déjà suivi une formation est la plus élevée (4/10). Le public d'INDUS provient de quatre entreprises distinctes, dont l'une a fourni trois participant-e-s et l'autre deux. Celui de PUBL provient de 12 employeurs différents, dont trois ont fourni deux ou trois stagiaires.

5-Nous avons ou interrogé les stagiaires de quatre des cinq formations – exceptée celle de PUBL - sur leur vision de l'instance « avant » et « après » la formation, en leur soumettant deux formulations de cette vision, la première plus consensuelle, la seconde plus conflictuelle : « plutôt une instance dédiée au travail en commun direction/représentants du personnel » ; « plutôt une instance dans laquelle il importe de faire valoir les intérêts et points de vue des salariés". On note alors :

Pour les stagiaires d'INDUS, les sept sont arrivés avec une vision plutôt conflictuelle, mais trois en sont sortis avec une vision plus consensuelle ;

Pour les stagiaires de SANTI, deux sont arrivés avec une vision plutôt conflictuelle et l'ont conservée , et le troisième a adopté une telle conception alors qu'il est entré en formation avec une vision plutôt consensuelle ;

Les quatre stagiaires de CETO se partagent en deux visions opposées en début comme en fin de stage, aucun des quatre n'ayant changé de point de vue.

Enfin les stagiaires de SYNDIC se singularisent pas le partage unanime d'une vision conflictuelle du CHSCT en début comme en fin de stage.

Chapitre I- Présentation du stage et du CHSCT comme institution (missions, prérogatives, fonctionnement)

La présentation de l'institution CHSCT intervient très tôt dans le stage, souvent suite au tour de table de présentation des formateurs et des stagiaires. Sa caractéristique commune est l'importance qu'y revêt la référence aux définitions juridiques et réglementaires de l'instance. Elle s'appuie en priorité sur les différents articles du Code du travail auquel le formateur renvoie parfois systématiquement les stagiaires à travers différents supports : distribution d'exemplaires du Code du travail ou de fiches synthétiques sur les différents aspects de la réglementation, *power point*, listes des sources juridiques accessibles par internet. On y retrouve toujours trois grands thèmes : Les missions et prérogatives CHSCT : présentées de manière plus ou moins synthétique (3, 4 ou 6 missions) ; Le fonctionnement du CHSCT ; Sa place parmi les autres acteurs.

Ces différents chapitres sont plus ou moins développés et détaillés. C'est notamment le cas du chapitre concernant la place du CHSCT parmi les autres institutions et acteurs intervenant dans la santé au travail. C'est aussi le cas concernant les relations entre le CHSCT, le CE et les DP.[5] Mais surtout, ils font l'objet de présentations que l'on peut considérer comme se situant entre deux types d'approches tendanciellement opposés. Le premier type est celui des stages d'INDUS et de SANTI, dans laquelle ces dimensions de prescription juridico-réglementaire ne sont pas interrogées - y compris dans leur présentation chronologique - comme construits sociaux, et ont pu faire et font encore l'objet de controverses et de débats sociaux. Le second type est celui du stage de la fédération syndicale, où ces dimensions sont d'emblée questionnées, au travers des conflits et contentieux actuels dont l'instance est le lieu. Les stages de PUBL et de CETO prennent place entre ces deux pôles.

I-1-Prépondérance d'une approche juridico-réglementaire formelle (SANTI et INDUS)

Ces deux stages se ressemblent beaucoup. Il est vrai que ces deux organismes privés se positionnent sur le même segment du « marché » de la formation des CHSCT. Pour ces organismes, ces formations ne sont qu'une partie d'un ensemble de prestations, incluant du conseil ou de l'audit, proposées aux entreprises, et les stagiaires sont orientés vers ces structures *via* les directions des entreprises. Le public de ces deux stages se compose très majoritairement de représentants des salariés non syndiqués. Enfin leurs programmes et leur inspiration pédagogique sont très proches. Par exemple dans les deux cas des brochures de l'INRS sont utilisées. [6]

[5] On note la faible place généralement donnée aux relations CHSCT/CE, ce qui fait question au regard des modifications structurelles qu'introduit la création du CSE. On y revient plus bas, au chapitre IV.

[6] Le formateur du stage de SANTI a d'ailleurs débuté sa carrière chez INDUS.

SANTI

Le stage débute par une séquence consacrée à la définition du CHSCT - « contexte et champ d'application » - correspondant à la première des six « fiches techniques » qui sont distribuées au fil des trois journées. Le reste de la première journée traite des « acteurs en santé-sécurité au travail » (fiche 2) et, de « Composition-attributions-moyens et fonctionnement » du CHSCT (Fiche 3). Le formateur[7] s'appuie très étroitement sur ces fiches.

Le « contexte réglementaire » est schématisé par un diagramme historique mentionnant les premières lois de réglementation du travail (19 ème siècle), la création de la médecine du travail et des CHS (Première partie du XX^{ème} siècle), puis, pour le secteur privé, six dates concernant la création du CHSCT et d'autres évolutions législatives (jusqu'à la loi « Rebsamen » du 17 août 2015) ; et pour le secteur public, trois dates (1982 : création du CHS ; 1995 : renforcement du CHS ; 2011 : refonte du décret de 1982).

Suit une définition du CHSCT : « instance spécialisée de dialogue social ; instance de travail correctif et collaboratif ; instance force de proposition ». Chacun des mots composant le sigle est ensuite défini par le formateur. La définition de la santé est celle de l'OMS. Les conditions de travail « recouvrent l'organisation du travail, l'environnement physique du travail, l'aménagement des postes et leur adaptation à l'homme, la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes, la durée et les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail, les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail ». On note que le travail en tant que tel n'est pas défini, pas plus que la nature des relations entre travail et santé.

La fiche se termine par les « engagements des membres des CHSCT » : accepter de représenter les autres salariés dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ; agir pour permettre au CHSCT d'exercer ses différentes missions ; acquérir certaines compétences par la formation et l'expérience ».

La seconde fiche recense « les acteurs en santé sécurité au travail », en commençant par « les salariés », « premiers acteurs par la connaissance du travail, des outils, les premiers à repérer les dysfonctionnements ; ils élisent leurs représentants qui seront leurs points d'appui lors d'un évènement imprévu, lors d'accidents. Par leur connaissance du terrain ils seront les plus à même de trouver les solutions ». Suivent « le chef d'établissement » avec ses « responsabilités » - mais n'est pas évoquée l'obligation de sécurité de résultat - , le médecin du travail avec ses missions, l'inspecteur du travail et ses missions, la CARSAT. D'autres acteurs, ressources et sites sont cités (INRS, ANACT/ARACT.)

La troisième fiche, bien plus copieuse que les deux premières (elle fait 15 pages, contre un simple recto-verso pour les deux premières), traite des « Composition-Missions-Moyens-Fonctionnement ». Cette partie est entièrement appuyée sur le droit et la réglementation.

[7] Nous avons choisi d'utiliser systématiquement le genre masculin, quel que soit le sexe du formateur – ou du moins s'agissant du formateur/animateur s'agissant des trois stages où interviennent plusieurs spécialistes, pour lesquels on a respecté le genre - en vue d'une anonymisation optimale des organismes de formation et des stages observés.

Lors de cette première journée les interactions avec les stagiaires – non syndiqués et peu expérimentés dans leur(s) mandat(s) – montrent surtout le décalage entre la présentation du modèle prescrit du CHSCT et la réalité des conditions d'activité des deux CHSCT représentés. Les deux « établissements » d'où viennent les stagiaires renvoient en fait à une activité de maintenance, soit mécanique – notamment de matériel de travaux publics -, soit informatique. Or cette activité est réalisée essentiellement chez les « clients » : pour une bonne part c'est donc hors les murs que se définissent les « conditions de travail ». Par ailleurs dans un des deux CHSCT la pratique du PV de réunion est inexistante. Et quand le formateur évoque l'existence de « RPS » comme faisant partie de la notion de « conditions de travail » les stagiaires expriment leur scepticisme sur cette notion : « *on est pas des psy ! Comment savoir si la personne va mal à cause du travail ou de ses problèmes personnels ?* ». Manifestement la priorité du formateur lors de ce début de stage est de donner un maximum d'informations sur les aspects juridico-réglementaires, il renvoie à plus tard une explicitation de ce que sont les « RPS », en précisant que le stage étant « cadré » il n'ira pas sur ce point au-delà de la présentation du référentiel INRS-CARSAT. En entretien il confiera que certains employeurs lui ont reproché de « *trop parler des RPS* ». Rappelons que ce sont les directions d'entreprises qui sont ici à l'initiative du choix de cet organisme de formation

INDUS

Le stage débute par une présentation rapide de chaque stagiaire par lui-même, immédiatement suivie par un exercice sur la définition de l'instance : les stagiaires sont sollicités pour définir chaque lettre de l'acronyme, ce qui amène le formateur à reprendre et à corriger : C = instance représentative ; H = règles et pratiques de conservation de la santé ; S= intégrité physique et mentale comme objectif de résultat ; CT = non pas le « bien-être », qui est un sentiment personnel. Parler plutôt de QVT, qui renvoie à la fois aux individus, à l'ambiance de travail, et à l'organisation du travail.

Si la fonction représentative de l'instance est bien mentionnée, elle ne sera plus abordée dans la suite du stage, les relations entre élus et salariés sont présentées comme verticales et descendantes. La notion de santé ne fait pas l'objet d'une définition plus précise, pas plus que la notion de « travail » ni celle de « santé au travail ».

La présentation de l'historique est succincte et limitée à quatre dates échelonnées entre 1890 (délégués mineurs) et 1982 (lois Auroux).

La première journée vise à faire connaître la réglementation, les exercices permettant de prendre la mesure du niveau de connaissance des stagiaires et de la distance entre les pratiques de leurs CHSCT et cette réglementation. Comme dans d'autres stages on relève la fréquence des situations où le CHSCT est associé à l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques – situations où l'instance fonctionne davantage comme « auxiliaire de sécurité de l'employeur » plus que comme « instance représentative »[8] -, ou de situations dans lesquelles l'entreprise n'a pas réalisé ce document.

[8] Ces deux expressions sont celles de H. Lanouzière (2017), à propos des CHS mis en place en 1947 et de leur « *ambiguïté entre ces deux statuts* ».

Un exemple – pris dans la première journée du stage – illustre ce qui sépare une approche formaliste des prescriptions juridico-réglementaires qui encadrent l'activité du CHSCT, d'approches plus concrètes, est la manière dont peuvent être présentés les « acteurs » de la santé au travail. Par exemple, ici on a une définition des missions officielles, du médecin du travail, alors que dans le stage suivant (PUBL) un médecin du travail interviendra en fin de formation pour parler de son expérience, et que dans le stage SYNDIC des appréciations sont formulées tant par l'animateur que par les stagiaires sur des médecins « en chair et en os », tels qu'ils ont pu les connaître en situation, et tels qu'ils peuvent être considérés ou non comme des « alliés ».

***

Dans ces deux stages on observe donc une présentation chronologique et formelle de l'histoire de l'institution, qui ne prend guère plus de dix minutes à un quart d'heure, et peut se limiter à une diapositive listant quelques grandes dates (au mieux une dizaine de 1890 à 2016 dans le cas d'INDUS) scandant les transformations légales et réglementaires connues par l'institution. La référence à l'histoire n'est donc faite ici que « pour mémoire » et n'apporte quant au fond d'autre contenu à la formation que l'idée générale selon laquelle l'institution CHSCT n'est pas intangible et, dans le meilleur des cas, qu'elle pourrait encore connaître des évolutions. La référence au droit en général, et au droit du travail en particulier montre que celui-ci est essentiellement conçu comme règle que les acteurs sont tenus de respecter et faire respecter en tant que fondement de la prévention des risques professionnels, et que les actions de formation doivent par conséquent amener à connaître. Implicitement, bien connaître la règle - éventuellement en la faisant mieux connaître à l'employeur - suffirait à garantir son application.

S'agissant de la présentation du rôle du CHSCT et de son fonctionnement, il s'agit d'un « *organisme de concertation et de recherche de consensus orienté vers la recherche d'une solution* » (INDUS) ou d'une instance spécialisée dans le « *dialogue social* », « *le travail correctif et collaboratif* », et comme « *force de proposition* » (SANTI). Si l'on reprend la formulation de B. Dugué et al. (2012) des deux pôles en tension dans la définition de l'instance, ici l'accent est clairement mis sur le second, c'est-à-dire, comme on l'a rappelé plus haut, de **«** *la nécessaire construction de convergences entre les logiques présentes dans l'entreprise, sans laquelle une action pour l'amélioration des conditions de travail peinerait à être réellement efficace* »**.** L'institution est appréhendée comme une instance isolée, dans la mesure où ses relations avec les autres acteurs de la prévention sont évoquées de manière très institutionnelle et formelle : la présentation des relations avec la médecine ou l'inspection du travail, par exemple, est pour l'essentiel limitée au fait que les représentants de ces institutions siègent au CHSCT

Enfin, la dynamique de stage et des relations pédagogiques est assez traditionnelle : les formateurs n'utilisent pratiquement jamais les remarques des stagiaires quant à la réalité de ce qui se passe dans leurs entreprises pour complexifier leur propos et sortir du cadre très prescrit de leur référentiel de formation.

1-2 La composante juridico-réglementaire éclairée et relativisée par l'importance du « rapport de force » : SYNDIC

Ici le stage commence par une présentation assez détaillée de chaque stagiaire – poste et lieu de travail, mandat(s), syndicalisation – avec souvent l'expression des attentes à l'égard au stage et de premiers commentaires sur une expérience de membre de CHSCT. Ce tour de table est l'occasion de premières interactions avec le formateur-animateur, qui se présente lui-même, et n'hésite pas d'emblée à donner des informations et son point de vue : sur le nombre de procès en cours avec la direction du CHU, sur l'état de la représentation du personnel au CHU, sur les difficultés à faire respecter le droit des CHSCT. Bref on entre tout de suite dans le vif du sujet : le décor qui est planté c'est l'activité des CHSCT comme enjeu de lutte. Cette entrée en matière tranche avec les précédentes.

La seconde partie de la première matinée est consacrée à « l'historique du CHSCT » puis au « contours et fonctionnement du CHSCT ». L'animateur utilise comme support un diaporama conçu par un cabinet proche du syndicat.[9]

L'historique est inscrit dans une histoire de la santé déterminée à la fois par « les intérêts de la bourgeoisie », et les « luttes sociales ». Le droit du travail n'est donc pas présenté comme une donnée (naturalisée), mais comme un enjeu conflictuel. Par exemple les droits de retrait du salarié et d'alerte du CHSCT instaurés par les lois Auroux ne sont pas le « droit de veto du CHSCT » qui avait été bel et bien envisagé en 1981. La diapositive support explicite sept des étapes de l'histoire de l'instance depuis la Libération, référées à trois moments forts de l'histoire sociale et politique : la Libération, 1968, 1981. Le premier « exercice » soumis aux stagiaires ne vise pas seulement à évaluer l'état de leurs connaissances des « différents acteurs de la prévention » : c'est aussi une incitation à repérer des « alliés » du CHSCT, « *comme dans une guerre de basse intensité* ». Parmi ces alliés, sont cités les « lanceurs d'alertes environnementales ». Une stagiaire relève « *oui, il a des morts, le mot guerre est bien choisi* ».

La partie « contours et fonctionnement du CHSCT » est l'occasion d'échanges intenses avec la salle, lesquels amènent l'animateur à préciser que les positionnements de chaque « acteur » de la santé au travail - comme le médecin du travail - peuvent varier : ils peuvent ou non être proches du point de vue des représentants du personnel, et ne sont donc pas nécessairement des « alliés ». Le formateur mentionne l'étendue du champ d'intervention du CHSCT - incluant par exemple le planning d'un service, car faisant partie de l'organisation du travail -, sa conception comme « contre-pouvoir », la « *légitimité extrêmement puissante* » des élus, alors

[9] Ce diaporama de 350 pages est beaucoup utilisé tout au long de ce stage. On note qu'il propose un chapitre sur « l'analyse du travail », comprenant des définitions de « situation de travail », « activité de travail », et une définition extrêmement complète de la notion de « conditions de travail », incluant, entre autres les caractéristiques de l'individu, le temps de travail, la relation vie au travail/vie hors travail.

que « *l'employeur n'est pas élu* ». La diapositive introduisant « les contours du CHSCT et du CSE » traite d'un « point préliminaire : comment utiliser le code du travail ? ».

La seconde partie de cette première demi-journée est consacrée aux « RPS » - l'animateur propose de leur substituer la notion de « troubles socio-psychiques » -, introduits par une « conférence gesticulée ». C'est pourtant avec ce type de « risques », particulièrement délicat à définir et à prévenir que sont abordés les concepts-clé de la prévention (primaire, secondaire, tertiaire) avec force références aux auteurs de la recherche critique en psychologie et en sociologie du travail. L'introduction tôt dans le stage de ce thème, ainsi que la modalité choisie, tranchent très nettement avec les quatre autres stages étudiés : soit il est traité rapidement en s'appuyant sur la définition de l'INRS - cas de SANTI- soit il est traité en fin de stage, sans doute parce que jugé plus complexe d'appréhension que les risques professionnels classiques, et nécessitant l'acquisition de prérequis en analyse des risques. Sans doute l'animateur du stage SYNDIC sait-il d'expérience combien ce type de risques est présent dans un milieu professionnel partagé avec le public - les métiers du soin - et combien les attentes en la matière sont fortes. Comme il semble lui-même familier des débats à ce sujet, les conditions sont réunies pour ne pas différer la séquence qui lui est consacrée.

Au terme de cette première journée il n'y a pas eu cette présentation systématique du droit et de la réglementation tels qu'ils prescrivent l'activité du CHSCT, présentation qui caractérise les trois premiers stages. La suite de cette formation confirmera cette conception de l'instance comme expression d'un « rapport de force », outil de contre-pouvoir généralement sous-estimé par les représentants du personnel. Le droit du travail fait l'objet de conflits d'interprétation. Le CHSCT a un mandat d'ordre public, contrairement à l'employeur qui « *n'a que des devoirs* ». « *En CHSCT il n'y a pas de lien de subordination à l'employeur, l'employeur n'est plus votre patron* ».

***

Dans ce stage, la partie sur l'histoire de l'instance est à la fois nettement plus développée et faite dans une tout autre optique que dans les deux stages examinés plus haut. Il s'agit d'histoire sociale, dont l'objectif pédagogique explicite est d'apprendre ou de rappeler aux stagiaires - quasiment tous syndiqués - que la création, les évolutions et les formes actuelles de l'institution CHSCT et de ses missions sont le résultat d'arbitrages politiques sur fond d'affrontements et de compromis sociaux entre salariés et employeurs autour des enjeux de la santé au travail. La forme actuelle de l'institution CHSCT résulte de deux histoires : celle~~s~~ du droit liée à celle des conquêtes salariales. Les dispositions juridiques et réglementaires sont ici conçues, et discutées avec les stagiaires, comme dispositifs et ressources, voire comme instruments que les acteurs sont incités à mobiliser dans leurs stratégies d'action. L'élu CHSCT a par conséquent deux légitimités et agit selon deux référentiels : juridique et syndical. Enfin la présentation de la place du CHSCT au sein des différents acteurs de la prévention intervient tôt et surtout selon une problématique bien particulière : celle de la « recherche d'alliés ». Ce stage privilégie donc le premier pôle de la définition du CHSCT, cité par l'étude de B. Dugué et al., comme « *nécessité de construire son autonomie comme IRP, sans laquelle le point de vue des représentants des salariés sur le travail et la santé au travail aurait beaucoup de difficultés*

à être défendu ». Et cette *« construction de l'autonomie* » se conquiert nécessairement au travers du conflit, du « rapport de force ».

1-3 Deux approches intermédiaires : PUBL et CETO

1-3-1 Une entrée en matière très juridique : PUBL.

Le début du stage est directement appuyé sur un *power point* intitulé « Présentation générale des missions du CHSCT et leurs évolutions », qui sert de support à la première journée, intitulée elle-même « les boîtes à outils » : « activités du CHSCT : missions et périmètre d'action ; acteurs mobilisables ; ressources documentaires ; sources de la réglementation ». Une partie importante - et sans doute originale liée à la professionnalité juridique du formateur [10]- de cette première journée est consacrée à la présentation des « sources juridiques » : hiérarchie des normes, code du travail, autres ressources documentaires (juridiques), organisation juridictionnelle (civile, pénale, administrative).

Les missions générales et particulières du CHSCT sont citées à partir des textes, essentiellement le code du travail.

Ce n'est qu'à l'occasion de la question d'un stagiaire que le formateur précise que « *le CHSCT ne doit pas se substituer aux autres instances, mais il ne doit pas s'en déconnecter* ».

Dit autrement : le fait qu'il s'agit d'une formation de membres élus du CHSCT n'est pas explicitement traité dans cette première présentation, qui pourrait s'adresser à n'importe quel autre membre de CHSCT (président, membres extérieurs à l'entreprise.)

Reste que ce premier diaporama précise :

- La répartition des fonctions entre IRP, et donc ce qui ne relève pas du CHSCT[11] ;
- Les « raisons de la montée en puissance du CHSCT » : Evolution du concept de « santé au travail » (cf. plus bas) ; Emergence de nouveaux risques professionnels liés aux nouvelles technologies » ; « Impératif juridique de prévention - Obligation de sécurité de l'employeur » ; « Lanceur d'alerte en matière environnementale et de santé publique » ;
- Les six fonctions de l'instance : de contrôle, de convergence des savoirs (technico-médicaux-juridiques, et d'expérience), de connaissance du travail réel, d'analyse, d'information, de proposition, et qui s'inscrit dans un réseau.

[10] On va retrouver l'effet de ce profil du formateur dans son souci d'apprendre aux stagiaires à se servir du code du travail, et dans ses évocations fréquentes de la jurisprudence. Ces deux aspects sont absents des stages INDUS ET SANTI.

[11] Ce diaporama attribue la négociation des accords collectifs au Délégué Syndical : au Délégué du Personnel les réclamations individuelles des salariés sans lien avec la santé, la sécurité ou les conditions de travail ; au représentant des salariés au Comité d'Entreprise l'intervention en matière de gestion économique et financière. Le stage SYNDIC insiste au contraire sur la dimension Santé et sécurité du travail des trois instances.

Le formateur insiste sur la différence entre « information-communication », et « information-consultation » (vis-à-vis de l'employeur) : importance de cette « consultation », qui impose à l'employeur de solliciter l'avis de cette instance, et donc de suspendre un projet tant que cet avis n'est pas rendu.

Les questions des stagiaires montrent que les employeurs ne respectent pas toujours le droit (modifications de PV, moyens du CHSCT fournis par le CE, comptabilisation des heures dédiées à l'exercice du mandat…). Les réponses du formateur s'attachent à préciser quels sont les droits des membres des CHSCT. Implicitement « le CHSCT » et « les membres RP du CHSCT » sont la même entité traitée par la formation. Il est vrai que si le CHSCT est présidé par le représentant de l'employeur, tous ses autres membres (hormis les membres invités) sont des représentants des salariés.

Le rôle spécifique du stagiaire comme salarié élu au sein du CHSCT est abordé au moins à deux reprises lors de cette première demi-journée : à propos de la notion de « savoirs d'expérience », le formateur pose aux stagiaires la question « qu'est-ce que le travail réel ? », l'un répond « le contraire du travail prescrit », ce qui l'amène à préciser, suggérant que cette réponse par la négative suffirait à savoir ce dont on parle : « *vous êtes les mieux placés pour le connaître, par votre travail, et vos liens avec les salariés* ».

Concernant la notion de « santé au travail », « *on est passé d'une vision restrictive de l'hygiène, à une vision élargie des conditions et de l'organisation du travail* ». « *De nouveaux risques professionnels ont émergé* ». Mais d'autres définitions de la santé, du travail et de leurs liens ne sont pas avancées.

1-3-2 Une introduction plus conceptuelle, et n'excluant pas la dimension de « rapport de force » (CETO)

L'entrée en matière de ce stage - de cinq jours, réunissant quatre membres d'un CHSCT d'une grande entreprise - est très différente des précédentes. Elle est assurée par un responsable de l'organisme qui n'est que l'un-e des cinq intervenant-e-s qui se succèderont. Elle ne commence pas par la définition juridico-réglementaire de l'instance mais par une approche des grandes notions mobilisées dans le champ santé-travail : Danger/risque ; Sécurité/prévention ; Santé/conditions de travail. La spécificité de l'instance par rapport aux autres IRP est précisée d'emblée : ni porter des revendications, ni émettre des avis, mais contribuer à la prévention. Ce n'est qu'ensuite que sont abordées les missions et prérogatives de l'instance, et ce à partir des articles du code du travail et du code de la sécurité sociale qui définissent non pas le CHSCT mais les obligations de moyens et de résultat de l'employeur ainsi que la notion de « faute inexcusable ». « *Ce sont ces articles qui fondent les pouvoirs du CHSCT, et qui sont à la base de la pression et du rapport de force que les élus peuvent exercer face à l'employeur* ». Ces pouvoirs sont sous-estimés. Leur premier rôle est de repérer les dangers et les risques et de les faire inscrire dans les PV. Le reste de la journée est centrée sur l'analyse des risques – DUER, inspections, visites, enquêtes, rôle des médecins, inspecteurs et de la CARSAT – et ce de manière interactive avec l'expérience des stagiaires.

On note donc ici des spécificités par rapport aux deux stages précédents, se traduisant par davantage de recul sur les aspects strictement réglementaires : en abordant les notions plus

abstraites relatives à la santé au travail et aux risques professionnels ; en évoquant les pouvoirs de l'instance face à l'employeur ; en avançant la notion de « rapport de force » ; en allant plus rapidement à l'analyse des risques.

****

La connaissance du cadre juridico-réglementaire qui prescrit l'activité du CHSCT est dans tous les cas centrale. De ce point de vue, les introductions des stages et les définitions qu'ils proposent de l'institution CHSCT répondent donc globalement à ce que suggère le référentiel de compétences s'agissant des connaissances que l'élu doit acquérir concernant les « pouvoirs et prérogatives du CHSCT et de ses membres »[12]

Mais les différentes manières de présenter ces connaissances sont d'emblée significatives de finalités et de conceptions sensiblement distinctes. Pour les deux premiers organismes, SANTI et INDUS, l'objectif très privilégié du stage est de faire « connaître la loi ». Les formateurs en privilégient une présentation formelle, tout en prenant soin, dans leur démarche pédagogique, de mettre en relief le décalage entre les représentations initiales des stagiaires et la réglementation. Le fonctionnement formel du CHSCT est donc présenté comme un élément important de la prévention des risques, de même que le respect du cadre réglementaire concernant la santé au travail. Comme le dit le formateur INDUS pour caractériser l'approche de son organisme : « *Nous, c'est la prévention par la réglementation. S'il y a des membres du CHSCT, c'est que le code du travail le dit. Pour nous, tout découle du réglementaire* ». Et d'ajouter concernant la distance qu'il peut y avoir entre le réglementaire et la réalité : « *Est-ce que la loi est applicable ou pas, ça va dépendre des organisations. Mais il faut d'abord connaître la loi* ». On peut suggérer l'idée que si la sécurité au travail a longtemps reposé sur le respect des normes industrielles concernant les matériaux, les machines-outils, les produits, l'approche juridico-technique s'est plus largement attachée à défendre une approche formaliste du fonctionnement du CHSCT – l'existence de réunions régulières et de PV de réunion, le vote formel d'avis de l'instance, de vraies inspections, la présentation du DUER, la fiche de l'entreprise, etc. Le respect de ces normes procédurales constituerait aujourd'hui non seulement la marque du bon fonctionnement des CHSCT, mais même l'essence de l'obligation de sécurité de l'employeur.

A l'opposé, le même objectif formel - informer les stagiaires des droits et pouvoirs du CHSCT - peut d'emblée être mis en perspective avec l'usage qui peut et doit en être fait dans les relations entre employeurs et élus. C'est particulièrement net dans le cas syndical. Le cadre juridique et réglementaire est présenté mais contextualisé comme enjeu de lutte sociale : « *le CHSCT n'est pas un objectif en soi, la question c'est comment on se sert des enquêtes CHSCT, des productions opposables pour construire une démarche syndicale de lutte* ». Dans sa construction comme dans ses usages, le droit est vu comme dépendant des luttes sociales et des « rapports de force », l'instance étant définie avant tout comme un lieu de contre-pouvoir à la « toute puissance » de l'employeur. Le respect des droits des salariés par l'employeur passe par le respect du fonctionnement du CHSCT et de ses prérogatives. Cette approche qui

[12] Cf. « Référentiel des activités et des compétences des membres de CHSCT » : paragraphe 3.1,thème a).

sort de la prescription juridico-réglementaire formelle est également présente dans le stage CETO où le formateur ne se contente pas de renvoyer aux dispositions légales qui définissent les prérogatives du CHSCT, mais insiste fortement sur le fait que ces prérogatives ne prennent sens et efficacité que par référence à d'autres dispositions légales et règlementaires en matière de santé au travail : celles qui concernent les obligations de l'employeur et dont découle la vraie source du pouvoir du CHSCT. Dans le cas de PUBL l'approche du cadre juridique est à la fois plus conceptuelle – cf. la place donnée à la diversité et à la hiérarchie des normes - et plus pratique – l'apprentissage de l'usage du code du travail est un objectif majeur. Dans les deux derniers stages l'approche juridico- réglementaires est relativisée, contextualisée, interrogée au regard de sa production et de ses usages polémiques.

Le modèle pédagogique généralement adopté est celui de la formation permanente des adultes laissant une part plus ou moins importante à l'énoncé par les stagiaires de leur représentation des problèmes, représentation à partir de laquelle le formateur intervient. Notons le recourt en particulier aux exercices au cours duquel les stagiaires, généralement par groupes de deux ou trois, doivent trouver dans les documents qui leur sont fournis les bonnes réponses du type « vrai/faux » à un questionnaire, leurs réponses faisant ensuite l'objet d'une correction et d'un débat. De même et de manière générale, face à l'ampleur et aux évolutions de la réglementation en la matière (Directives et règlements européens, Lois, Décrets, Arrêtés, jurisprudence,…), l'objectif pédagogique annoncé de cette séquence se veut modeste : limiter l'information des stagiaires aux principes de base qui régissent l'institution, et leur indiquer les organismes et sources documentaires (Légifrance, INRS, documents édités par l'organisme de formation, …) auprès desquels ils pourront trouver les réponses aux questions qu'ils rencontreront dans la pratique.

Mais le déroulement pédagogique de la séquence peut prendre des formes assez différentes selon les caractéristiques du public et l'attitude plus ou moins « active » des stagiaires vis-à-vis des informations qui leur sont données. On peut ainsi distinguer deux grands types de situation. L'une dans laquelle les stagiaires nouvellement élus n'ont pas ou peu d'expérience et adoptent une attitude relativement « scolaire » de prise de notes et de demandes d'éclaircissement : c'est le cas du stage INDUS. L'autre, où le public est plus expérimenté et confronte ce que le formateur énonce à ce qui se passe dans son entreprise : c'est par exemple le cas du stage CETO. Dans le premier cas, le formateur est en position de « dérouler » son cours en attirant éventuellement l'attention des stagiaires sur la distance qu'il peut y avoir entre l'énoncé d'une règle et son application pratique. Dans le second cas, une large part de la séquence est consacrée à des questions-réponses et à des discussions sur des exemples vécus par les stagiaires de fonctionnement-dysfonctionnement de leur CHSCT. Cela a pour conséquence, outre les aménagements que le formateur est amené à apporter au déroulé initialement prévu pour la séquence, de donner à la séquence une « tonalité » générale particulière. Alors que dans le premier cas de figure, la présentation des missions-prérogatives-fonctionnement du CHSCT peut se limiter à ce qu'en dit le droit, dans le second cas, la confrontation à l'expérience des stagiaires conduit à donner une place centrale à la façon dont le droit s'inscrit dans les relations sociales de l'entreprise et aux usages qui peuvent en être fait par les différents acteurs.

C'est dans ce cas de figure que se situe le stage PUBL où, réagissant à la remarque d'un stagiaire, le formateur attire l'attention des stagiaires sur le fait qu'au-delà des seules dispositions du droit du travail concernant le CHSCT, un élu CHSCT doit prendre en considération ces autres sources du droit du travail que sont les Conventions collectives, les Accords de branche ou d'entreprises, voire même les « engagements unilatéraux » de direction d'entreprise ou les « usages d'entreprise » susceptibles d'être reconnus par la jurisprudence. Ce qui, contrairement aux présentations des missions-prérogatives-fonctionnement du CHSCT limitée aux dispositions juridico-réglementaires explicitement consacrées à l'institution CHSCT, tend à resituer cette dernière dans l'ensemble des dispositions juridico-réglementaires issues du champ de la négociation collective dont dépend l'entreprise. C'est d'ailleurs ce qui amènera le formateur PUBL - le seul à le faire -, à rappeler que le principe général du droit du travail qu'est la hiérarchie des normes s'applique également en matière de santé-sécurité.[13]

D'une manière générale, on a donc affaire à une tension entre deux manières de présenter et d'enseigner les droits de l'élu CHSCT. Dans la première, les dispositions juridico-règlementaires sont conçues comme la source et la légitimité du pouvoir d'agir de l'élu. Alors que dans la seconde, elles apparaissent comme les ressources (et les limites) d'un pouvoir d'agir qui trouve ailleurs que dans le droit ses sources et ses justifications.[14]

Enfin, le recours ou non à des intervenants référant à leur expérience du terrain différencie les stages. C'est particulièrement important concernant les relations et rôles réciproques entre le CHSCT d'un côté, et l'inspection du travail et la médecine du travail de l'autre. Ces deux acteurs ne sont que marginalement évoqués, et souvent de façon purement formelle, dans les stages SANTI et INDUS alors qu'ils font l'objet de demi-journées entières dans le cas du stage de la fédération syndicale et de PUBL. Ce qui entraîne des conséquences importantes quant au contenu de la formation. C'est en effet dans ces stages que sont abordées de manière non formelle des questions comme la définition de la santé en général et de la santé au travail en particulier, ou encore de l'enjeu qu'il y a à développer les échanges et coopérations entre les élus CHSCT et le médecin ou l'inspecteur : « *pour nous, vous, les CHSCT, vous êtes une sorte de vigie. On n'est pas des drones. Si on n'a pas de sollicitations des représentants du personnel, on ne peut rien faire. Et souvent les élus viennent nous voir trop tard* ».

Au-delà, c'est dans ce type de séquence, où l'on s'éloigne de l'approche juridico-formelle du pouvoir d'agir de l'élu CHSCT et où l'on réfère plus directement à sa mise en pratique, que les

[13] Les sources conventionnelles de la réglementation en santé et sécurité - comme l'accord du BTP interdisant les sacs de ciment de plus de 35 kilos ou l'origine conventionnelle des CACES - sont peu connues et non évoquées en stage.

[14] Cette approche du droit comme instrument et cadre pour l'action est manifeste dans la façon dont un des élus syndiqués les plus expérimentés du stage CETO explique, lors du tour de table introductif, qu'il attend de ce stage de mieux comprendre « *jusqu'où on peut aller* » en tant qu'élu CHSCT face à l'employeur.

questions de « positionnement et de postures adéquates » de l'élu vis-à-vis des autres acteurs de l'entreprise et de la prévention sont, comme le suggère le « Référentiel des Activités et Compétences »[15], le plus facilement et le plus concrètement abordées.

[15] paragraphe 3.1,thème b.

Chapitre II - Le CHSCT en acte

Les formations sont très différentes dans les aspects qui concernent la mise en pratique des prérogatives du CHSCT. Tout un pan de la formation réellement dispensée peut relever du côté immergé de l'iceberg des programmes de formation et de leur économie, côté qui se révèle lorsque le vécu des formateurs et des stagiaires s'y invitent. Dans cette partie nous aborderons quelques sujets qui mettent en relief les différences d'approches des écarts entre le réel et le prescrit des missions. Les activités effectives des CHSCT sont appréhendées par les différents formateurs en fonction de leur profil, des caractéristiques socio-économiques de leur organisme, des caractéristiques du public auquel il s'adresse et de l'esprit général de la formation.

II-1- La réunion du CHSCT, le procès-verbal, les moyens, sa composition

Les différentes formations étudiées insistent sur le respect du fonctionnement très codifié du CHSCT. Les différents dispositifs qui encadrent ce fonctionnement peuvent être abordés de façons très différentes. Nous évoquerons le procès-verbal de réunion et ses usages, les moyens dévolus au CHSCT, le déroulement de la réunion proprement dite de l'instance ainsi que la mise en place éventuelle de groupes de travail.

II-1-1 Le statut du PV, son usage

Le stage CETO met l'accent sur le poids du procès-verbal (PV) très tôt dans la formation : les alertes et les vœux doivent y être clairement inscrits et pourront servir dans le rapport de force. La responsabilité juridique de l'employeur est l'entrée en matière du stage : « *Repérer les dangers et risques et les faire inscrire dans les procès-verbaux du CHSCT. C'est la base à partir de laquelle la responsabilité de l'employeur peut être mise en cause* ». Le formateur cite une décision du TGI de Lyon qui, à la demande du syndicat SUD et sur la base des dangers recensés par le CHSCT de la Caisse d'Epargne, interdit à la direction de l'entreprise de mettre en place la méthode du « benchmarking » pour l'évaluation des salariés si elle ne met pas en place en parallèle un dispositif de prévention des RPS susceptibles d'être induits par cette méthode. La deuxième intervenante du stage fait la même remarque. Elle insiste sur l'importance du compte-rendu et sur la nécessité d'y faire figurer les alertes et les vœux. Elle insiste sur le fait que si l'avis du CHSCT ne s'impose pas à la direction, il engage sa responsabilité.

Le formateur INDUS donne des conseils opposés à celui du formateur du stage CETO : plutôt que d'insister sur les points « négatifs », de se contenter de mettre le président face à ses responsabilités, d'engager sa responsabilité en cas de non prise en compte des alertes, il conseille aux élus d'adopter une attitude plus « pro-active » susceptible d'aider l'employeur à remplir ses obligations . Il recommande, dans le compte-rendu à joindre à l'ordre du jour du prochain CHSCT, de « *commencer par les points positifs* » et de « *proposer des actions* ».

Dans le stage PUBL la dimension conflictuelle autour des enjeux de rédaction du PV est dominante. Elle est introduite par certains stagiaires qui rapportent que leur président modifie les PV, ce à quoi le formateur répond que ce n'est pas légal. Il rappelle, à un autre moment du

stage, que le PV est un support juridique, un document qui peut être une pièce déterminante lors d'un litige avec l'employeur en cas de réalisation d'un danger qui aurait été mentionné par les élus. De ce point de vue, la démarche rejoint celle du stage CETO. Pour lui, le secrétaire du CHSCT doit être maître de la rédaction du PV, le rôle de l'employeur se limitant à son approbation.

Le formateur SYNDIC a une autre stratégie de rédaction des PV, mais il rejoint ceux de CETO et de PUBL sur le statut du PV comme pièce juridique, devenant une arme juridique utilisable en cas de non prise en compte par l'employeur des recommandations, avis, alertes et vœux des élus CHSCT. Ayant l'expérience du caractère chronophage de l'exercice (confirmé par un des stagiaires), le formateur conseille plutôt de laisser les services de la direction le rédiger et de le compléter, d'aller plutôt réclamer des moyens de dactylographie avec l'appui de l'inspection du travail si nécessaire. Il conseille à l'instar de PUBL d'en réaliser une synthèse et de la mettre à disposition des salariés. Il ajoute que le PV peut être transmis à des journalistes[16]. Il ajoute également que le PV permet aussi d'éviter des conflits avec certains services, le formateur ayant l'expérience de pratiques de déformation des propos tenus en réunion de CHSCT.

II-1-2 Les moyens matériels du CHSCT

Tout comme pour les autres sujets le formateur/coordinateur de SYNDIC considère que l'obtention des moyens matériels nécessaires au fonctionnement du CHSCT est une « *bataille* ». Il prend l'exemple du local dédié à l'instance, pour lequel les textes de loi semblent moins clairs que pour les moyens en bureautique. Le formateur de PUBL le rejoint sur ce point : en réponse à une remarque des stagiaires relatant que les moyens matériels de leur CHSCT sont fournis par leur CE, il précise que cela n'est pas normal. Il ajoute que les moyens du CHSCT doivent être proportionnés aux risques encourus dans l'établissement et à la nature de son activité (interprétation non inscrite dans les textes de lois[17]) et que le refus de l'établissement de fournir ces moyens peut constituer un délit d'entrave au CHSCT.

Les autres formateurs renvoient simplement aux textes de loi, qui stipulent que les moyens matériels doivent être fournis au CHSCT. Dans le stage INDUS, lorsqu'un stagiaire évoque les relations entre CE et CHSCT à propos des moyens que le premier peut mettre à disposition du second, l'exemple cité étant celui de la machine à café, le formateur ne réagit pas, et n'élargit pas le propos.

Concernant les moyens en heures de délégation dévolues aux élus, là aussi PUBL et SYNDIC partagent la même approche : les heures de délégation peuvent être supérieures aux heures légales et il revient aux élus de « batailler » pour. Par la négociation pour PUBL, telle celle qui a permis dans un établissement de la pétrochimie que le secrétaire du CHSCT obtienne 60 heures de délégation et un de ses membres 40 heures. Ou par la règle de l'usage d'entreprise, citée dans le stage SYNDIC. Cette règle d'usage permet que, lorsqu'une habitude a été prise

[16] Le formateur/coordonnateur de SYNDIC a l'habitude de travailler avec des journalistes, il a une expérience de maitrise des médias.

[17] La circulaire 93/15 du 25 mars 1993 évoque seulement « l'importance des établissements » pour justifier par exemple l'octroi d'un local.

dans l'entreprise et qu'elle a été entérinée par la direction, même si cet usage va au-delà de la règlementation, l'employeur ne peut revenir dessus.[18] Le nombre de réunions peut être également au-dessus du minimum légal, note le formateur/coordinateur de PUBL, à condition que les représentants du personnel se saisissent des nombreuses opportunités - il existe au total sept motifs légaux de réunion au total.

II-1-3 La réunion

Le fonctionnement de la réunion CHSCT est le sujet central de toutes les formations. Là aussi les approches divergent d'un stage à l'autre.

Sur la question de la qualité des participants aux réunions, le stage SYNDIC est dans l'innovation, toujours dans une approche privilégiant le rapport de force, ici par le nombre. Innovation lorsque le formateur propose, dès le début du stage, une pratique déjà testée, celle de faire participer les stagiaires à une réunion de CHSCT de son CHU en tant qu'observateurs. Il suffit à cette fin d'utiliser leur qualité d'« invités qualifiés ». Selon lui, l'employeur ne peut s'opposer à une telle participation : « *ça c'est déjà fait et c'est très intéressant pour les stagiaires* ». Cette proposition est très appréciée des stagiaires, mais elle restera finalement sans suite. Innovation encore lorsqu'il évoque une réunion où les élus ont invité tout un service, imposant à la direction une réunion avec plus de 100 observateurs. Inversement, afin de réduire à sa plus simple expression le nombre de « représentants de la direction » (RH, ingénieur sécurité, directeur général…), la stratégie recommandée consiste à ne pas accepter la participation de tout le monde, puisque les élus CHSCT sont majoritaires. Ainsi le formateur/coordinateur du stage SYNDIC conseille de valider la composition du CHSCT en début de séance : « *le secrétaire vérifie la composition du CHSCT pour éviter qu'ils débarquent à dix directeurs… Le DRH, qui vient souvent, est à dégager (…) C'est la délégation du personnel qui décide du fonctionnement du CHSCT. Le président vote sur le fonctionnement par exemple les personnes invitées mais comme vous êtes majoritaires… Si quelqu'un n'a rien à faire en CHSCT, vous le virez* ». Pour ce formateur, il découle de la stratégie de la force par le nombre que la réunion par visioconférence est à rejeter : « *avec la visioconférence on perd un élément du rapport de force* ». Les conseils du formateur du stage PUBL coïncident avec ceux du stage SYNDIC : il évoque la différence entre les IRP du point de vue du nombre de personnes qui assistent le président, et note qu'en réunion de CHSCT le président se fait souvent assister par d'autres représentants de la direction, ce qui n'est pas légal.

Les autres stages n'évoquent pas l'éventualité d'une hypertrophie de la délégation du côté de l'encadrement, qui est pourtant, au vu des témoignages des stagiaires, un phénomène récurrent dans les réunions CHSCT.

Sur le déroulement de la réunion, le stage SYNDIC évoque la possibilité de multiples interruptions de séance, mentionne qu'elles sont légales et que les élus peuvent en demander autant qu'ils veulent. Quant à la durée de la réunion, le formateur affirme - sans mentionner un seul texte de loi - que la réunion du CHSCT a « *une heure de début mais pas d'heure de fin* », et que c'est aux seuls élus de décider du moment de la fin de la réunion. Cette possibilité

[18] Dans cet exemple apparu au cours de ce stage, il s'agit en l'occurrence de savoir « profiter » d'une erreur de la présidence à partir d'un cas évoqué par une stagiaire.

d'une fin de réunion CHSCT décidée par les élus révolutionne pour beaucoup, l'image qu'ils ont de la réunion CHSCT, et donne chaire à l'idée selon laquelle les élus doivent prendre la mesure de leur pouvoir. Elle sera bien retenue : « *on galère, on n'arrive pas à tout traiter. La directrice elle clôt la séance avant que ça ne soit fini. Oui je sais ! Le formateur nous a bien expliqué que la réunion de CHSCT a une heure de début mais pas de fin, c'est nous qui décidons de la fin de la séance, le message est bien passé ! Mais entre la théorie et la pratique…c'est frustrant, mais c'est clair en séance c'est différent* ».

Pour quelles raisons le stage SYNDIC évoque-t-il les nombreux conflits vécus en réunion de CHSCT ? Les réunions des CHSCT connus des formateurs INDUS et SANTI se déroulent-elles sans heurt dans le calme et l'harmonie ? Il est possible de postuler qu'elle tient d'abord à l'empreinte particulière du syndicat organisateur du stage SYNDIC, et à la pugnacité particulière du syndicat de l'entreprise d'où provient le formateur. A l'autre extrémité du spectre, concernant le stage INDUS, le cas de figure harmonieux présenté est probablement plus proche de l'ambiance désirée/souhaitée que de l'ambiance réelle des réunions de CHSCT : « *être positif* », « f*aire des propositions* », « *être dans une démarche gagnant-gagnant* ». La réunion y est envisagée comme n'importe quelle réunion de travail ou groupe de travail mettant en présence des acteurs situés sur un pied d'égalité, et où tout le monde coopère : pour le formateur INDUS, il est nécessaire d'homogénéiser les points de vue et de prendre des décisions à l'unanimité. La situation au sein des CHSCT peut être au contraire réellement plus calme, mais pour d'autres raisons. Ainsi, du côté des stagiaires du stage SANTI, l'absence de dynamique (conflictuelle ou non) dans leurs CHSCT semble davantage liée à leur difficulté à prendre leurs heures de délégation qu'à une volonté de la direction de les freiner dans leurs démarches : « *c'est pas la direction qui nous bride, c'est qu'on a énormément de travail, on n'est pas remplacé* ».

II-1-4 Réunions CHSCT versus « groupes de travail »

La position des formateurs des différents organismes sur la mise en place d'un « groupe de travail » sur proposition des directions, lorsqu'un sujet n'est pas réglé en CHSCT, illustre parfaitement la dichotomie de perception du CHSCT, soit comme lieu de contre-pouvoir occupé par les représentants du personnel, soit comme lieu d'élaboration de décisions communes avec la hiérarchie de l'établissement. Le formateur/coordinateur de SYNDIC se méfie fortement des groupes de travail proposés par la direction, le sujet revient plusieurs fois dans le stage à la suite de remarques des stagiaires ou à l'initiative du formateur. Lorsqu'une des stagiaires revient au stage avec les idées évoquées dans son CHSCT suite à une menace de suicide d'un collègue, le formateur/coordinateur insiste pour que toute initiative ressemblant à un groupe de travail - ici un « groupe d'analyse des pratiques professionnelles » - soit réalisée dans le cadre du CHSCT, celui où les représentants du personnel sont maîtres de la situation : « *Ce groupe d'analyse des pratiques professionnelles peut être intéressant à condition qu'il se fasse dans le cadre du CHSCT, c'est-à-dire sous forme de réunions de CHSCT extraordinaires, que ce soit le lieu d'analyse des pratiques, vous invitez comme personnes qualifiées les salariés, vous pouvez inviter quelqu'un d'extérieur comme un psy, pourquoi, parce que dans le CHSCT vous êtes sur un pied d'égalité, il n'y a plus de lien hiérarchique et ça change tout* ».

Il évoque à plusieurs reprises les dérives des groupes de travail que semblent corroborer le vécu des stagiaires : « *Nous l'expertise ça s'est soldé par la mise en place d'un groupe de travail et rien n'a changé* ». Le formateur/coordinateur alerte les stagiaires : « *attention c'est une stratégie des employeurs d'organiser des réunions de ce type pour éviter le CHSCT…les groupes de travail c'est un vrai piège…avec ces mascarades de démocratie, il faut faire super gaffe, ça va dépendre du contexte, il ne faut pas que tu restes et que toute l'équipe te tombe dessus. Ils ont aussi côté employeur des techniques de management habiles pour trouver des gens qui votent contre notre présence. Ce qui est bien quand tu as décidé de participer c'est de faire une AG juste après. Le but du management est de diviser les organisations syndicales et les collectifs de travailleurs et les travailleurs entre eux* ». Les stagiaires tendent à chaque fois à confirmer le propos du formateur :

-« *Souvent ils font des groupes de travail après un accident ou incident et te font croire que les idées viennent de toi alors qu'ils ont déjà décidé avant des mesures* ». (stagiaire)

-« *Nous en gériatrie, ils ont supprimé 6 postes de cadres et ils nous ont demandé comment améliorer l'organisation suite à ça. Ils ont pu dire après : vous vous êtes réorganisés vous-mêmes. Ils t'exposent ça de manière séduisante : vous êtes la ressource du travail, vous connaissez votre service mieux que tout le monde* ». (stagiaire)

- « *Sinon ce qu'ils font aussi c'est de prendre les gens individuellement* ». (stagiaire)

- « *Oui mais ça commence à ne plus marcher, c'est pour ça qu'ils sont passés au lean. Par exemple à la Poste projet ELAN (anagramme de lean), d'amélioration continue. C'est du lean déguisé, ça culpabilise les gens qui ne veulent pas participer « à l'amélioration ». Et ça déstructure psychiquement les individus c'est pire que le taylorisme* » (Formateur).

-« *Notre cadre nous a fait un truc de ce genre avec des post-it, deux colonnes, et des questions réponses mais elle le maitrisait tellement mal, elle a tout déballé, que c'était trop voyant que c'était une arnaque. Elle nous a expliqué qu'elle est ceinture noire de lean* ». (stagiaire).

L'expert CHSCT qui vient en deuxième journée du stage SYNDIC présenter la procédure d'expertise ainsi que parler de son expérience, évoque également la question des groupes de travail. Il est un peu plus nuancé que le formateur, mais ses propos rejoignent en grande partie ceux de ce dernier, il n'est pas contre mais reste très méfiant : « *Le groupe de travail c'est un exercice qui ne supporte pas l'amateurisme, il faut se faire aider par des extérieurs comme un expert pour professionnaliser la démarche. Parce que sinon soit c'est l'exercice de démocratie participative à la Ségolène Royal, où on trouve toujours un qui est d'accord avec nous et les autres qu'on va enfoncer, soit ça va être réunion d'alcooliques anonymes, on est tous copains et on se serre les coudes. Il suffit pas de mettre des gens dans la même salle pour que ça parle de travail* »

Les autres stages ne contiennent pas de passage sur la question de groupes de travail mis en place le plus souvent en dehors des CHSCT, qui est pourtant une solution proposée par les directions de manière récurrente voire parfois par les représentants du personnel.

II-2- Les inspections d'établissement

Chaque stage développe une idée particulière de l'inspection d'établissement, parfois conjointe et parfois opposée entre le formateur et les stagiaires, qui rapportent leur expérience.

Les élus ont même parfois, comme dans le cadre du stage CETO, plus de ressources stratégiques que celles supposées par le formateur, pour mener cette mission. Il apparait que les pratiques des élus sont variées car les prescriptions règlementaires restent assez vagues, l'article L4612-4 précise seulement que les inspections doivent être au moins aussi fréquentes que les réunions ordinaires. Dans ce stage les élus parlent d'inspections conduites par deux élus de deux syndicats différents et qui se font à la demande de salariés ou à l'initiative d'un élu. Les stagiaires précisent qu'il leur arrive souvent de faire des visites en dehors de leur temps de travail parce qu'ils se trouvent sur place ou habitent à proximité du service concerné donc qu'ils procèdent sans avertir la hiérarchie à l'avance, et sans être accompagnés par un encadrant. Ce que le formateur valide et ne conteste pas : c'est légal, l'élu est couvert, les heures sont considérées comme des heures supplémentaires et sont donc payables et récupérables, les stagiaires déclarent ne pas le demander pour avoir des « coudées franches » et parce que cela fait partie des arrangements avec la direction. Dans l'entretien avec les stagiaires, les élus apportent d'autres éléments sur leur stratégie d'inspections : elles peuvent être faites avant la réunion plénière de l'instance afin d'éviter que les problèmes soient résolus avant qu'ils n'aient pu intervenir. Idem lorsqu'un chef de service les sollicite pour avancer sur un problème qu'il n'arrive pas à régler avec sa hiérarchie : dans ce cas, s'ils estiment que le chef de service a raison, les élus font l'inspection sans attendre que le CHSCT en décide : « *c'est un coup de main qu'on lui donne et ça ne sera que bénéfique pour les salariés* ». Il est à noter qu'entre le premier formateur CETO et le second, les avis divergent sur la façon de procéder à une inspection d'établissement. Lorsque les élus déclarent qu'ils ne font jamais d'inspection avec la direction, sauf pour les travaux en cours, le formateur du deuxième jour considère que c'est une démarche assez particulière et craint qu'en ne passant pas par le CHSCT et la direction on mette en difficulté la hiérarchie intermédiaire. Mais le stagiaire conteste : leurs inspections n'incriminent personne, ils font simplement des constats et préconisent. La formatrice se fait ainsi déborder par le récit de pratiques bien ancrées et définies collectivement par des élus qui sont d'accord entre eux. Mais elle ne les « recadre » pas, contrairement au formateur du stage INDUS. Le formateur/coordinateur de SYNDIC, tout comme le premier formateur et les stagiaires du stage CETO sont favorables à des inspections inopinées, alors que le formateur du stage INDUS est contre : elle préfère recommander d'informer en amont les responsables de la zone. Elle conseille de se présenter au responsable de la zone et de faire une courte restitution à chaud à l'encadrement.

Les stagiaires du stage SANTI témoignent d'une pratique encore plus éloignée de celle qui est recommandée au cours des stages CETO et SYNDIC, qui approuvent ou favorisent les inspections surprises susceptibles de prendre à défaut l'employeur : ils considèrent que lorsque la présence d'un QHSE sur un site semble efficace et semble suffire, il n'est pas nécessaire de réaliser des inspections d'établissement.

Les formateurs de SYNDIC et de CETO insistent sur le fait qu'il faut bien distinguer visite et inspection : « *l'inspection n'est pas une visite, vous n'êtes ni des invités ni des touristes* », « *Les inspections CHSCT sont souvent appelées à tort « visites ». Il faut bannir l'usage de cette notion. Elle véhicule une mauvaise image du travail du CHSCT : visite = touriste (elle donne l'impression que le CHSCT se balade dans les services) ; Elle sous-entend que le CHSCT est l'« invité » du service et doit se plier à l'autorité du chef de service. Le mot inspection n'est pas neutre. Comme l'Inspecteur du travail, le CHSCT possède la maîtrise de son temps d'inspection, choisi les postes qu'il souhaite analyser, etc.* »[19]

Le point commun entre ces deux stages est aussi de suggérer de faire certaines inspections avec le médecin du travail, le représentant de la CARSAT, l'ergonome ou d'autres personnes pouvant apporter un éclairage spécifique. Ils s'accordent également pour juger qu'une inspection incluant le représentant de l'employeur peut être utile car elle permet de l'impliquer, de le « mouiller ». La formation SYNDIC préconise, tout comme les stagiaires de CETO, de planifier l'inspection au moment adéquat, donc parfois avant de la valider en réunion, parfois immédiatement à la demande d'un chef de service, de manière inopinée, en « saison haute ».

II-3- Le « projet important » : la rédaction d'un avis et le recours à un expert

L'employeur doit obligatoirement consulter les élus CHSCT lorsqu'un projet modifiant les conditions de travail est mis en place dans l'entreprise. La législation ne précise pas quelle forme doit prendre cet avis. Dans les stages INDUS et SANTI il n'y a pas ou très peu de référence à cette prérogative du CHSCT ni à la forme que peut prendre l'avis.[20]

Le formateur du stage SYNDIC, à l'opposé, est très précis sur la manière de construire et de rendre cet avis. Il suggère de faire une inspection dans le service concerné par le projet. Sur la présentation et la rédaction de l'avis ensuite, il transmet la méthode utilisée dans son propre CHSCT. Méthode assez inattendue et qui va marquer les stagiaires. Le formateur préconise de faire voter les membres présents sur chaque préconisation retenue par les membres élus et de pousser l'employeur à engager sa responsabilité sur chaque point qu'il rejette. Pour le formateur ce rejet devra être argumenté de la manière suivante : l'employeur, puisqu'il s'agit de rester dans le champ de l'amélioration des conditions de travail, devra prouver que la préconisation doit être rejetée parce qu'elle pourrait engendrer une détérioration de celles-ci. Le formateur insiste pour dire que l'argument du coût trop élevé de la mesure ne peut être retenu puisque nous sommes dans le cadre du CHSCT et non du CE. Il va même plus loin, pour lui, il faut que les élus fassent en sorte que, lorsque l'employeur refuse une préconisation, il le justifie pour des raisons budgétaires, et qu'il valide donc, pendant la réunion, que pour des raisons budgétaires il va laisser les conditions de travail se dégrader : « *L'avis doit être motivé, sous la forme d'une résolution qui va être votée en réunion. La direction doit ensuite vous fournir une réponse motivée c'est-à-dire argumentée si elle ne met pas en œuvre vos préconisations, elle doit le justifier. On prend en réunion les préconisations une par une on*

[19] Point de vue repris dans le diaporama-support de ce stage

[20] Dans le stage SANTI, cette prérogative est rapidement signalée, elle est également mentionnée dans la troisième des sept « fiches techniques », celle qui traite de « Composition-Missions-Moyens-Fonctionnement » du CHSCT.

demande si ils vont l'appliquer, si ils évoquent des raisons budgétaires, vous répondez : « donc vous dites que vous allez dégrader les conditions de travail pour des raisons budgétaires », et vous le marquez sur le PV. Le président doit prouver que s'il applique vos préconisations ce sera pire. T'es en CHSCT, donc le projet ne peut pas être un projet qui n'améliore pas les conditions de travail ».

L'avis du CHSCT suite à un projet important est évoqué dans le stage CETO par le deuxième formateur, il conseille de recenser les aspects positifs et négatifs ainsi que les alertes possibles sur le projet. Il prend l'exemple d'un projet réel de l'entreprise d'où proviennent les stagiaires et fera l'exercice avec eux de l'évaluation du projet. Il suggère, à l'instar du formateur de SYNDIC, de formuler des demandes de prévention-modification, mais pas, contrairement à lui, de les voter en réunion une par une. Il explique que les élus peuvent émettre un avis sous la forme « avis défavorable » ou « avis favorable », ce que le formateur de SYNDIC, lui, conseille d'éviter. Selon lui, cela n'apporte pas grand-chose. Le formateur de PUBL se place du côté de la portée juridique de l'action, de l'engagement de la responsabilité de l'employeur et des éventuelles sanctions qu'il encoure. Il se situe ainsi du côté de la mise en lumière par les élus des risques d'un projet modifiant les conditions de travail, plutôt que du côté des modalités de construction et de présentation de leurs préconisations : « *si il n'y a pas de consultation c'est un délit d'entrave* », « *si l'avis précise bien les risques il [l'employeur] peut être pénalisé si les risques se révèlent* ». Il prend l'exemple de l'entreprise SNECMA pour laquelle le juge a suspendu une réorganisation suite à un avis du CHSCT. La nécessaire qualité apportée à la rédaction de l'avis, même si elle n'est pas approfondie, est malgré tout sous-jacente dans les propos du formateur, qui a l'air de penser que l'avis sur projet est un moment important dans la vie du CHSCT : « *vous avez un pouvoir d'influence* ».

Le recours à un expert CHSCT agréé lors de la consultation pour projet important est très peu évoqué dans la plupart des stages. Mis à part le formateur du stage INDUS, qui rapporte que la mission d'un expert doit être bien définie pour que l'employeur ne puisse pas proposer un autre expert, que le président du CHSCT ne peut pas voter contre et qu'il ne peut empêcher l'expert de travailler[21], et qui introduit une question dans le « QCM » concernant le droit (réponse : « oui »/ « non ») du CHSCT de recourir à un expert, il n'y a que le formateur du stage SYNDIC qui approfondit considérablement le sujet : une demi-journée du programme est réservée à l'intervention d'un expert CHSCT.[22]
Du côté du stage CETO, organisme dont une grande part de l'activité est l'expertise auprès de CE et CHSCT, l'absence d'information sur le recours à l'expertise est plus étonnante. Mais elle est volontaire et justifiée par le coordonnateur du stage d'une part parce que ce n'était pas une demande des stagiaires, mais aussi et surtout parce qu'il préfère ne pas inciter les élus à multiplier les demandes d'expertises trop souvent mal fondées juridiquement et factuellement, et dont le traitement par le cabinet constitue une perte de temps et d'énergie. Sauf demande explicite lors du stage, auquel cas une séquence entière est consacrée aux

[21] C'est une des rares allusions dans ce stage à la possibilité d'un contexte conflictuel en CHSCT.
[22] Un responsable syndical CGT de formations CHSCT nous précise qu'il est de peu d'intérêt de consacrer une partie du stage à ce sujet, lorsque les stagiaires proviennent de petites structures dans lesquelles la probabilité d'un recours à l'expertise est très faible.

conditions factuelles, juridiques et procédurales d'une demande d'expertise, le formateur préfère donc se contenter de suggérer aux stagiaires qui envisageraient une expertise de prendre contact avec le cabinet pour examiner ensemble ses contours et sa faisabilité.

CHAPITRE III - La place du travail réel et les préconisations du CHSCT

Nous proposons de faire ici un focus concernant deux aspects de la pratique des CHSCT, l'analyse de l'activité de travail et la place accordée à la formulation de préconisations. Ces deux questions nous semblent en effet symboliques de la conception du CHSCT comme instance indépendante de l'employeur et porteuse de la parole des salariés.
Quelles places occupent ces deux dimensions dans les formations que nous avons suivies ? Renvoient-elles à des postures différentes, des fondements théoriques évoqués ou explicités dans les approches de la prévention des risques professionnels ?

III-1 Le CHSCT analyste du travail réel

L'analyse du travail réel est une des toutes premières « Compétences spécifiques » recensées par le Référentiel des Activités et Compétences des membres de CHSCT. Et de fait, tous les stages abordent le travail réel. Mais l'évocation, voire l'analyse de celui-ci, y occupe une position plus ou moins importante. Il peut en effet être abordé soit à travers des dispositifs, soit comme l'occasion de donner la parole aux salariés.

III-1-2 Une approche d'observation centrée sur le dispositif de Document unique d'évaluation des risques (DUER)

Tous les formateurs interviennent pour évoquer ou souligner la notion de « travail réel » à partir duquel il s'agit pour l'élu du CHSCT d'aborder une véritable « analyse des risques », suivant la mission qui lui est confiée.

Au cours du stage PUBL une demi-journée est consacrée à la « prévention des risques professionnels », elle est assurée par un consultant formé en psychologie et en ergonomie. Après avoir expliqué, sur la base d'un ou deux exemples d'accidents du travail, les différences entre « prévention », « protection », et « réparation », il aborde « la méthode à utiliser pour « identifier les risques et remplir le DUER » : « *On commence par déterminer les unités de travail pertinentes, parfois par poste ou type de poste, par unité géographique, par type d'activité, par type d'exposition. Objectif : inventaire des situations dangereuses : Identifier tous les dangers, puis pour chaque danger sa source, et pourquoi et comment se produit l'exposition au danger, et mesurer pour chaque danger les types d'exposition, l'environnement, les équipements de protection individuels (EPI) et équipements de protection collective (EPC) en place, les compétences spécifiques. Pour ce : faire des visites, questionner/écouter les salariés, avec quoi ils peuvent se blesser, les causes des éventuelles douleurs/blessures/fatigue, les gênes, les activités d'autres salariés à proximité, intégrer l'analyse des AT…* » (Stage PUBL). Le *Power point* utilisé évoque les éléments à prendre en considération : « Objectif, activité, temps ou fréquence d'exposition, environnement, protection, compétences ». Le formateur/coordinateur insiste cependant à plusieurs reprises pour souligner que « les travailleurs connaissent le travail réel » : « *Rapprochez-vous d'eux pour faire remonter les problèmes de conditions de travail ou de risques professionnels* ».

Le stage INDUS aborde les risques professionnels dans une option proche du DUER. L'animateur demande aux stagiaires d'identifier les risques dans leurs entreprises et de

proposer des mesures de prévention : Les risques identifiés : manipulation de charges, travail sur écran, chute d'objets, biologique, chimique, conduite d'engins ; Les mesures de prévention proposées : information, formation, EPI, ventilation, stockage. Puis l'animateur valide et complète en proposant une surveillance médicale adaptée pour les risques chimiques et biologiques. De fait, la démarche de prévention consistant à supprimer le risque ne semble pas prioritaire.

A l'occasion de l'analyse d'un accident apparait aussi une démarche plus formelle. L'animateur du stage INDUS résume les 5 étapes de la démarche à adopter suite à un accident : Recueil des faits/Arbre des causes/Choix des cibles/Solutions curatives/Projet global. Pour le recueil des faits il cite 3 méthodes disponibles : QQQOCCP (Qui / Quoi / Quand / Où / Comment / Combien / Pourquoi ?), ITAMAMI (Individu/Tâche/Matériel/Milieu), et 5M (Main d'œuvre / Moyen / Matière / Milieu / Méthode). Un stagiaire propose de rajouter Management. Puis il propose un exercice de recueil des faits utilisant la méthode 5M censé apprendre à identifier et à classer les faits. Viennent ensuite 3 exercices sur l'arbre des causes. Les stagiaires travaillent par 2-3 et l'un deux vient ensuite au *paperboard*. Dans le 1° exercice le scenario est décrit, les faits à retenir sont listés : il reste au stagiaire à faire le diagramme. Dans le 2°, le scenario est décrit : il reste au stagiaire à lister les faits à retenir et à en faire le diagramme. Dans le 3°, on complète l'exercice 2 par deux étapes supplémentaires de la démarche : « choix des cibles et recherche de toutes les solutions possibles », et « discuter pour retenir les solutions les plus efficaces ».

Que ce soit l'enquête après un accident ou à l'occasion du DUER, les stagiaires de PUBL et d'INDUS sont donc invités à se saisir du travail réel à partir d'un dispositif légal qui encadre une démarche formaliste.

III-1-2 Une approche à partir du travail réel

C'est au cours de la matinée consacrée à l'enquête du CHSCT que s'invite le travail réel dans le stage SYNDIC : la veille du jeu de rôle prévu, une des stagiaires, secrétaire du CHSCT de son établissement (un CAT) (élue depuis un an et non syndiquée) a reçu un courrier d'un salarié via la direction. Pensant que c'était un courrier réel mais d'un évènement déjà passé, l'animateur lui a demandé de le lire pour le jeu de rôle sur cas réel, et ce n'est que lorsqu'elle s'est mise à pleurer pendant la lecture que tout le monde réalise que c'était un évènement en train de se dérouler. Un salarié d'un des services de son établissement menace dans ce courrier de se suicider dans 4 jours, jour de son anniversaire, si rien n'est fait dans son service pour remédier à la dégradation des conditions de travail, qu'il détaille dans sa lettre, et à sa propre situation. Il a lu le courrier devant ses collègues. L'exercice est devenu exercice réel. Avec le formateur, le groupe définit la procédure de DGI, rédige le courrier, « *essaye de faire la liste le plus posément possible de tout ce que la stagiaire va devoir faire* ». Un nouveau point est fait collectivement avec la stagiaire suite à la réunion liée au DGI, des recommandations sont élaborées.

Dans ce même stage, les animateurs ouvrent la possibilité de prendre en charge l'analyse d'une situation réelle d'accident du travail à partir d'un travail de groupe effectué sur des accidents précis présentés par les stagiaires eux-mêmes. « Une infirmière a été victime de la

chute d'un placard de 40 Kg. Le fait que l'infirmière était en dépassement de l'horaire normal, qu'elle était « speedée », est-ce que ça a pu jouer un rôle, faut-il en parler ? » Concernant la question des heures supplémentaires, le groupe conclut : « sans la relier à l'accident, éventuellement avoir une réflexion sur ce problème récurrent ». Le groupe s'est mobilisé pour aider la stagiaire élue CHSCT à organiser l'action du CHSCT pour sa collègue infirmière. Dans ce même stage, le travail réel est évoqué à l'occasion d'une présentation sur les RPS.

Au stage CETO, les organisateurs ont fait le choix d'inviter une ergonome pour animer la séance sur l'analyse du travail. L'animateur projette deux scènes, un accident de cariste dans un hangar de stockage et la chute d'une serveuse dans un bar. Puis au cours d'un jeu de rôle, deux stagiaires interrogent la serveuse (jouée par l'animateur) dans le cadre de l'enquête qu'ils mènent pour leur CHSCT sur cet accident. « *On ne connait pas la réalité du travail : il y a ce qu'on voit du travail (les gestes, les outils, les résultats, …) et ce qu'on ne voit pas (l'activité réelle, les motivations, les valeurs, les choix, les délibérations, la confrontation prescrit/réel, le travail psychique, …)* » (animateur ergonome). Le déroulé du stage permet de proposer une démarche aux élus du CHSCT : « *Porter son attention sur le contenu réel de l'activité et les circonstances exactes de l'accident, sans omettre les différents aspects de cette situation (notamment, effectifs, organisation, rythme et temps de travail sur la journée, la semaine…)* ».

Dans ce stage l'enquête est valorisée : « *Faire une enquête sur tout accident sans attendre sa reconnaissance comme AT . L'enquête sur une maladie ne peut être faite que si elle est reconnue comme MP* ». Mais pour déclencher l'enquête le plus vite possible après l'accident, le formateur insiste sur la nécessité que le CHSCT soit prévenu très rapidement (ce qui est le cas dans l'entreprise d'où proviennent les stagiaires), et que le règlement intérieur du CHSCT stipule qu'une enquête peut être déclenchée sans réunion plénière du CHSCT. Mais un autre formateur donne une autre position : « *en cas d'accident le CHSCT doit aller voir le salarié et décider avec lui s'il demande une enquête* »

Le stage SANTI propose une mise en situation à partir d'une vidéo pour définir les risques, dans une démarche proche du DUER, intégrant la proposition de solutions : plateforme mobile pour le travail en hauteur, outils isolés pour intervenir sur un réseau électrique sous tension ou vérificateur d'absence de tension. A propos de la visite d'inspection, le formateur évoque la différence prescrit/réel : « *Attention, là on reste dans le prescrit [les documents que l'on consulte avant d'aller en inspection], mais dans la visite on s'intéresse au travail réel, ce que les collègues font réellement ».* Le formateur invite à regarder *« pourquoi sur le terrain le prescrit n'est pas respecté, par exemple le non port des EPI. Pas seulement parce que la personne n'a pas envie…* ».

Ce stage s'organise autour de travaux pratiques sur des exemples, tel que le suivant : « La victime transportait du matériel dans ses bras vers la loggia. En descendant l'escalier menant à la loggia elle a glissé sur une marche humide et est tombée lourdement en arrière sur le dos ». Dans ce même stage, un exercice permet de construire l'arbre des causes autour d'un accident simple (une serveuse recule et chute dans un trou dont la trappe vient d'être relevée). La recherche de la cause de l'accident tourne autour du repérage de l'évènement, « quelque chose qui se produit, ce qui déclenche l'accident ».

Dans ces trois derniers stages, c'est davantage à partir de l'étude de situations concrètes, mais fictives, que sont formés les stagiaires à l'analyse concrète du travail, alors que le second stage, SYNDIC, mobilisait une situation à la fois concrète et réelle.

III-1-3 Responsabilité de l'employeur ou du salarié ?

La responsabilité de l'employeur constitue la pierre angulaire du travail de prévention en entreprise, telle que le précise la loi depuis l'intégration de la directive-cadre européenne de 1989. Cependant historiquement, la notion de responsabilité de l'employeur a été confrontée à la notion de faute du salarié, et ce dès la loi de 1898 sur les accidents du travail qui renvoyait dos à dos les fautes de l'employeur et du salarié. L'enquête du CHSCT en cas d'accident grave se trouve très vite confrontée à cette difficulté. L'absence de prise en compte du danger par un salarié ou le non-port d'un EPI peuvent être constitutifs d'une faute qui relativiserait alors la responsabilité de l'employeur.[23]

Plusieurs formateurs sont cependant intervenus fortement pour relativiser la faute du salarié : « *il s'agit d'une enquête qui porte sur les faits et en aucun cas sur les responsabilités* » (animateur ergonome, Stage CETO). De même, le formateur du stage PUBL évoque rapidement l'enquête CHSCT en précisant que « *Le but n'est pas de culpabiliser la victime mais de trouver les causes* ».

De façon plus contrastée, le stage INDUS mentionne la faute du salarié mais sans noter la responsabilité de l'employeur. Pour analyser un accident, le formateur du stage INDUS demande aux stagiaires de citer des facteurs qu'il note ensuite au *paperboard* : « *négligence, stress, absence d'EPI, mauvaise information, mauvaise manipulation, routine, défaut technique, erreur d'un tiers, fatigue, matériel inadapté* », puis il les complète et les rassemble et en 3 catégories : « *techniques/organisationnels/humains* ». A la question d'un stagiaire sur la responsabilité d'un élu face à un salarié ne respectant pas les consignes de sécurité, le formateur répond que cette situation devrait justifier la conduite d'une visite de l'élu sur le poste de travail au cours de laquelle l'élu doit poser 3 questions au salarié : pourquoi ne respecte-t-il pas les règles ? ; peut-il les respecter ? ; veut-il les respecter ? Les deux premières soulèvent le problème du prescrit et du réel : la troisième soulève celui de la responsabilité du salarié qui peut encourir une mesure disciplinaire de la part de l'employeur.

[23] C'est pourquoi les syndicats, de même que les employeurs, ont longtemps été très réservés sur la méthode de l'arbre des causes, qui pouvait aboutir à mettre en évidence une faute du salarié… ou de l'employeur (Viet et Ruffat, 1999, p. 170)

III-1-4 De l'analyse des risques à leur évaluation

Notons ici une confusion apparue au cours des formations entre l'analyse des risques, inscrite dans les missions du CHSCT, et l'évaluation des risques, qui relève de la responsabilité de l'employeur. L'analyse des risques par le CHSCT a pour but de mettre en évidence les causes possibles d'atteinte à la santé et la sécurité des travailleurs, quel que soit leur degré. L'évaluation des risques s'inscrit dans un acte managérial de choix de l'entreprise à partir de l'appréciation que porte l'employeur sur la probabilité et/ou la gravité d'un risque, suivant le principe de prévention affirmé dans le code du travail : « *évaluer les risques qui ne peuvent être évités* » (L4121-2).

Aucun stage n'est revenu sur cette distinction qui fonde cependant la distinction entre un CHSCT vu comme instance autonome par rapport à la direction de l'entreprise, et un CHSCT vu comme simple prolongement des services de sécurité de l'entreprise. L'élaboration du DUER, dispositif basé sur une coopération dans l'entreprise entre les différents acteurs (y compris les salariés), peut être porteuse d'une telle confusion. Autant l'initiation des stagiaires à la démarche non seulement d'analyse mais aussi d'évaluation des risques participe clairement de la construction des compétences nécessaires à l'élaboration d' un point de vue autonome, et éventuellement critique, sur l'élaboration et le contenu du DUER ; autant il semble nécessaire de rappeler que le CHSCT n'a pas à participer en tant que tel à l'élaboration du DUER

On a vu plus haut que dans le stage PUBL l'intervenant sur « la prévention des risques professionnels » a traité à la fois d'analyse et d'évaluation des risques. Se situant dans le cadre du DUER, le formateur revient longuement sur le processus d'évaluation (fréquence / gravité etc.). Dans le stage INDUS, concernant l'analyse des risques, le formateur demande aux stagiaires d'identifier les risques dans leurs entreprises et de proposer des mesures de prévention. Les risques identifiés sont : manipulation de charges, travail sur écran, chute d'objets, biologique, chimique, conduite d'engins ; Les mesures de prévention proposées : information, formation, EPI, ventilation, stockage. Puis il valide et complète en proposant une surveillance médicale adaptée pour les risques chimiques et biologiques. Cette approche proposée aux élus des CHSCT semble relever de la « gestion » - et non de l'analyse - du risque, pourtant de la responsabilité de l'employeur.

Le Référentiel de compétences précise à ce propos son attente. Les élus devraient, « pour évaluer les risques professionnels et les conditions de travail, savoir : Observer le travail réel (par rapport au travail prescrit) ; Analyser l'activité, les dysfonctionnements ; Recueillir l'information auprès des salariés, des agents de maîtrise, des victimes… ; Sélectionner les informations pertinentes ; Porter une attention particulière aux intérimaires et aux salariés d'entreprises extérieures ». Notons encore ici la confusion entre l'analyse des risques et l'évaluation, pourtant nettement différenciées dans le code du travail. Le travail d'enquête, même s'il intègre la capacité à aller interroger les salariés, reste cependant limité à une analyse des risques fortement basée sur l'observation.

Pourtant, l'enquête du CHSCT devrait s'attacher à resituer l'accident dans l'organisation du travail, prenant par exemple en compte l'urgence, le manque de matériel ou d'informations, la responsabilisation du salarié. Comme le montrent les approches les plus récentes en matière de santé au travail, elles devraient interroger la réalité du soutien collectif que reçoit

le salarié dans son travail, voire les dimensions de « santé sociale » - suivant les termes de l'OMS - considérant ainsi l'isolement social (travail de nuit) ou au contraire l'intégration dans une équipe stable, pouvant influer sur le rapport qu'établit le salarié avec son travail. L'enquête se doit d'intégrer toutes les dimensions : « *Hors enquêtes, les visites périodiques trimestrielles se focalisent, quand elles ont lieu, trop sur les locaux et les machines et pas assez sur l'organisation du travail, les interactions entre les salariés et les machines* » (Le Corre, 2017).

III-2 Le CHSCT force de proposition ?

La place des préconisations dans l'activité du CHSCT doit être mise en perspective avec une longue histoire du refus ou de l'intérêt pour le syndicalisme d'être « force de propositions » pour reprendre la terminologie syndicale. Cette démarche de propositions en vue d'inciter les directions d'entreprise à modifier l'organisation du travail est d'autant plus difficile concernant l'organisation du travail, que si les résistances au taylorisme existent dans les collectifs de travail, elles font peu l'objet d'échanges normés et d'élaborations de propositions syndicales (Linhart et al., 1999). Elles peuvent même prendre la forme d'un accord conditionnel à une réorganisation. Elles peuvent être adossées à la notion de faute grave de l'employeur, qui peut être ainsi caractérisée lorsque l'employeur n'a pas pris des mesures (notamment celles proposées par le CHSCT) pour éliminer ou réduire un risque identifié, que l'accident révèlera a postériori justifiées. C'est donc souvent autour de ces propositions concrètes que s'organise le travail collectif du CHSCT, voire l'association des salariés concernés à une démarche vers l'employeur pour obtenir son application. Comment les formateurs se saisissent-ils de cette dimension controversée durant les stages observés ?

Dans tous les stages, la participation à la prévention des risques professionnels est identifiée comme une des missions du CHSCT. Cette participation peut être plus ou moins précise suivant les stages, s'inscrivant soit plus nettement comme une contribution à la prévention des risques dans l'entreprise, soit davantage comme une élaboration autonome du CHSCT s'imposant comme interlocuteur de l'employeur.

Le stage CETO insiste sur la formulation de propositions comme apport à la prévention des risques : « *il n'est pas seulement demandé au CHSCT de ''porter des revendications'' ou de formuler des ''avis'' comme dans le cas du CE : le CHSCT est la seule instance à laquelle le droit demande de ''contribuer à'' la prévention* » (animateur). En cas de projet de réorganisation du travail, la consigne est : « *Recenser les impacts positifs et négatifs (dont alertes possibles) ; Formuler les demandes de prévention-modification ; Eventuellement, mais pas obligatoirement, émettre un avis favorable/défavorable* ». Dans ce stage, un cas concret est analysé en séance : un système d'aide à la conduite à vue censé palier les défauts de vigilance du chauffeur est expérimenté sur certains véhicules. L'animateur présente ce que devrait être un rapport CHSCT : « *Recenser les impacts positifs et négatifs (dont alertes possibles) ; formuler les demandes de prévention-modification ; éventuellement, mais pas obligatoirement, émettre un avis favorable/défavorable* »

Dès la première diapositive, le stage SANTI se positionne : « *Qu'est-ce qu'un CHSCT ? Une instance : Spécialisée en dialogue social ; De travail correctif et collaboratif ; Force de*

proposition ». Dans ce stage, la construction collective d'un arbre des causes sur la chute de la serveuse (déjà évoquée), aboutit à définir plusieurs suggestions : « *sécurisation trappe ; déplacement poste de travail ; condamner la trappe et modifier l'accès à la cave ou le local de stockage des boissons* ».

La « *recherche de solutions et plan d'action* » est appuyée comme une démarche du CHSCT pour le formateur du stage INDUS, qui propose de « *discuter pour retenir les solutions les plus efficaces* » évoquée lors de la construction de l'arbre des causes et l'aborde à partir d'un tableau permettant d'évaluer les propositions au regard de leur performances sur 9 critères « *en attirant l'attention sur l'importance des nœuds et des extrémités de l'arbre* », le tout se termine par un exemple de graphe avec tableau de notation des différentes actions possibles.

Lors du stage SYNDIC, les intervenants insistent sur l'élaboration de préconisations face à un projet présenté au CHSCT : « *Lorsque l'employeur présente un projet de modification de l'organisation du travail il ne faut pas répondre par favorable/défavorable. Le CHSCT donne un avis. Cet avis c'est une délibération détaillée avec des préconisations* ». A une stagiaire qui émet un doute sur la prise en compte par l'employeur, le formateur répond : « *A vous de retourner la situation : vous avez émis des préconisations ; selon le code du travail, le président doit répondre et son avis négatif sur vos préconisations doit être motivé par un argument de prévention comme par exemple : la préconisation du CHSCT va dégrader les conditions de travail des agents. L'argument économique ''ça coûte trop cher'' est hors sujet, parce qu'on est en CHSCT pas en CE ou CTE, d'autre part il a obligation de mettre des moyens appropriés pour protéger les salariés de par son obligation de résultat* ».

Pour un des intervenants dans ce même stage, l'expertise n'est pas couplée avec l'élaboration de contre-propositions : « *Le CHSCT est consulté avant toute réorganisation, c'est une obligation, vous pouvez avoir recours à un expert pour éclairer votre avis sur les impacts directs et indirects. Si vous doutez que c'est bien un projet important demandez à l'expert. Des fois la menace d'une expertise suffit à faire accepter les demandes des syndicats* ».

Le stage PUBL parait en retrait par rapport à ce dernier pour proposer une élaboration autonome du CHSCT. La séquence traitant de la prévention des risques professionnels prend l'exemple d'une visite de prévention dans un restaurant dans laquelle on a constaté de nombreuses chutes dans un escalier et demande aux stagiaires quelles seraient leurs solutions pour les réduire. La plupart des propositions contournent celles qui permettraient tout simplement de réduire le nombre de déplacements sur cet escalier, les véritables mesures de prévention selon le formateur. Mais au cours de ce stage n'est pas mentionnée la possibilité pour le CHSCT de faire des propositions, sauf à travers la priorité donnée à l'élimination de certains risques lors de l'élaboration du DUER, mais, comme on l'a noté plus haut, cette démarche relève davantage de l'évaluation des risques.

Cependant, cette moindre insistance du stage PUBL sur les préconisations est relativisée par l'insistance du formateur sur la notion de faute inexcusable.

III- 3 La faute inexcusable

L'importance du vote des préconisations est peu évoquée durant les stages, même si plusieurs formateurs insistent sur l'adossement de la démarche à la responsabilité de l'employeur : « *la faute inexcusable est constituée par le non-respect des préconisations du CHSCT* » (stage PUBL).

Le formateur du stage PUBL montre l'impact de l'importance de « l'obligation de sécurité de résultat » (arrêts amiante) et de la notion de « faute inexcusable » : il insiste sur la phrase concernant l'employeur qui « aurait dû avoir conscience de », et prend en exemple, le cas d'un diagnostic de RPS non suivi de mesures de prévention. « *Les alertes mentionnées dans les P.V. seront utilisées par le Juge* ». Concernant un plan d'action proposé par la direction, le CHSCT prend position sur les décisions proposées : « *Un Plan d'Action de Prévention comprend des actions, des objectifs, des personnes en charge, des coûts, des échéances et des critères d'évaluation, il est soumis au CHSCT qui peut émettre un avis négatif motivé* ». Cependant le formateur ne suggère pas d'élaborer des contrepropositions. Enfin, lorsque le formateur présente l'expertise, il la cantonne à un apport pour que les élus se fassent leur propre avis : « *L'objet de l'expertise n'est pas la gravité, ou l'importance, mais les causes* ».

Les stagiaires INDUS sont invités à réagir à cette assertion « Le CHSCT n'a pas à s'impliquer dans la mise en œuvre des actions de prévention », ce qui permet d'approfondir la position : « *la mission du CHSCT de ''s'impliquer'' dans la prévention n'induit pas pour lui une ''responsabilité'' en la matière : au contraire, le fait pour le CHSCT de signaler un risque grave et imminent, de faire des propositions de prévention, ou de faire constater que des règles ou mesures de prévention ne sont pas appliquées sont des actes juridiquement opposables susceptibles d'aggraver la responsabilité de l'employeur* ».

Le formateur/coordinateur du stage SYNDIC souligne l'obligation pour l'employeur de prendre en compte les propositions du CHSCT, en expliquant que l'employeur « *peut être poursuivi par la suite si le non-respect d'une de vos ''préco'' s'est soldé par un incident* ». Il revient plus tard sur ce point en précisant que « *l'avis du CHSCT voté dans le cadre d'une réorganisation pourra servir si un AT survient dans le cadre de la faute inexcusable de l'employeur* ».

Ces propositions s'appuient sur la faute inexcusable de l'employeur, qui, bien que validant a postériori la démarche du CHSCT (ou plus exactement du refus de l'employeur de suivre les avis ou préconisations du CHSCT), participe du travail de prévention.

Plus largement, ce qui se joue autour de ces préconisations relève de l'activité autonome du CHSCT face à l'employeur. Le vote par les élus de préconisations (vote sur lequel aucune des formations n'insiste sauf SYNDIC) porte la marque d'une activité autonome du CHSCT, interlocuteur de l'employeur. Enfin, elles peuvent cristalliser une certaine intervention des salariés évoquée par le stage SYNDIC à travers la notion de « rapport de force », mais non directement reliée à ces préconisations.

Le CHSCT est-il perçu comme une instance de prévention de l'entreprise, ou un acteur du contrepouvoir des salariés ? C'est ce qui se joue, d'après nous, autour de la défense de contre-propositions par le CHSCT. Mais les formations, en jouant sur les deux dimensions de

participation à la prévention et rappel de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, s'inscrivent bien dans l'ambivalence de la nature du CHSCT.

Conclusion

C'est d'abord la conception du CHSCT comme une enceinte réservée, voire préservée de la vie sociale de l'entreprise, qui peut être interrogée lorsqu'est abordée la place du travail réel et des préconisations. Cette instance est sans cesse « rattrapée » par le travail réel dans son activité quotidienne. Qu'un accident grave survienne, vient l'échange autour des circonstances de cet accident et des conditions pour qu'il ne se reproduise pas. Que le CHSCT décide d'une inspection, se pose la question du regard à porter non seulement sur le lieu de travail, mais aussi sur les salariés et leurs activités.

A travers ce focus, nous avons tenté de percevoir quelle était la perméabilité des formations des élus à l'analyse du travail. Depuis plusieurs années, la place accordée au travail réel dans l'approche syndicale s'est accrue. Les quatre interventions de responsables de la FSU, de la CGT, de la CFDT et de solidaires présentées dans l'ouvrage « Syndicalisme et santé au travail » (2017) montrent un intérêt partagé pour l'analyse du travail réel et pour le rapport qu'entretiennent les salariés au travail. Les sciences sociales ont vu aussi une valorisation importante de l'approche de l'analyse du travail (Y. Clot), de la psychodynamique du travail (C. Dejours) ou de l'ergologie (Y. Schwartz). Hormis lors du stage SYNDIC, ou parfois lors de l'évocation des RPS, les stages font cependant peu mention de ces approches.

Parmi les références rappelées, la différence entre travail prescrit et travail réel fait partie aujourd'hui du bagage commun de nombreux formateurs. Les stagiaires sont souvent appelés à interroger cet écart.

L'idée d'une « culture de prévention », suivant les termes promus par l'OIT (convention n°187 de 2006, ratifiée par la France), peut aussi être saisie dans quelques approches.

Chapitre IV- Thèmes peu ou pas abordés, et tensions dans la définition de l'instance

IV-1 Les thèmes inégalement, peu ou pas abordés

On rappelle qu'il s'agit ici de formations CHSCT de premier niveau (« prise de mandat »), dont trois des cinq ne se déroulent que sur trois jours. Il faut l'avoir à l'esprit, car les deux qui se sont déroulées sur cinq jours, soit parce qu'il s'agit d'un stage mobilisant les membres élus d'un CHSCT d'une grande entreprise, soit parce qu'il s'agit d'un stage organisé par une fédération syndicale qui a pu faire ce choix, sont ceux qui ont pu aborder les thèmes les plus nombreux. Ce sont aussi ceux où les interactions entre les formateurs et les stagiaires, voire les échanges d'expérience entre stagiaires, sont les plus denses. On peut donc y voir l'effet, entre autres, de la durée plus longue du stage, mais aussi du type de public, plus « homogène » professionnellement, et syndiqué. Il est probable que des formations d'approfondissement, surtout si elles sont destinées à ce type de public, soient plus favorables à une dynamique pédagogique participative. Ajoutons que l'ampleur et la complexité du cadre juridico-réglementaire de l'activité du CHSCT favorise le repli sur la transmission préalable de la connaissance de ce cadre.

IV-1-1 Le travail, la santé, leurs relations

Les stages INDUS et SANTI sont chacun animé par un seul formateur, aucun des deux n'ayant de formation en analyse du travail. Dans ces stages, tout se passe alors comme si la notion de travail allait en quelque sorte de soi, tout comme l'idée que la connaissance de leur travail par les travailleurs ne posait pas de difficulté spécifique. La distinction « travail prescrit » « travail réel » est signalée, mais pas approfondie.

Un des stages (INDUS) ne propose pas de définition de la santé, du travail et de leurs relations. Si on ajoute que, comme dans les autres stages, c'est le modèle de l'accident du travail qui organise nombre de développements de la formation – alors même que dans le cas de ce stage les membres des quatre CHSCT représentés en signalent fort peu dans leur établissement -, et que le formateur n'interroge pas la construction des données statistiques sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles, cela se traduit par une approche restrictive, voire rassurante des liens travail-santé. Ainsi, le formateur explique que « *grâce aux Equipements de Protection Individuels et à la formation des salariés, les accidents du travail sont bien moins nombreux que les accidents de la route et les accidents domestiques* ». C'est d'ailleurs le seul stage où sont évoquées les statistiques d'accident du travail, par ailleurs à la seule l'échelle nationale. Les formateurs n'abordent donc pas la question de ce que peuvent dire et ne pas dire des liens travail santé les données sur les A.T. et les M.P., à l'échelle nationale ou des branches d'activité représentées par les stagiaires. Enfin, toujours dans ce stage INDUS, quand les « RPS » sont abordés, ce n'est pas sous l'angle de leurs liens avec l'organisation et la qualité du travail, mais sous l'angle des modèles d'analyse du « stress » issus de l'approche de l'INRS. Les trois registres d'action à leur endroit sont la gestion de crise, la formation des managers, la mise en place d'une cellule de veille tenant un tableau de bord.

Le stage de « SANTI » se distingue sur ces aspects sur deux points. Le formateur y rappelle, en début de stage, la définition de la santé qui est celle de l'OMS. Et le temps consacré aux RPS est un peu plus long, de l'ordre de deux heures. D'ailleurs l'approche des RPS qui est avancée déborde celle de l'INRS, elle-même présentée à l'aide d'une courte vidéo : le public du stage est peu nombreux (trois personnes), nous sommes le second jour, les trois stagiaires – dont deux se connaissent déjà bien étant membres du même CHSCT - commencent à être en confiance ; l'un des participants intervient à partir de son expérience personnelle, étant lui-même en arrêt maladie suite, dit-il, à la « dénégation de son stress ». Les échanges vont jusqu'à aborder la « qualité empêchée », la « difficulté de travailler selon sa conscience professionnelle », « la perte de sens du travail »

Dans le cas du stage PUBL, le formateur, spécialiste du droit social, n'a pas non plus de bagage spécifique en analyse du travail. Par contre il fait appel, parmi les trois autres intervenants, à un psychosociologue du travail/consultant, qui anime une demi-journée sur la prévention des risques professionnels et sur les « RPS ». Ce thème est mentionné très tôt par plusieurs stagiaires, et l'animateur confirme que c'est suite aux demandes des stagiaires des formations précédentes qu'il a sollicité l'intervention d'un consultant compétent sur les « RPS ». Il aborde tôt dans le stage la distinction « travail prescrit »/ « travail réel », mais simplement pour confirmer la réponse d'un stagiaire à sa question « *qu'est-ce que le travail réel* » : « *le contraire du travail prescrit* », et préciser « *vous êtes les mieux placés pour le connaître, par votre travail et vos liens avec les salariés* ». Le psychosociologue du travail consacre ½ heure aux « RPS », reprend la définition du collège d'expertise, complété par un modèle d'analyse inspiré à la fois par l'ANACT et par l'INRS, débouchant sur la nécessité de « mettre en débat le travail ». Reste que cette séquence est trop brève pour que puisse être développée une réflexion sur l'activité de travail comme source de développement, ou sur les liens entre dimensions mentale et physique de la santé.

Au cours du stage de cinq journées organisé par le cabinet CETO en direction des membres du même CHSCT – la grande entreprise de transports urbains – deux journées sont animées par des spécialistes du travail, l'une par une ergonome, et l'autre par une psychologue du travail. La première aborde l'approche de l'ergonomie de l'activité et insiste sur l'opacité de la notion de travail réel et la complexité de celle d'organisation du travail, bien plus grande que celles d'hygiène et de sécurité. La seconde consacre une partie de la journée à l'expression des stagiaires sur les changements du travail dans leur entreprise avant de traiter principalement de trois thèmes : les RPS, la QVT et les TMS. Celui des RPS est présenté à l'aide du modèle qui est celui du cabinet, inspiré à la fois de celui de l'ANACT et de celui de l'INRS. C'est une séquence assez participative – elle débute par la sollicitation de définitions de la part des stagiaires – mais elle ne fait pas vraiment retour sur la question des liens entre travail et santé mentale.

Le stage organisé par la fédération syndicale est dès la première journée en grande partie consacrée au thème de la distinction « travail prescrit »/ « travail réel », puis aux RPS. Ce dernier fait l'objet d'une « conférence gesticulée », suivie d'une intervention de l'animateur qui critique la notion de « RPS ». Il lui préfère celle de « troubles socio-psychiques » et se réfère à de multiples auteurs en psychologie du travail – psychodynamique, clinique de

l'activité – et en sociologie du travail critique. Insistons sur ce point : cette demi-journée ne vient pas après, mais au milieu de séquences davantage centrées sur les dimensions juridico-réglementaires. On peut penser que les concepteurs de cette formation cherchent ainsi à contextualiser ces dimensions au fil du stage, non seulement au sein des rapports de pouvoir qui définissent la vie de l'instance, mais également au sein des controverses idéologiques dans le champ de la santé au travail. « *Il ne suffit pas de mettre des gens dans la même salle pour parler travail* ». Peut-être peut-on y détecter le travail important effectué dans la confédération syndicale concernée sur l'importance de l'approche du travail par les salariés eux-mêmes, approche par ailleurs partagée par les différentes confédérations comme nous l'avons mentionné au chapitre III.

IV-1-2 Autres thèmes liés à la santé au travail peu ou pas présents

Une série de thèmes pourtant liés directement à la santé au travail sont absents, ou quasiment absents des cinq stages observés comme de leurs supports pédagogiques. Par ailleurs ils n'apparaissent pas ou très peu dans les interventions ou les questions des stagiaires. Il s'agit des maladies professionnelles, dont l'absence contraste avec l'importance centrale accordée à l'accident de travail comme modèle d'analyse et de prévention de la santé au travail. On pourrait avancer l'idée que la prévention de l'accident du travail constitue un exemple paradigmatique de la prévention des risques professionnels, par l'analyse d'un fait concret, de ses causes, des choix organisationnels effectués en amont, et que ce modèle peut ensuite être répercuté sur l'approche des maladies professionnelles qui viendrait dans un second temps (la grande majorité des stagiaires sont des primo-élus). Mais ceci gagnerait à être explicité dans l'approche pédagogique. De plus, les expositions aux risques chimiques sont beaucoup plus difficiles à appréhender en matière de prévention, notamment pour le syndicalisme (Granaux, 2017).

Concernant les maladies professionnelles, on sait qu'il s'agit d'effets différés et multi-causaux, donc particulièrement délicats à identifier par les membres des CHSCT. Dans le stage d'INDUS ce thème est évoqué, mais sans que soient posées les questions de sous-déclaration, ni de décalage entre la reconnaissance institutionnelle des maladies professionnelles – au travers des tableaux – et la connaissance scientifique des atteintes professionnelles à la santé. On note que les TMS, qui sont pourtant aujourd'hui et de loin la maladie professionnelle la plus reconnue institutionnellement et statistiquement, sont un thème très peu traité, et par ailleurs moins mentionné par les stagiaires eux-mêmes que les « RPS ». Alors qu'on peut penser qu'ils permettraient tout autant sinon mieux de sortir du modèle de l'accident du travail comme vision réductrice des liens travail-santé et d'ouvrir sur les liens organisation du travail/santé physique/santé mentale.

Il s'agit ensuite d'une série de thèmes tels que : l'inaptitude, les travailleurs handicapés, les femmes et l'approche genrée de la santé au travail, les discriminations, ou encore la pénibilité. D'autres thèmes qui relèvent du champ de compétence du CHSCT, comme les travailleurs extérieurs ou les questions d'environnement, sont parfois mentionnées mais jamais développées. Il est vrai qu'il s'agit d'une série de thèmes qui sont, de fait, marginaux dans l'activité concrète de la plupart des CHSCT, en particulier dans les CHSCT représentés dans ces cinq stages. Pour certains ils ont d'ailleurs été introduits récemment dans le champ de

compétence de l'instance, et les stagiaires – majoritairement peu expérimentés – n'ont pas eu l'occasion d'aborder dans leur travail de représentant. L'actualité prise par la question des violences faites aux femmes dans le travail, malgré les missions confiées au CHSCT dans ce domaine, reste aussi un domaine à investir pour la formation des élus.

Quant au passage de la notion de « RPS » à celle de « QVT », si on en croît la très faible présence de ce dernier thème dans les stages, il semble bien qu'elle ne soit pas encore réalisée.

On note enfin que la question du rôle consultatif du CHSCT, en tant qu'Instance de Représentation du Personnel, - par exemple sur les horaires de travail, ou bien en cas de modification importante de l'organisation du travail - , le sens de cette notion de consultation, ses implications en termes de « responsabilité » de l'instance, ne sont vraiment traités que dans les stages SYNDIC, CETO, et PUBL

IV-1-3 La place pour les pédagogies actives

S'agissant d'un public d'adultes en formation, par ailleurs peu nombreux – les effectifs vont de trois à seize - tous les stages s'écartent peu ou prou du dispositif scolaire classique. De gauche à droite de ce tableau, on constate que les stages de cinq jours qui rassemblent un public homogénéisé par l'appartenance professionnelle et l'engagement syndical, bénéficiant de l'apport de plusieurs intervenants, sont ceux qui s'écartent le plus du modèle scolaire pour se rapprocher du modèle de l'éducation populaire à méthodes pédagogiques participatives.

	INDUS	**SANTI**	**PUBL**	**CETO**	**SYNDIC**
Effectif stagiaires	7	3	16	4	10
Durée (jours)	3	3	3	5 (mono-entreprise)	5 (même secteur prof .)
Nombre d'intervenants	1	1	4	5	4
Présentation des stagiaires	x	x	x	x	X *
Documents papier	x	x	x	x	x
Power Points	x	x	x	x	x
Vidéo(s)	x	x			x
Interpellations des stagiaires	x	x	x	x	x
Exercices type « QCM »	x	x			
Autres exercices individuels			x	x	
Exercices en groupe	x	x			x
Dont : Jeux de rôle				x	x
Dont : appel à situations expérimentées				x	x
Conférence gesticulée					x
Evaluation orale	x	x	x	x	x
Evaluation écrite	x	x	x	x	

*Présentation originale car donnant lieu à interaction avec le formateur/coordinateur

IV-2 Quelles visions du CHSCT ? Quels modèles sous-jacents de la prévention ?

Cette enquête exploratoire a permis d'objectiver la diversité des stages de formation de premier niveau destinés aux nouveaux mandatés en CHSCT. Comme nous le supposions cette diversité renvoie à la fois à celle des organismes agréés, en fonction de leurs positions dans le « champ » de la formation des représentants du personnel, et aux tensions qui structurent l'institution CHSCT et son activité concrète.

On y revient en conclusion, mais on peut déjà tenter de positionner les stages observés dans un espace à deux dimensions, formées par les deux principales tensions identifiées.

La première oppose une vision de l'instance où prédomine son rôle de co-construction de la politique de prévention de l'entreprise, quitte à la percevoir comme intégrée à cette dernière, à une vision de l'instance comme expression du point de vue autonome des salariés, quitte à la percevoir comme lieu d'un contre-pouvoir où s'exercent un « rapport de force » entre représentants des salariés et représentants de la direction.

La seconde oppose une vision du membre élu du CHSCT comme un des experts, technique et juridique, de la prévention parmi d'autres, à une vision privilégiant son rôle de représentant.

Vision du CHSCT **Vision du mandaté**	**Instance de co-contruction de la prévention Intégrée à la politique HSE**	**Instance de représentation *et* de coopération conflictuelle**	**Instance/ contre-pouvoir de représentation**
« expert » de la prévention des risques professionnels	Poids prépondérant de la formation sur les aspects juridiques et réglementaires ***INDUS*** ***SANTI***	Part significative accordée à l'analyse du travail (organisation, situations…) ***PUBL***	Sans objet
« porte-parole et à l'écoute » de l'expérience des travailleurs	Sans objet :	Part significative accordée à l'analyse du travail (organisation, situations…) ***PUBL*** ***CETO*** ***SYNDIC***	Part variable accordée à l'analyse des situations de travail Importante dans le cas de ***SYNDIC***

Cet essai de typologie serait à mettre en relation avec les modèles théorico-pratiques de prévention qui peuvent être identifiés dans les formations dispensées en matière de prévention des risques professionnels et qui y sont généralement tous présents, avec des

dominantes et des hybridations pratiques, aucun stage ne répondant à l'ensemble des attributs d'un modèle.[24]

1-Un modèle « technique » ou « juridico-technique », où la prévention est une affaire d'experts chargés de faire respecter règles juridiques et normes techniques (modèle qui dominerait dans les deux stages INDUS et SANTI). Ce modèle serait congruent avec une conception du CHSCT comme collège d'experts de la santé au travail travaillant de concert avec le management de l'entreprise à la prévention des risques. Il s'agit de fournir au représentant du personnel une formation technico-réglementaire qui en fait un acteur de la prévention parmi d'autres.

2- Un modèle « ergonomique » - au sens de l'ergonomie de l'activité - [25], où la prévention est l'affaire d'une co-construction dans laquelle le CHSCT fait bénéficier l'employeur de l'expérience des représentants du personnel et de celle des travailleurs (dominant dans les stages PUBL et CETO). Ce modèle serait congruent avec une conception de la santé au travail comme instance de coopération potentiellement conflictuelle mais dans laquelle l'expression du « point de vue du travail réel » est indispensable aux démarches de prévention.

3-Un modèle « syndical », où la prévention est fondamentalement l'affaire de l'expression d'un « rapport de force » favorable aux salariés et où le CHSCT est considéré comme ressource, voire comme instrument, utilisable au service de l'action syndicale en matière de conditions de travail (prépondérant dans le stage SYNDIC).

Ces deux derniers modèles composent en pratique avec le premier, ce qui se traduit par une vision élargie de l'expertise du représentant du personnel, où les savoirs technico-réglementaires sont intégrés dans des compétences plus larges.

Chacun de ces modèles se traduit par une vision spécifique de ce que devraient être l'instance CHSCT et le rôle à jouer par ses membres élus, de la nature des rapports entre travail et santé, du type d'atteintes à la santé privilégié, de ce dont relève la prévention des risques professionnels, des conditions de travail, et de la place et du rôle attribué au travailleur.

En déclinant ces dimensions de manière plus précise – vision de l'instance, des liens travail/santé, des atteintes à la santé, de la prévention, des conditions de travail, du rôle des travailleurs dans la prévention - , en précisant sur laquelle de ces dimensions l'accent est mis au cours du stage, on pourrait situer chacun des stages étudiés sur chacune d'entre elle.

[24] Par exemple, vers la fin du stage SANTI, dominé par le modèle juridico-technique, un dialogue substantiel s'instaure entre le formateur et les trois stagiaires sur le thème de la « qualité empêchée » comme source de RPS.

[25] Our ergonomie francophone, généralement distinguée de l'ergonomie anglo-saxonne, privilégiant une approche scientifico-technique des conditions de travail extérieure à l'activité de l'opérateur humain.

		INDUS	SANTI	PUBL	CETO	SYNDIC
LE CHSCT	**L'instance**					
	Collège d'experts	++	++	-	-	-
	De concertation	++	++	+	+	-
	Représentative des salariés	-	-	+	+	++
	Outil syndical	-	-	-	+	++
	Pouvoirs de l'instance et de l'élu					
	Argumenter, convaincre	++	+	+	+	-
	Faire respecter le droit	-	-	++	+	+
	Exprimer un rapport de force	-	-	-	+	++
	Relations avec les autres Instances (CE, DP, DS, Syndicats)					
	Séparation, étanchéité	+	+	-+	-	-
	Coopérations	-	-	- +	+	+
	Jeu de « casquettes »	-	-	-	+	+
	instrumentalisation	-	-	-	-	++
	Rôle de l'élu					
	Expert-préventeur	++	++	-	-	-
	Représentant, porte-parole	-	-	- +	+	++
	Contrôleur/Enquêteur/Transformateur du travail	+	+	+	+	+
LE RAPPORT TRAVAIL/SANTE	Facteur de risque, de souffrance	+	+	+	+	+
	Facteur de plaisir Développement	-	-	-	-	+
LES ATTEINTES A LA SANTE	Hygiène, qualité de vie	+	+	-	-	-
	Accident du travail	+	+	+	+	+
	Maladie professionnelle	-	-	-	-	+
	RPS	-	+	++	+	++
LA PREVENTION	Contrainte réglementaire	+	+	+	+	+
	Affaire d'expert	+	+	+	-	-
	Revendication salariale Coopération avec autres acteurs	-	-	- +	+ +	++ ++
LES CONDITIONS DE TRAVAIL	Ergonomie du poste	+	+	+	+	+
	Gestion du service	+	+	-	-	-
	Organisation	-	-	+	+	+
	Management	-	-	-	-	+
	Exploitation salariale	-	-	-	-	++
PLACE/ROLE DU TRAVAILLEUR	Victime	+	+	+	+	+
	Meilleur connaisseur des risques	-	-	+	+	+
	Expert en prévention	-	-	+	+	+

Conclusion

Quelques enseignements dans la perspective de la nouvelle instance de prise en charge de la santé au travail, le CSE

Une diversité structurée

On rappelle que cette enquête est limitée et qu'elle a un caractère exploratoire. Afin de mieux appréhender la réalité et la diversité des formations dispensées aux représentants des salariés en CHSCT il serait nécessaire d'étudier un nombre sensiblement plus élevé d'organismes et de stages de formation. Ainsi, concernant les formations prises en charge par les organisations syndicales, elles sont susceptibles d'être assez différentes d'une confédération à une autre. C'est très probablement le cas au sein de la même confédération, le stage « SYNDIC » ici étudié pouvant d'ailleurs être considéré comme plus « innovant » que d'autres parmi ceux dispensés par la confédération concernée, qui peut d'ailleurs avoir fait évoluer ses orientations en ce domaine.[26] C'est très probablement vrai d'un cabinet d'expertise à un autre, ou d'un organisme privé à un autre. Et, dans tous les cas, les formateurs relevant d'un même organisme, qu'ils soient intervenant coordonnant d'autres intervenants ou en position d'unique formateurs, sont susceptibles d'adapter le contenu et la forme des savoirs transmis selon leur propre profil, leur expérience, et la composition de leur public.[27] Il conviendrait également d'étudier des formations de second niveau ou spécialisées sur certains thèmes, et d'autres stages « mono-entreprise », dont nous n'avons qu'un exemple strict dans notre panel.[28] Au-delà, une analyse plus complète des formations délivrées devrait prendre en compte les usages que, dans leurs activités post-stage, les stagiaires font ou non des différents documents que les organismes leur délivrent.

Reste que notre étude a permis d'objectiver la diversité des stages de formation de premier niveau destinés aux nouveaux mandatés en CHSCT. Comme nous le supposions cette diversité renvoie à la fois à celle des organismes agréés, dont l'orientation varie selon la position qu'ils occupent dans le champ de la formation des représentants du personnel, et aux tensions qui structurent l'institution CHSCT et son activité concrète.

La première de ces tensions habitant l'instance était la plus attendue. C'est celle qui se noue « *entre la nécessité de construire son autonomie comme IRP, sans laquelle le point de vue des représentants des salariés sur le travail et la santé au travail aurait beaucoup de difficultés à être défendu, et la nécessaire construction de convergences entre les logiques présentes dans*

[26]Selon un des animateurs de la formation en santé au travail de cette confédération, elle serait passée d'une conception plus « idéologique » à une conception plus « utilitaire » des formations. Par ailleurs certaines fédérations sous-traitent les formations CHSCT à des cabinets, d'autres préfèrent les réaliser en propre.

[27] Ainsi le formateur/coordinateur du stage PUBL a progressivement ouvert son stage de trois jours à de nouveaux intervenants professionnels (médecin du travail, consultant-psychologue).

[28] Il s'agit du stage CETO, le stage SYNDIC regroupant des salariés ayant plusieurs employeurs bien que relevant de la même branche d'activité professionnelle (santé-social)

l'entreprise, sans laquelle une action pour l'amélioration des conditions de travail peinerait à être réellement efficace » (Dugué et al., 2012). Les stages INDUS et SANTI privilégient de fait le second pôle de cette tension, SYNDIC, de manière explicite, le premier, la notion d'autonomie de l'instance étant interprétée de manière forte comme « contre-pouvoir » dans le rapport de forces dissymétrique propre à la relation salariale. Les stages PUBL et CETO se positionnent quant à eux de manière plus équilibrée entre ces deux pôles, l'accent étant tantôt mis sur le premier, tantôt sur le second. Notons cependant que cette différenciation pourrait paraître artificielle, puisque d'après nous c'est l'affirmation du point de vue autonome des salariés qui permet justement un réel dialogue débouchant sur des accords ou compromis, alors que l'absence d'autonomie des élus et/ou des salariés traduirait davantage la réaffirmation du pouvoir de l'employeur intégrant à sa stratégie les élus du personnel.

Une seconde tension, plus difficile à repérer du point de vue de ses incidences pratiques dans le déroulement des stages, oppose deux visions du rôle du représentant des salariés en CHSCT : celle d'un expert technique parmi d'autres acteurs de la prévention ; et celle d'un représentant des salariés et/ou de son organisation syndicale. Là encore, les études ont cependant montré que la légitimité de l'élu passe souvent par sa capacité à dominer les aspects techniques ou scientifiques de l'intervention du CHSCT et permettent de placer cette tension dans une dynamique de relations entre groupes sociaux.

Ces deux tensions se combinent, puisque quand la spécificité et l'autonomie de l'instance eu égard à la politique de prévention de l'employeur est gommée, il est logique que son approche réglementaire et technique l'emporte sur son approche politique. Inversement, quand l'accent est mis sur sa fonction de représentation d'un point de vue autonome des salariés sur les enjeux de prévention, les aspects réglementaires et techniques sont relativisés et réinscrits dans les enjeux socio-politiques qui les débordent.

Mais une troisième tension anime la conception du CHSCT, même quand son rôle spécifique de représentant est reconnu. Est-il avant tout le représentant de son organisation syndicale ? Ou celui des salariés ? Et, dans ce dernier cas de figure doit-il jouer un double rôle : bien entendu celui de porte-parole des travailleurs, mais aussi celui d'animateur/promoteur de l'expérience du travail qui est celle des salariés ? Ces conceptions sont liées à celles que l'on se fait des notions d' « expérience du travail » et de « travail réel » et donc du type de lien que les représentants des salariées – et les syndicats soucieux de représentativité - entretiennent ou devraient entretenir avec leurs collègues. [29] Et comment se transcrit cette tension concernant les élus non syndiqués : que veut dire « représenter » des salariés sans le sens que lui donne la représentation syndicale ?

[29] Cf. entre autres, Bourdieu (1981), sur la notion de représentation et de dépossession. Le représentant des salariés est-il « naturellement » porteur de l'expérience et des intérêts de ses mandants par la seule magie de l'élection (ici indirecte) ? Si oui, cela légitime un lien faible avec les travailleurs entre deux élections et encourage sa professionnalisation/institutionnalisation. A contrario, si cette expérience et ces intérêts sont l'affaire d'une construction permanente – du point de vue des intéressés eux-mêmes pour qui le « travail réel » n'est aucunement transparent – alors cela justifie un lien de proximité renouvelé.

Compte tenu de la prépondérance aux yeux des formateurs de l'objectif d'appropriation du cadre juridico-réglementaire - au demeurant fort complexe - qui est celui de l'instance, les stages de trois jours n'abordent que fort peu cette troisième tension. Resterait à étudier dans quelle mesure les stages de cinq jours, notamment les stages mono-entreprise, ou encore les stages de second niveau sont amenés à les traiter. Car ils peuvent très bien accentuer la vision des mandatés en CHSCT comme experts des risques professionnels parmi d'autres.

Le constat d'une diversité importante des orientations qui structurent les stages n'est donc pas surprenant, puisqu'elle renvoit à celle de l'instance et aux ambiguïtés structurelles dans lesquelles se déploient ses fonctionnements effectifs, lesquels sont toujours peu ou prou présents dans la dynamique des formations, sous la forme des récits de pratiques des stagiaires. Trois grands modèles théorico-pratiques de la prévention, à la fois complémentaires et concurrents. Un modèle « technique », privilégiant la connaissance et l'application de règles juridiques et techniques. Un modèle « ergonomique », soucieux de la promotion du point de vue du « travail réel ». Un modèle syndical, privilégiant la construction et l'expression d'un « rapport de force » favorable aux salariés. Le premier est particulièrement visible dans le cas d'INDUS et de SANTI, le second dans les trois autres, où il coexiste avec le modèle syndical surtout dans le cas du stage SYNDIC.

Cette diversité résulte d'une série d'autres paramètres : le profil du formateur (intervenant unique) ou du formateur/coordinateur (quand il y a plusieurs intervenants) ; la durée du stage ; le nombre et la professionnalité des intervenants – et de leur rapport au « terrain » - ; les publics - effectif, diversité ou homogénéité professionnelle, syndicalisation ; l'intensité du recours aux pédagogies actives et donc de la place accordée à la valorisation de l'expérience des apprenants. Autant de facteurs qui ne sont pas indépendants les uns des autres. Par exemple, quand est privilégié le modèle « technique », l'appel à l'expérience propre des stagiaires sera plus limité et les situations pédagogiques emprunteront davantage à la forme scolaire - et ce d'autant plus qu'il s'agit d'un stage court (3 jours) et multi-entreprises -, que lorsque c'est le modèle « ergonomique » qui domine. Ce dernier sera d'autant plus facilement développé qu'il est associé à des pédagogies actives, en stage plus long (5 jours) et mobilisant des apprenants venus du même CHSCT. Tout cela se traduit par la place relative accordée à chacun des thèmes susceptibles d'être traité, et par la manière de les traiter. C'est vrai en particulier des thèmes pour lesquels la règle juridique laisse une marge d'interprétation ou pour lesquels les usages montrent l'existence d'une telle marge. On en a vu de nombreux exemples, allant des participants habilités à participer aux réunions de l'instance, à l'importance accordée aux activités de préconisation en passant par le degré d'approfondissement de la notion de « travail réel ».

Cette diversité ne doit pas dissimuler un certain nombre de traits communs aux stages observés. Par exemple l'usage généralisé de « l'arbre des causes » de l'accident du travail, comme modèle d'analyse des risques professionnels, qui, y compris dans les stages dominés par le modèle « technique » de prévention, suscite un fort intérêt des stagiaires et les initie à la complexité des facteurs de risques. Ou encore, le fort taux de satisfaction des apprenants quel que soit le stage, son orientation et son style. Ces aspects positifs communs s'accompagnent de faiblesses communes des stages étudiés, comme l'absence ou la faiblesse

des apports sur les concepts de travail, de santé, une vision de leurs liens réduite à effets potentiellement négatifs du travail, et une impasse sur les maladies professionnelles.

Vers le CSE

De quelle manière ces tensions telles que nous les avons repérées au travers des formations dispensées aux membres élus des CHSCT sont-elles susceptibles de se retrouver dans les formations qui vont être dispensées aux représentants des salariés au sein de la nouvelle instance unique de représentation, le CSE ? Pour tenter d'esquisser des réponses à cette interrogation, il est utile de partir des controverses auxquelles a donné lieu l'annonce de la disparition des CHSCT et la création de la nouvelle instance unique… sans oublier que cette modification des modalités de la représentation du personnel va de pair avec la montée en puissance de leurs activités, de négociation comme de revendication, auparavant réservées aux sections syndicales. D'où une reconfiguration plus large des liens entre représentants du personnel et organisations syndicales qui joue sur leurs relations au monde de la formation.

Le principal argument des partisans de la fusion des IRP est celui de l'impossibilité croissante de séparer les enjeux stratégiques de l'entreprise des enjeux de santé au travail. Cette impossibilité renverrait elle-même à l'évolution de la nature des risques professionnels, la montée en puissance des « Risques Psycho-Sociaux » et des questions de « Qualité de Vie au Travail » illustrant cette évolution : « *En découvrant les ressorts profonds de ces troubles, les CHSCT ont touché aux relations sociales, au management du travail, à la conduite des transformations, dont le bon niveau de prise en charge dépasse largement le seul cadre du DUER et du plan d'action (…) Les plans d'action des préventeurs ne peuvent pas être décorrelés des plans d'action stratégiques déployés par les décideurs économiques(…) [l'instance représentative qui traite de la santé au travail] doit être apte à embrasser dans les espaces appropriés les trois dimensions incontournables que sont respectivement les orientations stratégiques, les réponses de proximité, et l'analyse experte* » (Lanouzière, 2017, p. 5-6). Cet auteur va jusqu'à prédire : « *Ainsi les présidents de CSE vont-ils devoir se réapproprier la santé au travail dans leur mission de présidence du CSE* » (p. 7). Un autre soutien à la réforme précise : « *Dans une économie désormais à 75% tertiaire, elle [la séparation entre CE et CHSCT] devient contreproductive, car les syndicats et le patronat ont intérêt à remettre le travail au centre des discussions. Or le travail échappe à tout découpage en tranches ; il requiert une analyse systémique, qui associe le regard de l'économie et des compétences (celui du CE) et le point de vue de l'ergonomie, de la santé et de la sociologie du travail (celui du CHSCT)* » (Richer, 2017, p. 1-2). Et, ce même partisan de l'instance unique ajoute que la suppression de l'instance CHSCT « *ne signifie pas la fin de ses attributions* », que « *la spécialisation des élus doit être préservée mais leurs compétences doivent pouvoir dialoguer dans une instance unique* », enfin que la limitation du nombre de représentants favorisera le non cumul des mandats. Il ajoute qu'on ne peut pas se satisfaire de la situation actuelle de faible efficacité des instances, en particulier de celle du CHSCT trop rarement consulté (dans seulement un tiers des cas) avant un « projet important », et finalement peu protectrice de la santé au travail.

Les adversaires de la disparition de l'instance CHSCT rappellent d'abord qu'il s'agit d'une revendication du patronat, et qu'elle s'était imposée « *comme un acteur central de la prévention* » (Verkindt, 2017, p. 67). Ils insistent sur le rôle qu'elle a joué dans une meilleure

prise en compte syndicale des enjeux de conditions et d'organisation du travail, les organisations syndicale ayant compris au fil du temps et des attributions croissantes du CHSCT l'intérêt d'y affecter des militants plus expérimentés et plus « politiques », alors que jusque dans les années 1990 elles en avaient une vision plus « technique ».[30] Ils mentionnent les éléments de réduction ou de fragilisation des attributions de l'ancien CHSCT. Ils redoutent que la priorité attachée traditionnellement aux questions d'emploi sur les questions de travail reprenne le dessus. Ils relèvent l'inégalité instaurée entre les établissements de plus de 300 personnes (réunissant par ailleurs moins de la moitié des salariés en France) dont les CSE sont dotés d'une « Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail » (CSSCT), contrairement à ceux ayant un effectif de 50 à 300 du CSE qui voient la disparition de toute instance dédiée à la santé et la sécurité. Or cette CSSCT « *n'est clairement plus une instance de représentation mais une structure que l'on pourrait qualifier de technique, sans autonomie, sans pouvoirs propres, et pour tout dire sans véritable capacité d'action (…) les conditions juridiques sont cependant réunies pour favoriser l'existence de commissions-croupions* » (Verkindt, 2017, p. 68-69). Enfin, « last but not least », ils craignent que la réduction importante du nombre de mandats de représentants des salariés se traduise par leur « professionnalisation » accrue et leur éloignement plus marqué du « terrain », notamment du fait de la disparition des RP les plus proches du terrain et du travail réel, les délégués du personnel et du mode désignatif de nomination des représentants de proximité ou des membres des CSST.

L'avenir dira comment les modifications du code du travail seront appropriées au travers des réalités des histoires et des rapports de force dans les entreprises. D'ores et déjà un certain nombre de directions d'entreprise et de DRH ont exprimé leur attachement à l'ancienne instance et/ou s'orientent vers des accords de mise en œuvre de ces modifications qui préservent nombre des droits ou attributions de cette dernière. Mentionnons également que l'extension à la santé des champs d'intervention des membres du CSE, élus au suffrage direct pourrait être une opportunité pour que les enjeux de santé au travail soient davantage présents dans la quête de légitimité et de représentativité des organisations syndicales, et pour que les représentants des salariés attachés à ces enjeux se sentent davantage devoir rendre des comptes aux travailleurs qui les élisent.[31]

La loi de mars 2018 qui valide l'ensemble des ordonnances de septembre 2017 prévoit que les élus des CSE bénéficieront la « formation nécessaire » en matière de santé et sécurité.[32] A

[30] Sur le caractère inachevé de cette évolution avec le cas de la CGT SNCF, cf. T. Fraquelli (2017)

[31] L'élection au suffrage direct des élus CHSCT est évoquée depuis longtemps comme un gage de légitimité pour ces élus, mais aussi comme élément renforçant la prise en charge syndicale des questions de santé au travail (Adam et Barnier, 2013 ; Verkindt, 2014). Voir aussi par exemple la déclaration de la CGC sur l'Avis du CESE, La certification des entreprises dans le domaine de la santé au travail, CESE, 2010, p. 52.

[32] L'article L 2315-18 stipule que « Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. » La mention « ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail » a été retirée lors du vote de la loi finale en mars 2018. Il est complété par les article R2315-9 « La formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique mentionnée à l'article L. 2315-18 a pour objet : 1° De développer leur

côté de la formation dite « économique » de cinq jours pour les élus du CSE dans les entreprises supérieures à 50 salariés (L2315-63, formation financée par le CSE sur son budget), une formation de trois à cinq jours, financée par l'employeur, est prévue pour tous les membres des CSE en matière de santé et sécurité. [33] De ce point de vue, nonobstant la diminution programmée du nombre de représentants du personnel, les conditions juridiques d'une activation de leurs besoins en formation semblent préservées.

Il faut également prendre au sérieux l'argument selon lequel les liens étant objectivement de plus en plus étroits entre la santé au travail ou les risques professionnels, et les choix stratégiques et gestionnaires des entreprises il est important que les représentants du personnel soient en capacité de s'exprimer et de peser sur ces liens en faveur de solutions positives du point de vue des travailleurs. Le débat porte déjà depuis plusieurs années sur les conditions institutionnelles d'organisation du dialogue et du débat social offrant les ressources optimales en ce sens et de nombreuses propositions avaient déjà étaient faites dans ce domaine[34]. Ce débat mériterait par ailleurs de disposer d'un bilan de l'expérience des Délégation Uniques du Personnel, dans lesquelles sont déjà supposées être traitées à la fois les questions de gestion de l'établissement et celles de conditions de travail.

Cela étant et dans la perspective de l'élargissement des missions des représentants, de leur polyvalence accrue, nombreux sont les observateurs qui soulignent l'enjeu renouvelé de la qualité de leur formation en santé au travail.[35] De ce point de vue et à la suite de notre enquête exploratoire, il nous parait possible de pointer quelques-uns des enjeux auxquels sera confrontée cette formation :

- attirer l'attention sur les dangers d'une généralisation de formations communes aux représentants des employeurs et des salariés, qui accentuerait l'orientation consensualiste du « dialogue social » et évacuerait la nécessité de la construction de l'expression autonome du point de vue des travailleurs ;

- souligner l'attention à porter aux capacités des élus à représenter le point de vue des travailleurs et du travail, et donc au maintien et au développement des liens de proximité avec

aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ; 2° De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail » et R. 2315-10 : « La formation est dispensée dès la première désignation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. Elle est dispensée selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte : 1° Des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise ; 2° Des caractères spécifiques de l'entreprise ; 3° Du rôle du représentant au comité social et économique. »

[33] L'article L2315-40 prévoit que « La formation mentionnée à l'article L. 2315-18 des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail est organisée sur une durée minimale de : 1° Cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ; 2° Trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés. »

[34] Cf. P.Y. Verkindt (2014)

[35] Cf. Le débat entre D. Mahé (Stimulus),F. Cochet (SECAFI) et N. Bouhdjar (CEDEAT) sur "Quelle place pour la santé au travail dans le CSE" , *Santé Travail*, n°, avril 2018, pages 52-54. Tous insistent sur le fait que la formation en santé au travail en devient d'autant plus stratégique.

le « terrain », à rebours des dangers d'une institutionnalisation/professionnalisation accentuée de ces élus ;

- dans cette perspective, et dans celle d'une promotion des « espaces de discussion » prévue par l'Accord National Interprofessionnelle sur la Qualité de la Vie au Travail, il conviendrait de mieux former les représentants des salariés à la démarche d'animation de groupes d'expression des travailleurs sur leur travail. Les acquis de la psychologie du travail gagneraient ici à être mobilisés.[36]

- promouvoir le travail réflexif du CSE sur son propre fonctionnement et sur sa relation aux préoccupations des salariés, de manière à dépasser la « boucle infernale » dans laquelle se sont souvent trouvés les RP en CHSCT : en difficulté pour améliorer les conditions de travail pour les salariés sur d'autres aspects que ceux matériels et réglementaires et repliés sur ces seuls aspects ils s'éloignent alors des préoccupations des travailleurs (Poley et Petit, 2017).

- rappeler des limites liées à la durée très courte (3 jours) de la formation - d'ailleurs mentionnée par les organismes dans le retour qu'ils font aux pouvoirs publics - , ainsi que le note le bilan 2015 rédigé par la Direccte-Paca [37] -, durée réservée aux petites entreprises où justement le syndicalisme a peu de prises et où les risques professionnels sont plus importants,

- noter l'intérêt qu'il y aurait à fractionner la formation en favorisant les aller-retours entre théorie et pratique, ce qui relève du choix pédagogique des organismes de formation ;

- proposer que, dans le cadre de stages de plus longue durée et plus souvent fractionnés, soient généralisés les pédagogies actives mobilisant l'expérience professionnelle, sociale et de représentant qui est celle des stagiaires. Insistons sur le lien entre la durée des stages et leur orientation, des stages courts favorisant la conception de représentants du personnel « techniciens », des stages longs facilitant la formation d' « *animateurs qui seraient à leur tour capables d'encourager l'expression des travailleurs* » (Raulier, 1995).

- enfin, maintenir des procédures d'habilitation des organismes de formation des élus en matière de santé et sécurité au travail, en s'attachant particulièrement à la défense de l'autonomie de décision du CSE et du CSST dans ces domaines.

Notre étude s'est focalisée sur l'analyse de formations dispensées dans un lieu spécifique avec des objectifs pédagogiques précis. Un enjeu particulier dans le domaine de la formation des élus en matière de santé et sécurité du travail consiste cependant dans l'effet réel de ces formations dans la pratique quotidienne de ces élus. Nous ne saurions donc trop insister sur l'intérêt qu'il y aurait de prolonger notre étude par des recherches plus approfondies sur la compréhension et la prise en compte des enjeux de santé et sécurité dans l'activité concrète

[36] On pense en particulier à la clinique de l'activité développée par Yves Clot, qui met l'accent sur la nécessaire organisation des « controverses professionnelles » et sur les impasses des démarches visant à faire « remonter » les problèmes du travail le long de la ligne hiérarchique.

[37] Cf. le « Bilan annuel des formations CHSCT et Comité d'entreprise en Paca au titre de l'année 2015 », page 6, rubrique « un aperçu des difficultés rencontrées par les organismes de formation ».

des élus du personnel, en lien avec la formation qu'ils ont suivie, notamment dans les cadres ici observés.

Bibliographie

ANACT Basse Normandie (2008) , *Mieux connaître les CHS-CT bas normands pour définir une politique d'accompagnement*.

Adam H. et Barnier L.-M. (2013), *La santé n'a pas de prix, voyage au cœur des CHSCT*, Syllepse.

Barnier L.-M. (2013), « Salariés profanes et experts savants : la légitimité des syndicats en question », in *La nouvelle revue du travail*, 3.

Bouffartigue P., Massot C.(2013), Elus CHSCT face aux risques psychosociaux. Comprendre l'hétérogénéité des pratiques, *Chroniques du travail,* n° 3.

Bouffartigue, P., Giraud B. (2017). **«** Le chsct et le droit à l'expertise. Recours et usages ». *Revue des conditions de travai*l, (8), https://www.anact.fr/la-revue-des-conditions-de-travail

Bouffartigue P., Duflot V., Giraud B., (A paraître), « Expertises « RPS auprès des CHSCT. Une appropriation difficile par les représentants des salariés ». Dans Mias A., Wolmark C. , *Agir sur la santé au travail. Acteurs, pratiques et dispositifs autour des enjeux psychosociaux*, Toulouse, Octarès.

Bourdieu P. (1981), « La représentation politique. Éléments pour une théorie du champ politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1981, 36-37, pp. 3-24.

Brucy G., Laot F. F., de Lescure E. (2015), *Former les militants, former les travailleurs, Les syndicats et la formation depuis la seconde guerre mondiale*, l'Harmattan.

Clot Y. (2010), *Le travail à cœur. Pour en finir avec les Risques psychosociaux*, La Découverte.

Coutrot T. (2009), « Le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en France : une analyse empirique », *Travail et Emploi*, n°177.

Cristofalo P. (2014), « Une formation sans syndicats pour les élus d'entreprise ? La progressive constitution d'un marché de la formation pour les IRP », in Nathalie Ethuin et Karel Yon, *La fabrique du sens syndical. La formation des représentants des salariés en France (1945-2010)*, Le Crocquant.

Dugué B., Petit J., Pinatel C. (2012), *Les CHSCT, entre dispositifs et pratiques*, IPB-ENSC /ANACT, Bordeaux, janvier.

Ethuin N., Yon K. (2014), *La fabrique du sens syndical : la formation des représentants des salariés* (1945-2010), Le Crocquant

Fraquelli T. (2017), « Logique et pratiques syndicales tayloriennes : quel impact sur le CHSCT ? », in Lucie Goussard et Guillaume Tiffon (Eds), *Syndicalisme et santé au travail*, Le Crocquant, p. 87-92.

Giraud, B. (2014), « La formation des élus aux comités d'entreprises. Entre formations instituées et apprentissages par la pratique », in Ethunin, N. et Yon, K., *La fabrique du sens syndical*, Editions du Croquant, p. 263-289.

Granaux S. (2010), *Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les établissements de fabrication de de produits chimiques : étude comparative des pratiques d'une institution de santé au travail méconnue*, Thèse de doctorat, EHESS.

Granaux S. (2017), « La prévention des risques chimiques, des CHSCT en mutation », in Lucie Goussard et Guillaume Tiffon (Eds), *Syndicalisme et santé au travail*, Le Crocquant, p. 53 – 63.

Lanouzière H. (2017) **«** Du CHSCT au CSE Pour une lecture articulée du nouveau triptyque de la représentation collective en matière de santé au travail », *Semaine sociale Lamy supplément,* n° 1793, 4 décembre.

Le Corre G. (2017), « L'enquête interne paritaire du CHSCT est un moyen d'action efficace duCHSCT souvent trop peu utilisé », Miroir social.
http://www.miroirsocial.com/interview/15371/

Linhart D. ; Linhart R. et Malan A. (1999), « Syndicats et organisation du travail : un jeu de cache-cache ? » *Travail et emploi*, p. 109 – 122.

Poley Y. et Petit J (2017), « Le travail des représentants du personnel dans les CHSCT », 52 ème congrès de la SELF, Toulouse, 20-22 septembre.

Raulier A. (1995), « France » in, Anne Raulier et David Walters (Eds), *La formation syndicale en matière de santé et de sécurité. Enquête européenne sur les pratiques de formation des représentants des travailleurs*, Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité.

Richer M. (2017), « La fusion des IRP est une réforme progressiste », *Metis,* 11 novembre.

Verkindt P.-Y. (2014), *Les CHSCT au milieu du gué. Trente-trois propositions en faveur d'une instance de représentation du personnel dédiée à la protection de la santé au Travai*l, Rapport à Monsieur le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Verkindt P.-Y. (2017), « La bête est morte. A propos de la commission santé sécurité et conditions de travail », *Semaine sociale Lamy supplément* , n° 1790, 13 novembre.

Viet V., Ruffat M. (1999), *Le choix de la prévention*, Economica.