

Entre « culture de prévention » et contre-pouvoir : la formation en santé au travail des représentants du personnel

*Louis-Marie BARNIER, Paul BOUFFARTIGUE, Sonia GRANAUX et Jean-René PENDARIÈS*¹

Comment sont formés les représentants des salariés dans les instances compétentes en matière de santé et sécurité au travail ? Une enquête fondée principalement sur l'observation, en 2016-2017, de cinq stages d'accompagnement à une prise de mandat en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), assurés par cinq organismes distincts, montre qu'ils empruntent de manière différenciée à trois modèles de la prévention des risques professionnels : « juridico-technique », « ergonomique », et « syndical ». Ces modèles sont associés à des visions diversifiées du rôle de l'instance – entre intégration aux services hygiène et sécurité environnement (HSE) de la direction et contre-pouvoir syndical – ainsi que des compétences de l'élu – un expert technique parmi d'autres, ou avant tout un représentant d'un collectif. La formation en santé au travail des représentants des travailleurs au sein du comité social et économique (CSE) sera confrontée à cette même diversité, et rendue plus exigeante par l'intégration de ses liens avec les enjeux de gestion de l'entreprise.

« 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. »

Dugué et alii (2012)

1. Louis-Marie Barnier est sociologue, chercheur associé HDR à Aix Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence ; Paul Bouffartigue est sociologue, directeur de recherche à Aix Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence ; Sonia Granaux et Jean-René Pendarès sont sociologues, chercheurs associés à Aix Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence.

Au cours des années qui ont précédé la dernière modification législative annonçant la fusion des instances de représentation du personnel (IRP) dans une instance unique – le « comité social et économique » (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 de ses membres élus dans le domaine de la santé au travail détermine largement leur capacité à remplir leur rôle. Bien que mal connue, cette formation était réputée 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, Yon, 2014), soit comme segment de la formation des adultes (Brucy *et al.*, 2015). Mais son lien spécifique avec le champ d'action de la santé au travail ne semble guère avoir été traité.

On ne revient pas ici sur les controverses provoquées par la suppression des CHSCT en tant qu'instance autonome de représentation du personnel. Soulignons toutefois que la fusion des instances de représentation des salariés, achevée fin 2019, non seulement ne fera pas disparaître les activités des élus en matière de santé au travail, mais les rendra probablement plus complexes, notamment en les reliant aux questions d'emploi ou de salaire. Par ailleurs, les conditions de travail et les risques professionnels sont et resteront au cœur des implications des réorganisations des entreprises. C'est pourquoi les résultats de l'enquête exploratoire conduite en 2016-2017 et ici présentés peuvent être utiles à la réflexion sur les évolutions à venir de cette formation (encadré 1). Prises en charge par des représentants moins nombreux et étendues à des domaines plus divers, les activités des élus du personnel sont-elles amenées à se « professionnaliser » davantage, au risque d'un affaiblissement du lien entretenu avec les 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 – accentueraient-elles cette tendance ? Quels impacts auraient-elles sur les capacités des élus des salariés à jouer leur rôle de contre-pouvoir ? Quel(s) type(s) de formation pourrai(en)t contrer ces dérives ? Les dimensions d'expertise technique, évoquées dans les recherches académiques sur les relations internes aux CHSCT (Granaux, 2010 ; Poley, Petit, 2017), ne doivent-elles pas être élargies à une compréhension plus large des rapports de production, permettant aux élus de situer la santé au travail dans le contexte des rapports de travail ?

C'est à partir de ces questionnements que nous avons construit l'enquête ² dont les résultats sont présentés ici. À partir de l'analyse des cinq formations observées, il s'agit, de façon exploratoire, d'illustrer comment elles se réfèrent à différents modèles, potentiellement contradictoires, de représentation et de définition de l'action de l'institution CHSCT, du rôle de ses membres élus et des compétences qu'ils doivent mobiliser. Étant 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 par conséquent à confronter les stagiaires aux tensions dans lesquelles leurs fonctions d'élu peuvent être prises.

Nous nous intéresserons à la manière dont les différents stages abordent la présentation du CHSCT comme institution, l'activité de membre élu du CHSCT, et la place donnée à l'analyse du travail et au pouvoir de préconisation du CHSCT. Nous évoquerons ensuite les aspects peu ou pas traités dans les stages. Nous serons alors en mesure de proposer 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.

I. Le CHSCT, une institution sous tension

Le principal argument des partisans de la fusion des instances de représentation du personnel 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 psychosociaux » et des questions de « qualité de vie au travail » illustrant cette évolution : « Dans un contexte où la majorité des risques étaient de nature physique, la distinction entre délégués du personnel (DP) focalisés sur les droits individuels et CHSCT centré sur les droits collectifs avait du sens. À l'heure où les risques psychiques ont pris le pas, cette disjonction devient un handicap » (Richer, 2017). Ou encore : « 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 ³ et du plan d'action. (...) [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, 2017:5-6).

2. Voir le rapport complet de l'enquête réalisée pour la Direccte-Paca : « La formation de base en santé au travail des représentants du personnel, Une enquête exploratoire », LEST-Aix-Marseille Université-CNRS (UMR 7317), mai 2018, <halshs-01813924>.

3. Document unique d'évaluation des risques.

Encadré 1

Méthodologie

L'enquête s'est déroulée de la fin 2016 à la fin 2017, principalement par l'observation de cinq stages de formation « prise de mandat » CHSCT, quatre en région Paca, un en région Midi-Pyrénées (tableau 1). Elle a été complétée par des entretiens avec les animateurs des stages et des questionnaires passés aux stagiaires. Chaque stage relevait d'un organisme distinct. Nous souhaitons pouvoir observer au moins une formation pour chacun des quatre types d'organismes intervenant sur ce segment de « marché » de la formation : cabinets d'expertise agréés auprès des CHSCT ; cabinets travaillant avec les entreprises dans le domaine de la certification technique ; organisations syndicales ; institutions publiques de formation. Les responsables des organismes de formation et les formateurs ou les coordinateurs de chacun des cinq stages ont été interviewés, et les stagiaires ont été interrogés au moyen d'un questionnaire succinct.

Trois des stages sont agréés au plan régional, par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), organisme commanditaire de notre étude.

INDUS est un organisme privé ancien et de grande taille spécialisé dans le risque industriel. Les formations de représentants du personnel en CHSCT, alimentées uniquement par ses liens avec les directions d'entreprises, ne représentent qu'une petite partie de son activité. SANTI est un organisme privé de taille plus modeste et plus récent, spécialisé dans le risque industriel et le secteur de la santé. Les formations de représentants du personnel en CHSCT, alimentées uniquement par ses liens avec les directions d'entreprises, représentent une part importante de son activité. CETO est un grand cabinet d'expertise et de formation, historiquement proche du monde syndical.

Les deux derniers ne sont pas des organismes agréés au plan régional : il s'agit d'un organisme public, PUBL, dispensant d'autres formations de représentants des salariés, et d'une fédération syndicale, SYNDIC.

Sur les cinq stages étudiés, deux sont d'une durée de cinq jours et réunissent un public venu d'une seule entreprise ou d'un seul secteur d'activité économique (SYNDIC et CETO). Les trois autres formations observées sont d'une durée de trois jours et sont destinées à un public « inter-entreprises ».

L'effectif des stagiaires va de trois à 16.

Les formateurs et formatrices sont aussi de compétences et de profils divers : les responsables ou coordinateurs ou coordinatrices sont juriste (PUBL), formateur en droit et sécurité (SANTI), chimiste avec une expérience de QSE (INDUS), ergonomiste (CETO) ou syndicaliste (SYNDIC). Dans les stages PUBL, CETO, et SYNDIC aux côtés du ou de la responsable de stage, d'autres professionnels interviennent. Dans tous les stages (sauf celui de SANTI), il y a des stagiaires ayant déjà eu par le passé une expérience de représentant du personnel, parfois en CHSCT. Ils sont donc à l'image



du public des stagiaires de la région Paca : ainsi, selon les données de la Direccte, près d'un participant sur quatre parmi les stages « reprise de mandat » est en fait en situation de renouvellement de mandat. La présence de stagiaires dotés d'une expérience plus importante tend à favoriser une plus grande interactivité entre stagiaires et intervenants. Les stagiaires sont majoritairement âgés de plus de 45 ans, notamment pour les participants de PUBL. Deux stages, PUBL et INDUS, ont un public où femmes et hommes sont à part sensiblement égale ; deux, SANTI et CETO, un public masculin ; un stage, SYNDIC, a un public quasi entièrement féminin.

Tableau 1. Principales caractéristiques des stages

	Type d'organisme	Durée	Nombre de stagiaires (dont femmes)	Dont syndiqués	Origines professionnelles
PUBL	Public	3 jours	16 (8)	9	12 entreprises
SANTI	Privé	3 jours	3	0	2 entreprises
INDUS	Privé	3 jours	7 (3)	1	4 entreprises
CETO	Cabinet d'expertise	5 jours	4	4	1 entreprise (Transports urbains)
SYNDIC	Syndicat	5 jours	10 (9)	9	Santé/social Dont 5 même CHU

Les adversaires de la disparition du CHSCT rappellent d'abord qu'il s'agit d'une revendication du patronat, alors que cette instance s'était imposée « comme un acteur central de la prévention » (Verkindt, 2017:67). Elle a permis une meilleure prise en compte des enjeux de conditions et d'organisation du travail par les organisations syndicales⁴. Ils redoutent que la priorité attachée traditionnellement aux questions d'emploi sur les questions de travail reprenne le dessus. La disparition d'une instance formellement dédiée à la santé et la sécurité dans les établissements de 50 à 300 salariés s'accompagne, pour ceux qui ont plus de 300 salariés, de la mise en place d'une « commission » dédiée à la santé au travail, mais limitée dans une mission « 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, 2017:68-69). Enfin, *last but not least*, ils craignent que la réduction importante du nombre de mandats

4. Sur le caractère inachevé de cette évolution avec le cas de la CGT SNCF, voir Fraquelli (2017).

de représentants des salariés se traduise par leur « professionnalisation » accrue et leur éloignement plus marqué du « terrain ».

Cependant, avec la fusion des IRP, la formation des élus dans le domaine de la santé au travail se voit réaffirmée par le droit.

Au moment de notre enquête (encadré 1), il existe un référentiel officiel, minimaliste ⁵, à la fois très large et peu détaillé. Il décrit les activités des membres du CHSCT et le « référentiel des compétences » requises. Malgré son statut indéfini, il est mis en exergue pour aider les organismes de formation à concevoir leurs programmes et soutenir les services de l'État dans leur démarche de certification des organismes de formation. La diversité des statuts des organismes habilités à dispenser cette formation est à situer dans le cadre de la « progressive constitution d'un marché de la formation pour les IRP » (Cristofalo, 2014). 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 %), ces cabinets pouvant par ailleurs être pour certains proches du mouvement syndical et pour d'autres de la sphère patronale (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, Barnier, 2013) permettent de supposer une hétérogénéité des contenus et des méthodes effectifs de formation.

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

La première tension oppose une logique d'*intégration* à la politique de prévention de l'employeur à une logique d'*inscription dans le conflit* employeur/salarié. Dans une logique d'intégration, l'instance participerait à la construction d'une « culture de prévention » ⁶ (commune et consensuelle). Dans une logique d'inscription dans le conflit salarial, elle est vue d'abord comme un lieu de « contre-pouvoir ». L'étude réalisée en 2012 par le réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (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

5. « Référentiel des activités et des compétences des membres de CHSCT ». Source : « Document de référence des activités et compétences des membres du CHSCT », Direccte-Aquitaine. Au moment de notre enquête, la formation légale des élus CHSCT est de trois jours pour les établissements de moins de 300 salariés, cinq jours pour ceux de plus de 300 salariés lors de la prise de mandat.

6. Suivant les termes de la Convention C187 de l'Organisation internationale du travail de 2006.

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).

La deuxième tension oppose une logique d'*expertise technique* 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, Massot, 2013 ; Bouffartigue *et al.*, 2018). La représentation des salariés par des élus non syndiqués, ce qui est souvent le cas dans les CHSCT des établissements de petite taille, devrait aussi figurer parmi les éléments questionnant les CHSCT.

II. Le juridique comme structurant de la formation

Dans les cinq stages observés, les définitions juridiques et réglementaires du CHSCT occupent une place importante. Elles se situent cependant entre deux approches tendanciellement opposées, selon la place attribuée au respect du droit dans la prévention des risques professionnels. La première est celle du stage de la fédération syndicale SYNDIC, où ces dimensions sont d'emblée questionnées, au travers des conflits et des contentieux dont l'instance est le lieu. La seconde est celle 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, qui ont pu faire et font encore l'objet de controverses et de débats sociaux. Les stages de PUBL et de CETO prennent place entre ces deux pôles.

La prépondérance d'une approche juridico-réglementaire formelle caractérise les deux stages SANTI et INDUS. Ces deux organismes privés se positionnent sur le même segment du « marché » de la formation des CHSCT, lequel ne forme qu'une partie d'un ensemble de prestations proposées aux entreprises clientes, incluant du conseil ou de l'audit. Les stagiaires sont orientés vers ces structures *via* les directions des entreprises. Le public se compose très majoritairement de non-syndiqués. Les programmes et les orientations pédagogiques sont très proches, et tous deux utilisent beaucoup les brochures de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS). La référence au droit en général, et au droit du travail en particulier, montre que celui-ci est essentiellement conçu comme un ensemble de règles que les acteurs sont tenus de respecter et faire respecter en tant que fondement de la prévention des risques professionnels. Implicitement,

l'insistance mise sur la connaissance de la règle – éventuellement en la faisant mieux connaître à l'employeur – pourrait laisser croire que cela suffirait à garantir son application. L'objectif très privilégié du stage est donc de faire « connaître la loi ». Comme le dit le formateur INDUS : « Nous, c'est la prévention par la réglementation. » 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 ? Cela va dépendre des organisations. Mais il faut d'abord connaître la loi ». 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 parallèlement une approche formaliste du fonctionnement du CHSCT : l'existence de réunions régulières et de procès-verbaux (PV de réunion), le vote formel d'avis de l'instance, la réalisation d'inspections sur site, la vérification de l'existence d'un document unique d'évaluation des risques (DUER) et d'une fiche de l'entreprise réalisée par le médecin du travail, etc. Implicitement, le respect de ces normes procédurales tendrait à constituer l'essence même de l'obligation de sécurité de l'employeur.

À l'opposé de cette stratégie, dans le stage SYNDIC, le droit du travail n'est pas présenté comme une donnée (naturalisée) mais comme un enjeu conflictuel, inscrit dans une histoire de la santé déterminée à la fois par « les intérêts de la bourgeoisie » et par les « luttes sociales », selon les termes du formateur. Trois moments forts de l'histoire sociale et politique l'illustrent : la Libération, 1968, 1981. La particularité du stage SYNDIC tient sans doute à sa vision comme un des segments de la formation syndicale des élus. Ainsi l'objectif pédagogique de la présentation historique des CHSCT aux dimensions identitaires fortes s'attache à montrer que la forme actuelle de l'institution CHSCT résulte de deux histoires : celle du droit, elle-même liée à celle des conquêtes des travailleurs ; celle des affrontements et compromis sociaux entre salariés et employeurs autour des enjeux de la santé au travail. L'instance est définie avant tout comme un lieu de contre-pouvoir à la « toute puissance » de l'employeur. L'élu CHSCT s'appuie par conséquent sur deux légitimités, chacune définissant un référentiel pour son action : l'une d'ordre juridique, l'autre d'ordre syndical. Le respect des droits des salariés par l'employeur passe par le respect du fonctionnement du CHSCT et de ses prérogatives.

Les deux autres stages se situent entre ces deux pôles. Dans le cas de PUBL, l'approche du cadre juridique (bénéficiant de la formation de juriste de la formatrice) est à la fois plus conceptuelle – par exemple 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. Le stage CETO s'ouvre également par une introduction plus conceptuelle, et n'excluant pas la dimension de « rapport de force » dans la construction

et l'application du droit. Les obligations de moyens et de résultat de l'employeur ainsi que la notion de faute inexcusable « fondent les pouvoirs du CHSCT, et sont à la base de la pression et du rapport de force que les élus peuvent exercer face à l'employeur », selon la formatrice. Ce stage propose également nombre d'apports dépassant 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 traitant plus tôt que dans les stages INDUS et SANTI l'analyse des risques.

Une première tension émerge ainsi entre deux manières de présenter et d'enseigner les droits de l'élu CHSCT. Dans la première, les dispositions juridico-réglementaires sont conçues comme la source et le fondement de la légitimité du pouvoir d'agir de l'élu. Alors que dans la seconde, elles apparaissent comme ressources (et limites) d'un pouvoir d'agir qui trouve ailleurs que dans le droit sa dynamique et ses justifications.

III. Le CHSCT en actes : l'ambivalence des dispositifs

Le type de fonctionnement d'un CHSCT ainsi que ses usages effectifs des différents dispositifs légaux traduisent le degré d'autonomie des élus du personnel dans l'élaboration de l'activité de l'instance, et la manière dont l'employeur respecte cette autonomie (Dugué *et al.*, 2012). Les différences rencontrées d'un stage à l'autre au plan des recommandations pratiques en matière de prérogatives du CHSCT en témoignent. Les thèmes du fonctionnement très codifié de la réunion du CHSCT, de son procès-verbal, de sa composition, et des moyens octroyés à l'instance sont toujours l'objet d'exposés concrets, mais dont le sens varie.

Le procès-verbal peut cristalliser un rapport de force et le renforcer : « 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 » (CETO). Il peut constituer une pièce juridique déterminante lors d'un litige avec l'employeur en cas de réalisation d'un danger mentionné auparavant par les élus (PUBL). Il peut au contraire constituer la base du dialogue avec l'employeur quand les élus adoptent une attitude plus « proactive » (*dixit* la formatrice) susceptible d'aider l'employeur à remplir ses obligations (INDUS). La possibilité de proposer des interruptions de séance ou d'imposer le traitement de tout l'ordre du jour quelle que soit la durée de la réunion (SYNDIC) donne chair à l'idée selon laquelle les élus doivent prendre la mesure de leur pouvoir.

La visite d'inspection, définie assez vaguement par le Code du travail (L. 4612-4), relève aussi de ces prérogatives du CHSCT dont la mobilisation peut traduire l'indépendance : « Le mot inspection n'est pas neutre.

Comme l'inspecteur du travail, le CHSCT possède la maîtrise de son temps d'inspection, choisit les postes qu'il souhaite analyser, etc. » (SYNDIC). Même une visite inopinée par un élu peut donner lieu à des remarques et des préconisations (CETO). Mais pour SANTI, elle peut être moins utile quand existe un bon service hygiène et sécurité environnement (HSE), confirmant pour ce centre de formation le rôle complémentaire du CHSCT vis-à-vis de la direction de l'établissement. La proposition de groupes de travail (non prévus par le Code du travail) est là aussi pour SYNDIC l'occasion d'affirmer une posture : « Ce groupe d'analyse des pratiques professionnelles peut être intéressant à condition qu'il se fasse dans le cadre du CHSCT » (SYNDIC).

Le droit indique également que l'employeur doit obligatoirement consulter le CHSCT, et que ce dernier se prononce 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. Le formateur du stage SYNDIC, à l'opposé, 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 : l'employeur, qui a l'obligation d'améliorer les conditions de travail, doit motiver son rejet éventuel suivant ce seul critère et ne peut s'arrêter à l'obstacle du budget engagé. Le formateur CETO conseille de recenser les aspects positifs et négatifs ainsi que les alertes possibles sur le projet. La formatrice de PUBL insiste davantage sur l'obligation de transparence de la part de l'employeur, invite les élus à mettre en lumière des risques d'un projet modifiant les conditions de travail, et prend l'exemple de l'entreprise SNECMA pour laquelle le juge a suspendu une réorganisation suite à un avis du CHSCT. L'avis sur projet est donc un moment important dans la vie du CHSCT : « Vous avez un pouvoir d'influence », précise la formatrice.

Le recours à un expert CHSCT agréé lors de la consultation pour projet important est très peu évoqué dans les stages, sauf dans celui de SYNDIC, qui est un stage de cinq jours : une séance y est consacrée à l'intervention d'un expert CHSCT, et il est vrai que la taille du principal établissement où travaillent les stagiaires – un CHU – donne plus de sens qu'ailleurs à la mobilisation de ce droit. Du côté du stage CETO, autre stage de cinq jours, il s'agit d'un organisme dont une grande part de l'activité est l'expertise auprès de comités d'entreprise (CE) et CHSCT, l'absence d'information sur le recours à l'expertise est justifiée par le coordonnateur du stage qui préfère ne pas inciter les élus à multiplier les demandes d'expertise trop souvent

mal fondées juridiquement. Pour les trois autres stages de trois jours, les programmes font le choix de ne pas développer cette prérogative ⁷.

À travers ces exemples qui touchent à la vie quotidienne de l'instance, certains stagiaires acquièrent par petites touches des connaissances nécessaires à l'exercice de leur mandat spécifique. Mais celles-ci relèvent d'abord de la capacité à se situer dans l'arène spécifique du CHSCT, dès lors que la nature ambivalente des dispositifs évoqués implique également que leurs utilisateurs se positionnent au sein de rapports de pouvoir qui traversent l'entreprise. Comme le montre Baptiste Giraud (2014:279), cette « première étape nécessaire » concernant l'acquisition du savoir juridique et social du fonctionnement de l'instance participe d'une « réassurance » (Giraud, *ibid.*) fondant l'action de l'élu. Mais elle ne suffit pas à outiller les stagiaires dans les usages de l'instance en tant que contre-pouvoir potentiel dans deux autres domaines critiques.

IV. Le contre-pouvoir du CHSCT

Deux aspects de la pratique des CHSCT, l'analyse de l'activité de travail et la formulation de préconisations, nous semblent particulièrement significatifs d'une conception du CHSCT comme instance indépendante de l'employeur et porteuse du point de vue des salariés. Les places occupées par ces deux questions dans les stages étudiés renvoient à des postures différentes de la part des formateurs, ainsi qu'à l'hétérogénéité des fondements théoriques, implicites ou explicites, de leurs approches de la prévention des risques professionnels.

IV.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, y compris, selon sa définition ergonomique devenue commune, par son opposition au « travail prescrit ». Mais l'évocation, voire l'analyse de celui-ci, y occupe une position plus ou moins importante. Elle peut en effet être abordée soit à travers des dispositifs comme le DUER ou l'enquête du CHSCT, soit comme occasion de donner la parole aux salariés. La notion de « travail réel » permet à l'élu du CHSCT d'aborder une véritable « analyse des risques », suivant la mission qui lui est confiée.

Que ce soit à l'occasion d'une enquête après un accident, ou à l'occasion de l'élaboration ou de l'actualisation du DUER, les stagiaires de PUBL et d'INDUS sont invités à se saisir du « travail réel » à partir d'un dispositif

7. On sait l'hostilité d'organismes patronaux à cette prérogative des CHSCT, dont l'usage a souvent été dénoncé comme coûteux, inutile et/ou dilatoire.

légal qui encadre une démarche formaliste. PUBL invite à faire l'inventaire des risques en se rapprochant des salariés « 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 : les stagiaires sont invités à identifier les risques dans leur propre entreprise, puis à proposer des mesures de prévention, mais l'objectif d'une élimination du risque n'est pas mis en avant. De même, le stage SANTI propose une mise en situation à partir d'une vidéo pour définir les risques.

Mais le « travail réel » peut s'inviter plus directement, comme lorsqu'une stagiaire SYNDIC lit le courrier (réel) d'un salarié menaçant de se suicider si rien n'est fait dans son service pour remédier à la dégradation des conditions de travail. Dans ce même stage, les stagiaires sont invités à analyser une situation réelle d'accident du travail (AT) à partir d'un accident précis présenté par les stagiaires eux-mêmes. Au stage CETO, l'intervenant, un ergonome, projette deux scènes, un accident de cariste dans un hangar de stockage et la chute d'une serveuse dans un bar. L'enquête, ici valorisée parmi l'ensemble des démarches possibles du CHSCT, permet de considérer l'ensemble des circonstances, y compris organisationnelles. Cette approche, par l'exemple d'un accident, s'oppose à l'approche d'élaboration du document unique déjà évoquée. De même, les stagiaires INDUS sont invités à assimiler une démarche formelle d'analyse des AT, à partir du recueil des faits articulés ensuite dans un arbre des causes. L'analyse de l'AT semble donc dans tous les cas jouer un rôle privilégié pour aborder le travail réel.

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 équipement de protection individuelle (EPI) peuvent être constitutifs d'une faute qui pourrait relativiser la responsabilité de l'employeur⁸. Plusieurs formateurs sont cependant intervenus fermement pour relativiser la faute du salarié : « Il s'agit d'une enquête qui porte sur les faits et en aucun cas sur les responsabilités » (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

8. 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, Ruffat, 1999:170).

plus contrastée, le stage INDUS mentionne la faute du salarié mais sans noter la responsabilité de l'employeur, invitant à questionner le salarié sur le non-port d'un EPI, évoquant même la faute disciplinaire.

Le Code du travail distingue l'analyse des risques, inscrite dans les missions du CHSCT, et l'évaluation des risques, qui relève de la responsabilité de l'employeur. L'élaboration du DUER, dispositif basé sur une coopération dans l'entreprise entre les différents acteurs (y compris les salariés), peut donner l'occasion d'un tel rapprochement entre analyse et évaluation. Ainsi l'intervenant de PUBL revient longuement sur le processus d'évaluation (fréquence/gravité, etc.). Le formateur INDUS demande aux stagiaires d'identifier les risques dans leurs entreprises et de proposer des mesures de prévention.

Le travail d'enquête, tel qu'il est présenté dans la plupart des stages, et même s'il intègre la possibilité d'interroger les salariés, reste cependant limité à une analyse des risques fortement basée sur l'observation du poste de travail ⁹. L'organisation collective du travail reste peu interrogée dans ces démarches, alors que toutes les études confirment sa centralité en matière de genèse comme de prévention des risques (Gollac, Bodier, 2011 ; Gollac, Volkoff, 2007 ; Gollac *et al.*, 2015). Il est vrai que la mise en question de l'organisation du travail expose davantage aux controverses avec l'employeur.

L'immixtion du travail réel dans le fonctionnement institutionnel du CHSCT participe du rappel de la légitimité première des élus du personnel dans cette instance : représentants du personnel, ils en sont aussi partie prenante.

IV.2. Le CHSCT force de proposition ?

La place des préconisations dans l'activité du CHSCT doit être mise en perspective avec une longue histoire de refus ou d'intérêt pour le syndicalisme d'être « force de proposition », pour reprendre la terminologie utilisée par de nombreux acteurs syndicaux. Cette démarche de propositions en vue d'inciter les directions d'entreprise à modifier l'organisation du travail est d'autant plus difficile 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 inexcusable de l'employeur, qui peut être ainsi caractérisée lorsque l'employeur n'a pas pris de mesures (notamment celles proposées par le CHSCT) pour éliminer ou réduire un risque identifié, que l'accident révélera *a posteriori* justifiées.

9. Sur la sous-utilisation de ce droit du CHSCT, voir Le Corre (2017).

C'est donc souvent autour de ces propositions concrètes que s'organise le travail collectif du CHSCT, voire au travers de la participation conjointe de représentants des salariés et de l'employeur dans des groupes de travail. Comment les formateurs se saisissent-ils de cette dimension controversée ?

Dans tous les stages, la participation à la prévention des risques professionnels est identifiée comme une des missions du CHSCT : « Le CHSCT est la seule instance à laquelle le droit demande de contribuer à la prévention » (CETO). 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 le stage CETO, la construction collective d'un arbre des causes de la chute d'une serveuse de restaurant – une trappe donnant accès à un local de stockage n'ayant pas été refermée – aboutit à définir plusieurs suggestions : « sécurisation trappe ; déplacement poste de travail ; condamner la trappe et modifier l'accès à la cave ou au local de stockage des boissons ». De même, pour le formateur du stage INDUS, la « recherche de solutions et plan d'action » est présentée comme une démarche du CHSCT, qui propose de « discuter pour retenir les solutions les plus efficaces » lors de la construction de l'arbre des causes d'un accident du travail. Lors du stage SYNDIC, l'employeur doit répondre aux préconisations élaborées par le CHSCT consulté sur un projet de la direction ; « L'argument économique "ça coûte trop cher" est hors sujet » face à son « obligation de sécurité de résultat »¹⁰. C'est dans le stage INDUS que ces préconisations trouvent leur sens : il faut aux yeux du formateur « être positif », « faire des propositions », « être dans une démarche gagnant-gagnant », dans une démarche visant à homogénéiser les points de vue des membres de l'instance pour prendre des décisions à l'unanimité.

Le CHSCT est présenté, selon les cas, comme un « organisme de concertation et de recherche de consensus orienté vers la recherche d'une solution » (INDUS) ; comme une instance spécialisée dans le « dialogue social », « le travail correctif et collaboratif », ou encore comme « force de proposition » (SANTI). Si l'on reprend la formulation de Dugué *et alii* (2012) à propos des deux pôles en tension dans la définition de l'instance, ici l'accent est clairement mis sur le second : « 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 ».

Cependant, la moindre insistance du stage PUBL sur les préconisations est relativisée par l'insistance du formateur sur la notion de faute inexcusable : « La faute inexcusable est constituée par le non-respect des

10. Cass. soc., 28 février 2002, arrêt Amiante, n° 99-18389, ETERNIT.

préconisations du CHSCT ». L'importance de l'« obligation de sécurité de résultat » et de la notion de « faute inexcusable » est soulignée. Le formateur insiste sur la phrase concernant l'employeur qui « aurait dû avoir conscience de », et prend en exemple le cas d'un diagnostic de risques psychosociaux (RPS) non suivi de mesures de prévention. « Les alertes mentionnées dans les PV seront utilisées par le juge ». Pour INDUS, « la mission du CHSCT de "s'impliquer" dans la prévention n'induit pas pour lui une responsabilité du CHSCT 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/coordonateur 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 ».

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 celle de SYNDIC) porte la marque d'une activité autonome du CHSCT, interlocuteur de l'employeur. Le CHSCT est-il perçu comme une instance de prévention de l'entreprise, ou comme un acteur du contre-pouvoir des salariés ? C'est ce qui se joue, selon 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 de rappel de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, s'inscrivent bien dans l'ambivalence de la nature du CHSCT.

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. Tout accident grave du travail provoque un 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.

À 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, comme le montrent les interventions de responsables de la FSU, de la CGT, de la CFDT et de Solidaires dans l'ouvrage *Syndicalisme et santé au travail* (2017). Tous les stages montrent cette perméabilité au travail et donc aux rapports sociaux qui le sous-tendent.

V. Thèmes peu ou pas abordés et tensions dans la définition de l'instance

Le thème des « risques psychosociaux » (RPS) offre-t-il une opportunité privilégiée pour aborder le « travail réel » ? L'approche souvent formaliste que nous avons soulignée doit ici être relativisée. Les « risques psychosociaux » sont en effet abordés assez substantiellement, y compris pendant les stages de trois jours, et ce thème est une occasion pour les intervenants de se dégager d'une approche par trop juridique. Dans les deux stages les plus dominés par des approches juridiques, le formateur PUBL consacre une demi-heure aux « RPS », reprend la définition du collège d'expertise (Gollac, Bodier, 2011), complétée par un modèle d'analyse inspiré à la fois par l'Anact et par l'INRS et débouchant sur la nécessité de « mettre en débat le travail » ; et les échanges lors du stage SANTI vont jusqu'à aborder la « qualité empêchée », la « difficulté de travailler selon sa conscience professionnelle ». Quant à l'animateur du stage CETO, il prend soin d'interroger les stagiaires à propos des changements intervenus dans l'activité de travail au sein de leur entreprise avant de traiter des « RPS », de la qualité de vie au travail (QVT) et des troubles musculo-squelettiques (TMS).

En revanche, une série de thèmes pourtant liés directement à la santé au travail sont absents ou presque des cinq stages observés. On ne les trouve pas dans les supports pédagogiques et ils ne sont pas évoqués par les stagiaires.

C'est le cas des maladies professionnelles. Il est vrai que, résultant le plus souvent de poly-expositions, aux effets différés (Granaux, 2017), elles sont plus difficiles à appréhender que l'accident de travail comme modèle d'analyse et de prévention de la santé au travail. La prévention de l'accident du travail constitue sans doute un exemple paradigmatique de la prévention des risques professionnels. Elle passe par l'analyse d'un fait concret, de ses causes, des choix organisationnels effectués en amont. Ce modèle peut ensuite être transposé sur l'approche des maladies professionnelles, qui viendrait dans un second temps dans le cursus de formation des élus du personnel (la grande majorité des stagiaires sont des primo-élus). Ainsi les TMS, qui sont pourtant aujourd'hui et de loin la maladie professionnelle la plus reconnue institutionnellement et statistiquement, sont très peu traités. Ils sont par ailleurs moins mentionnés par les stagiaires eux-mêmes que les « RPS ». On peut pourtant penser qu'ils permettraient, tout autant

que les « RPS », 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.

Notons aussi l'absence d'une série de thèmes tels que l'inaptitude, les travailleurs handicapés, 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 mentionnés mais jamais développés. Il est vrai que ces thèmes sont, de fait, marginaux dans l'activité concrète de la plupart des CHSCT, en particulier dans les CHSCT représentés dans ces cinq stages. La division genrée du travail – et des accidents et maladies – et les violences faites aux femmes dans le travail, malgré les missions confiées au CHSCT dans ce domaine, sont également peu ou pas abordées.

On peut remarquer enfin que le rôle consultatif du CHSCT, en tant qu'IRP – 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 traités que dans les stages SYNDIC, CETO, et PUBL.

Enfin, 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. C'est à partir de cette dernière que le formateur est supposé intervenir. Cependant, les stagiaires nouvellement élus adoptent une attitude relativement « scolaire » : écoute, prise de notes, demandes d'éclaircissement (INDUS). Lorsque le public est plus expérimenté et confronte son expérience – ce qui se passe dans son entreprise – au discours de l'intervenant (CETO et PUBLI), le stage peut 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 faits par les différents acteurs. Les stages plus longs – cinq jours – permettent une participation plus active du public. Inversement l'ampleur et la complexité du cadre juridico-réglementaire de l'activité du CHSCT favorisent le repli sur la transmission préalable de la connaissance de ce cadre au cours des stages plus brefs (trois jours).

VI. La diversité structurée des formations

Cette enquête exploratoire permet d'objectiver la diversité des formations de premier niveau destinées aux nouveaux mandatés en CHSCT. Cette diversité renvoie à la fois aux positions occupées par les organismes dans le « champ » de la formation des représentants du personnel, et aux tensions qui structurent l'institution CHSCT et son activité concrète.

En déclinant un certain nombre des dimensions examinées plus haut 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 peut situer chacun des stages étudiés sur chacune d’entre elles (tableau 2).

Les stages observés s’organisent entre 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’exerce un « rapport de force » entre représentants des salariés et représentants de la direction. Cette première tension dessine trois visions de l’instance : intégrée à la politique de sécurité de l’établissement ; représentation autonome engagée dans une coopération conflictuelle ; simple contre-pouvoir de type syndical. La seconde tension oppose deux conceptions du rôle du membre élu du CHSCT : un des experts – technique et juridique – de la prévention parmi d’autres ; un représentant du personnel avant tout.

La combinaison de ces tensions se traduit par plusieurs types possibles de conceptions du CHSCT et de formations à dispenser à ses membres élus. Par exemple, un type où prédominent les apports réglementaires et techniques, dont sont proches les cas d’INDUS et de SANTI. Et un type où l’insistance est mise sur à la fois sur l’analyse du travail et sur le rôle de l’élu en matière de porte-parole de l’expérience salariée, comme on en retrouve bien des traits chez CETO et SYNDIC.

Le caractère exploratoire et donc limité de l’enquête ne doit pas faire oublier les différences internes à chaque type d’organisme de formation. Par exemple, pour ce qui est des formations sous responsabilité syndicale existe une certaine diversité entre confédérations, voire au sein d’une même confédération. Cette diversité se retrouve certainement aussi d’un cabinet d’expertise à un autre, ou d’un organisme privé à un autre. De plus, chaque formateur adapte le contenu et la forme des savoirs transmis selon son propre profil, son expérience, et la composition du public. Au-delà, une analyse plus complète des formations délivrées devrait prendre en compte les usages que feront les stagiaires des différents documents que les organismes leur délivrent dans leur activité de représentants du personnel.

Les stages observés ont des points communs. Du point de vue des apprentissages en matière de santé au travail, certains paraissent féconds, tels l’usage généralisé de « l’arbre des causes » – qui initie à la complexité des facteurs de risques –, dont la plupart des stagiaires tirent un bilan très

Tableau 2. Représentations du rôle du CHSCT et représentations du travail dans les cinq formations observées

	INDUS	SANTI	PUBL	CETO	SYNDIC	
Le CHSCT	L'instance vue comme :					
	Collège d'experts	++	++	-	-	-
	De concertation	++	++	+	+	-
	Représentation 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/santé	Facteur de risque, de souffrance	+	+	+	+
Facteur de plaisir, de développement		-	-	-	-	+
Les atteintes à la santé	Hygiène, qualité de vie	+	+	-	-	-
	Accident du travail	+	+	+	+	+
	Maladie professionnelle	-	-	-	-	+
	RPS	-	+	++	+	++
La prévention	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/rôle du travailleur	Victime	+	+	+	+	+
	Meilleur connaisseur des risques	-	-	+	+	+
	Expert en prévention	-	-	+	+	+

Lecture : Le CHSCT vu comme « collègue d'experts » apparaît fortement au cours des stages INDUS et SANTI, pas du tout dans les trois autres stages.

satisfaisant ¹¹. D'autres semblent plus problématiques, tels l'absence ou la faiblesse des apports sur les concepts de travail, de santé – et une vision de leurs liens réduite aux effets potentiellement négatifs du travail –, ainsi qu'une impasse faite sur les maladies professionnelles.

Notre étude permet cependant d'objectiver la diversité des stages de formation de premier niveau destinés aux nouveaux mandatés en CHSCT. Comme nous le supposons, 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 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 force 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 sur le déroulement des stages, oppose deux visions du rôle du représentant des salariés en CHSCT : celle d'un expert technique parmi d'autres acteurs spécialistes 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 vis-à-vis de l'employeur et sa politique de prévention

11. Même si l'on sait qu'une évaluation positive en fin de stage par son public ne dit rien des conditions d'appropriation ultérieure effective des connaissances transmises.

sont gommées, il est logique qu'elle ait une approche réglementaire et technique plus que politique. Inversement, quand l'accent est mis sur la construction 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 sociopolitiques qui les débordent.

Mais une troisième tension anime la mission de l'élu du CHSCT : de qui est-il le représentant ? De son organisation syndicale ? D'une catégorie du personnel ? De l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise ? Et, dans ce cas, est-il porte-parole des travailleurs et/ou plutôt animateur et promoteur de l'expérience collective du travail ? 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 (Bourdieu, 1981) ? Ou bien son lien avec ses collègues et avec les questions du travail ne fait-il pas l'objet d'une reconstruction permanente ? 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 ? 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. Les stages plus longs pourraient quant à eux privilégier la conception de l'élu comme expert, sans nécessairement traiter de cette question clé de ce que signifie « représenter ».

Conclusion

La diversité importante des orientations qui structurent les stages n'est donc pas un résultat surprenant. Elle renvoie en effet aux ambiguïtés structurelles dans lesquelles se déploient les fonctionnements effectifs de l'instance CHSCT. De plus la diversité de ces formes d'existence pratique de l'instance a, peu ou prou, déjà nourri l'expérience des stagiaires avant même leur entrée en formation : elle est présente dans la manière dont ils interpellent les intervenants, et s'invite souvent comme une sorte de force de rappel aux discours des formateurs.

Si on pouvait pressentir une certaine diversité des contenus de formation en matière de santé au travail dispensés aux représentants des salariés, notre étude permet en partie de l'objectiver. C'est que, selon le positionnement des organismes sur ce segment de marché de la formation, les différents modèles ou référentiels de compréhension et de prévention des « risques professionnels » sont mobilisés de manière très variable. Trois modèles théorico-pratiques de prévention peuvent être identifiés, sans que

jamais un seul d'entre eux le soit de manière exclusive dans le contenu des stages ¹².

1. Un modèle « technique » ou « juridico-technique », où la prévention est une affaire d'experts chargés de faire respecter règles juridiques et normes techniques. 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 alors 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, privilégiant l'analyse du travail au sein de son système d'organisation –, 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. Ce modèle serait congruent avec une conception de l'instance consacrée à 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 une ressource, voire comme un instrument utilisable au service de l'action syndicale en matière de conditions de travail.

Quand ces deux derniers modèles composent en pratique avec le premier, cela 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 l'instance CHSCT, du rôle de ses membres élus, de la nature des rapports entre travail et santé, du type d'atteintes à la santé privilégié, des démarches de prévention des risques professionnels, des conditions de travail, et de la place et du rôle attribué au travailleur.

De quelle manière les tensions repérées plus haut sont-elles susceptibles de se retrouver dans les formations en santé au travail qui vont être dispensées aux représentants des salariés au sein de la nouvelle instance unique de représentation, le CSE ? Ainsi, la disparition des CHSCT et la création de la nouvelle instance unique se combinent avec la montée en puissance des tâches confiées aux élus des salariés, tâches de négociation comme de revendication, qui étaient auparavant réservées aux sections syndicales.

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

12. 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 ».

de santé au travail soient davantage mobilisés par les organisations syndicales (voir annexe), et qu'ils contribuent à asseoir la légitimité et la représentativité de celles-ci ¹³.

La loi de mars 2018, qui valide l'ensemble des ordonnances de septembre 2017, prévoit que les élus des CSE bénéficieront de la « formation nécessaire » en matière de santé et sécurité (L. 2315-18), leur permettant « de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ; de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail » (R. 2315-9). De ce point de vue, la formation des élus en santé et sécurité semble préservée. Les liens objectivement de plus en plus étroits entre la santé au travail, les risques professionnels, et les choix stratégiques et gestionnaires des entreprises devront aussi être pris en compte.

13. Voir Adam, Barnier (2013), Verkindt (2014). Voir aussi la déclaration de la CFE-CGC sur l'avis du CESE, *La certification des entreprises dans le domaine de la santé au travail*, 2010, p. 52, <https://bit.ly/2w3yvzB>.

Références bibliographiques

- Adam H., Barnier L.-M. (2013), *La santé n'a pas de prix : voyage au coeur des Comités hygiène, sécurité et conditions de travail*, Paris, Syllepse.
- Anact (2008), *Mieux connaître les CHSCT bas-normands pour définir une politique d'accompagnement*, Anact Basse-Normandie.
- Barnier L.-M. (2013), « Salariés profanes et experts savants : la légitimité des syndicats en question », *La Nouvelle Revue du Travail*, n° 3, <https://doi.org/10.4000/nrt.1332>.
- Bouffartigue P., Duflot V., Giraud B. (2018), « À quoi servent les expertises "risques psychosociaux" auprès des CHS-CT ? », in Mias A., Wolmark C. (dir.), *Agir sur la santé au travail – Acteurs, dispositifs, outils et expertise autour des enjeux psychosociaux*, Toulouse, Octarès, p. 203-218.
- Bouffartigue P., Massot C. (2013), « Élus CHSCT face aux risques psychosociaux. Comprendre l'hétérogénéité des pratiques », *Chroniques du travail*, n° 3.
- Bourdieu P. (1981), « La représentation politique. Éléments pour une théorie du champ politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 36-37, p. 3-24, <https://doi.org/10.3406/arss.1981.2105>.
- Brucy G., Laot F., de Lescure E. (dir.) (2015), *Former les militants, former les travailleurs : les syndicats et la formation depuis la Seconde Guerre mondiale*, Paris, L'Harmattan.
- Clot Y. (2010), *Le travail à coeur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte.
- 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 Ethuin N., Yon K. (dir.), *La fabrique du sens syndical. La formation des représentants des salariés en France (1945-2010)*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant, p. 201-229, <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01529646>.
- Dugué B., Petit J., Pinatel C. (2012), *Les CHSCT, entre dispositifs et pratiques*, IPB-ENSC/Anact, janvier, <https://www.anact.fr/rapport-detude-les-chsct-entre-dispositifs-et-pratiques>.
- Ethuin N., Yon K. (dir.) (2014), *La fabrique du sens syndical : la formation des représentants des salariés en France (1945-2010)*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant.
- Fraquelli T. (2017), « Logique et pratiques syndicales tayloriennes : quel impact sur le CHSCT ? », in Goussard L., Tiffon G. (dir.), *Syndicalisme et santé au travail*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant, p. 87-92.
- Giraud B. (2014), « La formation des élus aux comités d'entreprise. Entre formations instituées et apprentissages par la pratique », in Ethuin N., Yon K. (dir.), *La fabrique du sens syndical. La formation des représentants des salariés en France (1945-2010)*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant, p. 263-289.
- Gollac M., Volkoff S. (2007), *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte.
- Gollac M., Bodier M. (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, avril, <https://bit.ly/2zlrMfS>.

- Granaux S. (2010), Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les établissements de fabrication de produits chimiques. Étude comparative des pratiques d'une institution de santé au travail méconnue, Thèse de doctorat en sociologie, EHES, <http://www.theses.fr/2010EHES0045>.
- Granaux S. (2017), « La prévention des risques chimiques. Des CHSCT en mutations », in Goussard L., Tiffon G. (dir.), *Syndicalisme et santé au travail*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant, 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*, n° 1793, 4 décembre.
- Le Corre G. (2017), « L'enquête interne paritaire du CHSCT est un moyen d'action efficace du CHSCT souvent trop peu utilisé », *Miroir social*, 12 décembre.
- Linhart D., Linhart R., Malan A. (1999), « Syndicats et organisation du travail : un jeu de cache-cache ? », *Travail et Emploi*, n° 80, p. 109-122, https://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/80_1061.pdf.
- Poley Y., Petit J. (2017), « Le travail des représentants du personnel dans les CHSCT », 52^e Congrès international de la Société d'ergonomie de langue française, Toulouse, 20-22 septembre, <https://bit.ly/3ayEE65>.
- Raulier A. (1995), « France », in Raulier A., Walters D. (dir.), *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, <https://bit.ly/3cAQa1J>.
- Thébaud-Mony A., Davezies P., Vogel L., Volkoff S. (dir.) (2015), *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris, La Découverte.
- 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 travail*, Rapport à Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, mars, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rpt_Verkindt-_CHSCT_vF.pdf.
- Verkindt P.-Y. (2017), « La bête est morte. À propos de la commission santé sécurité et conditions de travail », *Semaine Sociale Lamy*, n° 1790, 13 novembre.
- Viet V., Ruffat M. (1999), *Le choix de la prévention*, Paris, Economica.

Annexe

Quelques enjeux de la formation en santé au travail des représentants au CSE

Dans la perspective de l'élargissement des missions des représentants, de leur polyvalence accrue, nous avons voulu contribuer à cet enjeu renouvelé de la qualité de leur formation en santé au travail. Il nous paraît ainsi possible de pointer quelques-uns des enjeux auxquels sera confrontée cette formation :

- 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 ;

- l'importance des capacités des élus à représenter le point de vue des travailleurs et du travail, et donc du maintien et du développement de leurs liens de proximité avec le « terrain », à rebours des dangers d'une institutionnalisation/professionnalisation accentuée de ces élus ;

- la nécessité de mieux former les représentants des salariés à la démarche d'animation de groupes d'expression des travailleurs sur leur travail, en s'appuyant sur l'appréhension des « controverses professionnelles » (Clot, 2010) ;

- l'intérêt qu'il y aurait à 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 trouvées les relations professionnelles 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, Petit, 2017) ;

- les limites liées à la durée très courte (3 jours) de la formation dans les petites entreprises où justement le syndicalisme a peu de prises et où les risques professionnels sont plus importants ;

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

- la nécessité de généraliser les pédagogies actives mobilisant l'expérience professionnelle, sociale et de représentant qui est celle des stagiaires, ce qui suppose des formations à la fois plus longues et plus fractionnées. Insistons sur le lien entre la durée des stages et leur orientation : les stages courts favorisent la conception de représentants du personnel comme « techniciens », les stages longs facilitent la formation d'« animateurs qui

seraient à leur tour capables d'encourager l'expression des travailleurs » (Raulier, 1995) ;

- enfin, l'intérêt de 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 comité santé, sécurité et conditions de travail (CSST) dans ces domaines.