

Entretien avec la CGT Enseignement privé

Question : en quoi le CHSCT est un outil de l'action syndicale ?

Louis-Marie Barnier : Quand on parle CHSCT dans un secteur comme l'enseignement privé qui est parallèle à la fonction publique et qui a été imaginé ou structuré sur ce modèle, on doit d'abord regarder les mécanismes qui fondent l'intervention des CHSCT dans le privé. Dans ce domaine de la santé au travail, les relations professionnelles dans le secteur public sont un miroir du droit à la santé bâti dans le secteur privé.

La question centrale est celle de la responsabilité de l'interlocuteur du CHSCT. Le CHSCT et le responsable de la sécurité se construisent conjointement. On ne peut pas avoir de CHSCT si en face de lui il n'y a pas d'interlocuteur responsable des décisions, des discussions, et qui peut répondre au CHSCT. La vraie question est : est-ce que l'interlocuteur a ou non le pouvoir de ce qui se passe sur son site, notamment sur la sous-traitance, les interventions extérieures. Donc est-ce que le président du CHSCT a ou non le pouvoir en termes de santé au travail.

Le CHSCT n'a pas de pouvoir direct, contrairement à d'autres instances comme le CE. Le choix qui a été fait en 1982, quand les CHSCT ont été mis en place dans leur forme actuelle, était de ne donner aucun pouvoir direct au CHSCT. Il y a eu une discussion sur le droit de retrait où le salarié a le droit d'opérer un droit de retrait par rapport à lui-même quand il estime que les conditions de sa sécurité ne sont pas remplies. Le législateur a décidé de ne pas donner ce droit d'arrêter le travail au CHSCT.

En usant de son droit d'alerte pour les dangers graves et imminents, le CHSCT interpelle l'employeur sur les mesures à prendre. Quand il y a une infraction au droit du travail et aux règles du travail, l'inspecteur du travail peut faire un PV. Mais le CHSCT ne peut pas faire lui-même un PV. Il peut prévenir les autorités pour qu'elles interviennent. De la même façon quand il y a risque pour l'environnement, le CHSCT prévient les services de la préfecture, mais il n'a pas de pouvoir direct. Dans aucun domaine, il a un pouvoir direct. Il alerte.

On en revient à la fonction publique. Il faut donc que son interlocuteur ait du pouvoir, sinon le CHSCT ne sert à rien. Et le débat dans la fonction publique est de savoir si l'interlocuteur du CHSCT a du pouvoir ou non. Et sur quoi porte ce pouvoir. Ce qui entraîne une grande discussion, parce qu'il n'y a pas de pouvoir localement dans la fonction publique. Il y a un pouvoir délégué par le ministre, à l'origine il n'y avait d'ailleurs qu'un seul CHSCT celui du ministère, sauf dans quelques secteurs. L'équilibre de la fonction publique reposait sur l'autonomie du fonctionnaire, qui interprétait en toute conscience les directives dans le cadre de la mission de service public, et le statut qui garantissait cette autonomie. Pas de place ici pour un rapport d'exploitation qui donnerait son sens à la lutte pour la santé au travail.

Il y a dès lors une discussion contradictoire dans la fonction publique, parce que mettre en place des CHSCT passe par la question de la responsabilité par exemple du proviseur dans un lycée. Et là, on tombe sur un sujet brûlant puisque pour l'instant le proviseur n'a pas de responsabilité hiérarchique et en termes de sécurité, il n'a pas de pouvoir. C'est plutôt le recteur qui l'a, mais là encore par délégation du ministre.

C'est compliqué pour l'enseignement privé puisque nous avons des agents de droit public et des salariés de droit privé qui ensemble sont comptés dans l'effectif, et il y a un CHSCT de site, mais le chef d'établissement ne se considère pas responsables des agents de droit public....

LMB : Le code du travail dans un cas analogue considère qu'il y a des éléments qui ressortent de la responsabilité de l'employeur délégué - le proviseur et il y a d'autres éléments qui relèvent d'une responsabilité partagée. Il y a obligation de sécurité sur le lieu de travail, c'est de la responsabilité du chef d'établissement privé.

Une partie du travail du CHSCT est de construire la responsabilité de l'employeur. Tu ne peux agir que si ton correspondant est responsable, et une partie de tes activités vont consister à le rendre responsable. Ce que dit la loi sur les CHSCT, c'est que parmi les missions des élus figure une analyse des risques qui n'est pas une évaluation, c'est à l'employeur de la faire. Le CHSCT analyse les risques et le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER), qui lui évalue le risque, est un document de l'employeur. Le CHSCT analyse et fait des préconisations. Les missions, c'est aussi vérifier la bonne application des règlements et des lois. Le CHSCT va vérifier que l'employeur remplit bien son rôle en matière de sécurité, le CHSCT peut lui rappeler la loi, le renvoyer à sa responsabilité et lui fait se rendre compte de sa responsabilité. Le CHSCT construit la responsabilité de l'employeur

Il y a un deuxième mécanisme de la responsabilisation, c'est celui de l'accident. Quand il y a un accident, il y a une vérification a posteriori, et quand on se retrouve devant les tribunaux, le juge ne plaisante pas et détermine si la loi a été appliquée ou non.

Le CHSCT use d'un droit éducatif, un droit préventif. Le droit de la santé au travail, c'est un droit qui cherche à éduquer l'employeur dans son rôle de responsable. Par exemple, dans les CHSCT, les inspecteurs du travail ont fait 226 000 lettres d'observations en 2011, et seulement 8000 procès verbaux. Cela veut dire que les inspecteurs du travail interviennent en prévention, mais quand il y a plus de 200 000 lettres d'observation, cela veut dire que la loi n'est pas appliquée. L'inspection du travail, comme le CHSCT, ont un rôle d'accompagnement, de conseil, d'éducation.

Il y a entre le CHSCT et l'employeur un double processus de pression et de dialogue, de coercition et de conviction. On est sans arrêt en train d'expliquer à l'employeur pourquoi il devrait être d'accord avec nous, parce qu'il est obligé de le faire. Et paradoxalement, on est parfois presque à souhaiter qu'il y ait un accident pour prouver qu'on avait raison, parce que le seul constat est a posteriori.

L'autre chose qui se joue, c'est le problème de l'autonomie du salarié et qui peut se traduire pour les enseignants par l'autonomie pédagogique. Et ça c'est un autre grand sujet parce qu'une grande partie de la souffrance de l'enseignants est renvoyée à lui-même en lui disant, c'est parce que tu es mauvais enseignant que tu souffres. C'est l'attitude traditionnelle qui dit que c'est parce que tu ne sais pas bien faire ton travail que tu es malade. C'est pour cela que dans l'Éducation nationale, la question de la santé au travail n'est pas posée, parce qu'on renvoie la responsabilité de la souffrance. C'est une discussion qui a d'ailleurs lieu partout et pas seulement dans l'Éducation Nationale. D'ailleurs, elle a déjà eu lieu à l'occasion du droit de retrait parce qu'en même temps que tu fais jouer ton droit de retrait tu donnes une responsabilité au salarié du fait qu'il ne se retire pas, alors qu'il aurait dû apprécier le danger. Mais le juge tranche en disant que quels que soient les éléments que l'on peut mettre en avant incriminant la responsabilité du salarié, ce qui définitivement prédomine, c'est la responsabilité de l'employeur. La responsabilité du salarié est soumise à celle de l'employeur. Il y a in fine un responsable, c'est l'employeur.

Comment le CHSCT intervient dans l'organisation du travail ?

LMB : C'est très difficile d'en traiter, et à aborder en termes de démarche. On approche l'organisation par des biais multiples au niveau du CHSCT : par la question de

l'évaluation, de la charge de travail, de l'équation entre temps de travail, charge de travail et évaluation. Tu ne peux pas réduire le temps si tu ne regardes pas la charge en même temps et tu ne peux pas réduire le temps et la charge si tu ne regardes pas l'évaluation. Les trois forment un triangle. Sur la charge de travail, comment on la mesure, il n'y a pas de réponse. Par contre sur l'évaluation, on avance un peu parce que les CHSCT ont obtenu que le système d'évaluation leur soit présenté. Il doit être transparent et objectif, c'est à dire que chacun sait selon quel critère il est évalué, il le sait l'année d'avant et en plus l'évaluation doit être objective. Le système d'évaluation doit être présenté au CHSCT.

Il faut différencier l'évaluation de la personne, de l'évaluation du poste. Ce qui se joue c'est la domination, parce que dans chaque domaine le pouvoir de celui qui évalue est de plus en plus grand. Notre problème est de construire des contre pouvoirs, par exemple avec l'idée que l'évaluation doit être objective et transparente. Il faut probablement trouver d'autres leviers pour construire l'action du CHSCT. Une première démarche du CHSCT est d'obliger la direction à clarifier comment elle procède, entre le poste et la personne. Sur l'évaluation le rôle du CHSCT a été consacré par une jurisprudence concernant IBM.

Il faut aussi regarder les fiches de postes, le CHSCT peut demander la communication des fiches de postes des salariés du périmètre, la direction ne peut pas ne pas les communiquer. Sinon ce qui est probable, c'est qu'elles n'existent pas, ce qui ouvre à l'arbitraire sur le changement porté sur le salarié et la tenue de son poste, dès lors que celui-ci n'est pas défini. On est au cœur de la discussion sur l'organisation du travail et sur l'évaluation. Plus on construit des références objectives pour les salariés, qui ne soit pas liée à aux personnes, plus on les aide à se situer dans l'entreprise et là c'est le rôle du CHSCT. On ne peut pas dire à un salarié, tu fais ta fiche de poste, c'est ingérable pour lui. On peut mener une réflexion au sein du CHSCT sur la relation entre poste et personne.

Dans le livre il est abordé la question du genre.... Dans l'éducation où les métiers sont majoritairement féminins, c'est une question absente.

LMB : L'approche traditionnelle de la santé des femmes au travail, c'est une approche sur la reproduction, qui ne concernerait que les femmes. Il y a une analyse des produits CMR, et il n'y a jamais d'expertise de l'effet des CMR sur les hommes. C'est un retour sur les approches hygiénistes des premières lois de protection de la santé qui concernaient les femmes et les enfants parce qu'il fallait assurer la reproduction des salariés et la conscription à l'armée.

Première remarque, les femmes sont concentrées sur une dizaine d'emplois sur les plus de 200 qui existent, et même dans ces emplois, on considère qu'il ne peut pas y avoir d'atteinte à la santé. Notamment, il y a eu une enquête sur les produits des chariots des femmes de ménage, qui mettait en évidence qu'il y avait peut-être dix produits cancérigènes et qu'on ne savait pas ce que cela donnait quand on les mélangeait, faute d'étude. Mais c'est normal parce que les femmes ne peuvent pas être exposées au cancérigène parce que cela n'existe pas dans le domaine de la santé au travail des femmes.

Il faut aussi considérer les femmes dans leur individu mais aussi dans la spécificité du rapport au travail qu'elles ont, parce qu'il y a probablement une autre idée derrière, c'est que le temps partiel réduit l'exposition et que puisqu'elles ne sont là que 4 ou 6 heures par jour, elles ont moins à se plaindre que les hommes qui eux font dix heures par jour. Il y a une construction de l'appréhension de la santé des femmes au travail qui relèvent de ces éléments et qui fait qu'on n'arrive pas à analyser.

Il y a un troisième élément qui touche les risques psychosociaux, il y a des rapports de domination sur les femmes qui sont peut être plus forts au sein du travail qui font que la tension entre autonomie et responsabilité existe différemment parce que globalement les femmes ont moins d'autonomie que les hommes. Il y a donc des rapports de domination plus forts mais il y a moins de capacité à poser les questions de santé au travail parce qu'elles sont plus dominées et que cela ne dépend pas d'elles. Ce rapport de domination intègre toutes les notions de harcèlement y compris de harcèlement sexuel. Ceci rend à la fois le harcèlement plus violent mais aussi a pour conséquence que cette question est rarement posée parce que cela fait partie du rapport de domination. Il faut aussi regarder comment on subit le rapport hiérarchique, quelle distance on entretient avec. C'est une question fondamentale. Le harcèlement moral ou sexuel, pour les femmes n'est qu'un aspect de ce problème.

Notre livre est un livre sur la démarche syndicale. Sur la question du genre, nous avons eu énormément de mal parce qu'il n'y a pratiquement pas de démarche syndicale. Il n'y a quasiment rien sur cette question à la CGT. Sans doute que l'approche féminine de la CGT est très marginale et très marginalisée, il n'y a pas de travail militant, très peu de choses sont faites là-dessus. Il faudrait aller chercher des ressources à l'extérieur. Il y a une jeune sociologue qui a fait sa thèse sur les CHSCT de la Chimie, Sonia Granaux et qui raconte que le pouvoir que donnent les élus à leur CHSCT est lié, d'une part à la mobilisation des gens, au rapport de force et d'autre part à leur capacité à aller chercher des alliés à l'extérieur. En théorie, il y a des alliés puisqu'il y a l'inspection du travail, le médecin du travail mais en fait, c'est très aléatoire. Parfois inspecteurs du travail et médecins du travail trouvent que les CHSCT sont un peu mous, et se substituent aux élus pour remplir leur rôle... Sinon, on peut très bien travailler avec des associations comme l'association des violences faites aux femmes au travail et leur donner des expertises à faire. Ce serait très intéressant. Cela permet de lancer des débats.

Le CHSCT peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral et harcèlement sexuel. Là, on est au cœur de la question des femmes qui sont justement dans un rapport hiérarchique de domination. Il faut inventer de nouvelles démarches.

Sur ce sujet de la santé au travail, il faut offrir des pistes pour agir sur la réalité, c'est le rôle du syndicat, pour ne pas renvoyer les gens sans réponse. Les statistiques sans action, ce n'est pas une réponse. Il faut créer les leviers. Il faut des campagnes sur la santé au travail nationalement. Les questions ne se résoudront pas dans le face à face au sein du CHSCT. Il faut se prendre quelques sujets un peu pointus, et les mener.

L'expertise fait partie des leviers. Il faut choisir un cabinet et travailler avec lui pour construire une démarche du syndicat. Un partenariat avec un cabinet vous aiderait à avancer dans le sujet. Cela permet d'avoir un lieu où on a une concentration de la connaissance sur les métiers de l'éducation. Et on construit ensemble notre expertise et cela permet aussi d'avoir un lieu où la formation se construit. Et le cabinet peut intervenir dans les formations CGT. Il faut mener des expérimentations locales dans les CHSCT et les faire à connaître à tout le monde dans le syndicat, cela permet aussi d'avancer.