

Même le travail, même la santé¹... des militants

(focus sur les difficultés du combat en CHSCT et les souffrances induites chez les militants)

Pierre Deransart, IR-FSU Chantier « Travail et syndicalisme »
5 février 2024

On s'intéresse ici à un aspect du travail de militants syndicaux dans les CHSCT peu étudié habituellement, à savoir les limites auxquelles ils peuvent se heurter dans leur activité et les difficultés qu'il peut y avoir à les surmonter ou même tenter de les surmonter. On ne parle pas ici de limites liées à des difficultés personnelles ou familiales, souvent existantes, mais bien de difficultés liées aux limites de leur travail au sein des CHSCT en tant qu'élu, et qui dépendent en particulier du contexte global et institutionnel dans lequel ils exercent leur mandat.

On suggère ici que certaines limites sont hors de leur champ d'action, qu'elles ne peuvent être repoussées que dans le cadre de luttes qui ne relèvent pas des CHSCT, mais qu'elles peuvent avoir des répercussions graves sur la santé des militants concernés, les poussant éventuellement à renoncer à leur mandat ou, au moins, à ne pas le renouveler.

On verra aussi que, malgré tout, militer en CHSCT peut être une belle expérience formatrice.

Cette analyse est menée exclusivement à partir des entretiens préparatoires à l'enquête réalisée par le chantier « Travail et syndicalisme » de l'IR-FSU².

Introduction

Santé, travail, santé au travail sont des biens communs. Du moins devraient-ils l'être. Or la santé au travail est un enjeu de lutte de classe. Le livre de Philippe Saunier³ se charge de nous le rappeler. Les CHSCT sont donc des lieux de confrontation de pouvoirs : celui du patronat dans le privé comme de l'employeur public dans la fonction publique, face aux droits nouvellement acquis des salariés. Parler de « lutte de classe » au sein de la fonction publique mérite quelques éclaircissements. Ainsi, la violence ressentie dans la gestion du travail des enseignants par le ministère de tutelle n'est pas spontanément vécue comme un effet de la lutte de classe qui oppose la bourgeoisie dominante au reste de la population. Pour s'en rendre compte, il faut analyser la politique du gouvernement pour la fonction publique et les orientations prises qui pèsent sur l'administration et influencent sa gestion. Pour ne prendre qu'un exemple : la mise en œuvre de la RGPP⁴ en 2007. Dans ce cadre ont été mises en place des méthodes d'évaluation des services et des personnes avec en particulier comme objectif d'appliquer des normes managériales du privé dans le public⁵.

¹ Allusion au film *Même la pluie*. Ce film illustre des luttes en Bolivie contre le pouvoir en place qui souhaite privatiser l'accès à l'eau courante, celle qui est un bien commun (l'eau qui tombe du ciel). Un parallèle y est alors établi entre les luttes indigènes contre l'invasion des conquistadores, matées de manières particulièrement sanglantes, et les luttes actuelles également violemment réprimées.

² *L'activité militante au sein des CHSCT, Rapport d'enquête Chantier « Travail et syndicalisme » Années 2021-2023*, 9 sept 2023, <https://institut.fsu.fr/rapport-chsct-2023/>.

³ *Santé au travail et luttes de classes : vécu et analyses d'un ouvrier syndicaliste*, Philippe Saunier, SYLLEPSE, 9 mars 2023.

⁴ RGPP : *révision générale des politiques publiques*. La RGPP a été mise en place en 2007, puis a été remplacée en 2012 par la MAP (modernisation de l'action publique). Elle avait pour objectif d'économiser des postes dans la fonction publique et a été menée, du point de vue des syndicats, sans réelle concertation (Voir en particulier sur cet aspect le rapport 2011 du médiateur de la république Jean-Paul Delevoye, déplorant la "trop grande rapidité des décisions de la RGPP"). Puis il y a eu CAP22 en 2017 et PTAP et 2019 ...

⁵ Ainsi -t-on pu observer des effets délétères comme le manque de personnel, la mise en place d'indicateurs inadaptés, des modifications de métiers avec des logiciels, ... Analyse plus complète concernant la mise en place des CHSCT à l'INRIA dans <http://www.deransart.fr/RSalariat/IRFSU/PRPSarticleDeransart2012.pdf>

La violence de la lutte de classe au sein des CHSCT est nécessairement vécue et ressentie par les élus syndicaux. Même si elle a parfois un caractère essentiellement symbolique (absence de dialogue avec la hiérarchie par exemple), elle peut revêtir des formes plus explicites (refus brutal de tenir compte de décisions, procès, ...). Ce que l'on pourrait appeler le « front de lutte » constitue alors une sorte de *plafond de verre* qui freine toute progression réelle en direction d'une souveraineté des salariés sur leur travail. Ceci vaut bien sûr pour toutes les instances dans lesquelles siègent des représentants syndicaux. Les objectifs qu'ils incarnent à travers leur engagement, ou au moins ceux qu'on peut leur prêter (aller vers la maîtrise de leur travail par les travailleurs eux-mêmes), sont d'une ambition inatteignable dans le cadre libéral capitaliste actuel où le Travail est précisément subordonné au pouvoir capitaliste. Ils ne peuvent donc qu'être régulièrement confrontés à des formes d'échec.

Par ailleurs la violence des échecs, symboliques ou explicites, peut avoir des retentissements sur la santé psychique des représentants du personnel car cette violence constitue bien évidemment en elle-même un risque psychosocial. Ce type de risque peut se manifester chez les personnes les plus vulnérables sous des formes allant d'un stress plus ou moins fort, jusqu'à un suicide. Il est alors possible de mettre en regard les obstacles rencontrés par les élus interrogés avec leur souffrance psychique éventuelle. Les deux plus grandes catégories de telles souffrances que nous rencontrons dans les entretiens relèvent, sans grande surprise, de *jobstrain*⁶ et de *burnout*⁷.

Le passage de CHS à CHSCT a introduit une nouvelle dimension consistant à prendre en compte non seulement des risques liés à l'environnement technique du travail, mais aussi, de manière plus générale, l'ensemble des conditions de travail, et donc du travail lui-même. C'est ainsi que la DARES a défini des risques psychosociaux (RPS) comme « Risques pour la santé, mentale mais aussi physique, créés au moins en partie par le travail à travers des mécanismes sociaux et psychiques »⁸. Par exemple, et selon la DARES, *les exigences du travail* forment une catégorie de RPS incluant en particulier la quantité de travail et la pression temporelle au travail, dont une manifestation possible chez le salarié consiste en une forme d'épuisement individuel dite de « burnout ». La référence à des RPS particuliers (voir Annexe A3), ou plus généralement à des situations de stress, nous a paru intéressante dans la mesure où les entretiens ne questionnent pas directement sur les risques du métier de délégué syndical au CHSCT. Par contre la plupart de ceux-ci témoigne de symptômes de mal-être que l'on peut associer à certaines catégories de RPS. C'est à travers ces formes d'aveux que nous pouvons mettre en évidence différents types de risques.

On pourra donc conclure que le travail des représentant.e.s en CHSCT n'est pas sans risque, que le contexte de lutte de classe dans lequel il s'exerce le rend particulièrement difficile ; mais on verra aussi que ces difficultés, fussent-elles insurmontables, n'impliquent pas nécessairement le découragement des délégué.e.s, voire les stimulent.

Méthode utilisée, organisation de l'article

Les entretiens ont été préparés en construisant une grille de questions ouvertes destinées les guider. Bien que celle-ci n'ait pas été explicitement conçue pour traiter directement l'analyse présentée ici, les entretiens se sont avérés assez riches pour que l'on puisse mettre en évidence tant des formes d'échec (expressions d'impuissance par exemple) que les effets éventuels de ces échecs sur la santé des personnes interrogées et l'origine des causes.

La méthode utilisée ici a consisté premièrement à relever dans les transcriptions des entretiens les extraits les plus significatifs pour l'objectif d'analyse poursuivi. Dans un deuxième temps, on a relevé les parties de ces

⁶ *Job strain* : décalage entre les objectifs à atteindre et les moyens dont une personne dispose effectivement.

⁷ *Burnout* : manifestation d'épuisement moral et physique.

⁸ DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques), *Analyses*, décembre 2010, n° 081.

extraits les plus illustratives (en gras dans le texte). Enfin, tous ces extraits ont été répartis dans les rubriques suivantes :

- *Constats d'échec*
- *Quels barrages, raisons ou prétextes : déni, évitements et hiérarchie*
- *Nature politique des obstacles rencontrés*
- *Obstacles en rapports avec les syndicats*
- *RPS : Manque d'autonomie (jobstrain, marges de manœuvre limitées)*
- *RPS : Surcharge excessive de travail (burnout)*
- *RPS : Manque de soutien de la part des agents*
- *RPS (autres) : Stress, souffrance au travail*
- *Militer en CHSCT peut-être aussi une expérience formatrice*

Dans un premier temps sont regroupés des constats d'impuissance, puis des raisons avancées à ces échecs ainsi que la manifestation de la nature politique des problèmes rencontrés. Sont ensuite présentés les obstacles, du côté des syndicats et du côté des agents. Les différentes sources de risques psycho-sociaux, tant du côté des agents que des militants syndicaux en CHSCT, terminent le recensement de ces facteurs d'échec. Enfin, en dépit des sentiments d'impuissance relevés ici, la dimension formatrice voire épanouissante de la fonction est soulignée par certains militants.

Pour chaque rubrique, on a relevé les fragments d'entretien qui nous ont paru les plus pertinents. Dans chaque fragment on a surligné (caractères gras) quelques passages les plus significatifs. Pour une lecture rapide, on peut se concentrer sur ces passages.

Les extraits d'entretiens sont issus des verbatims bruts, sans modification, hormis quelques corrections syntaxiques nécessaires à la compréhension.

Constats d'échec, sentiment d'impuissance

Au fil des entretiens apparaît parfois une sorte d'aveu ou un simple constat qui reconnaît la présence de limites à toute action positive : absence de moyens ou de volonté supérieure d'en dégager, politique d'évitement de la part de la hiérarchie, impossibilité de faire bouger les lignes, absence de résultat tangible, régressions constatées malgré tout le travail accompli pour tenter de progresser...

« On était convaincus finalement qu'ils allaient bien comprendre comment ça fonctionnait, bien maîtriser les tenants et les aboutissants des textes, pour qu'on fasse plier notre employeur. **Là je pense qu'on s'est complètement plantés** ». *Fabio*

« **Il n'y a pas eu de baisse des accidents du travail.** Quand tu pars d'une équipe qui était 9 et que au bout de 6 ans il n'y a plus que 5 personnes et bien automatiquement ça fait plus de charge de travail mental où physique ». *Pauline*

« **On est tout le temps sur la question des moyens** ». *Martin*

« **Quand on parle réforme, la rectrice nous dit « ce n'est pas du niveau académique mais du niveau ministériel, ça ne nous concerne pas** ». ». *Milena*

« **Quand il y a une volonté de rien faire ils ne font rien de toute façon.** » *Pasqual*

Des fois on répète toujours la même chose **on revendique toujours la même chose et le secrétaire général nous dit mais vous l'avez déjà dit ! Ah oui mais ça ne change pas, les gens sont toujours en souffrance au travail** ». *Pénélope*

« Les gros projets de conception. On nous laisse à la marge et c'est insupportable. **Il y a un problème de construction sociale des projets et ça on n'est pas arrivés à le faire bouger** ». *Domitille*

« On a eu à traiter l'intégration des élèves handicapés et **ça a détérioré aussi les conditions de travail parce que mes moyens humains derrière n'ont pas été mis en place** ». *Séverine*

« Les élèves perturbateurs quand je suis rentrée au CHSCT il y en avait. Là je trouve qu'il y en a beaucoup plus ». *Sylvain*

« On ferme l'imprimerie parce qu'il y a ça qui ne va pas au niveau de l'aération ça qui ne va pas au niveau des trucs. **Oui ça va demander trop de sous il préfère fermer et sous-traiter. Quand tu demandes trop de choses ils ferment** ». *Pauline*

« **C'est-à-dire qu'on a des réformes qui s'accumulent les unes sur les autres**, et donc les gens n'arrivent plus aujourd'hui à pouvoir assimiler une réforme qu'il y en a une autre qui apparaît, qui la contredit parfois. Et donc les priorités ne sont plus les mêmes, et on ne sait plus vraiment comment on va intervenir ou réagir.

On a des directions qui de plus en plus utilisent des slogans marketing, qui noient le poisson... ». *Pierre*

« Et du coup que je me dis qu'ils se font une image, ils attendent tellement de choses qu'ils ne se rendent pas compte que l'on n'est rien ; **au mieux on va être écoutés mais on n'est qu'un organe de consultation** ». *Noëlle*

« Ce que l'on n'obtient pas facilement en CHSCT c'est que l'établissement modifie l'organisation du travail. Ils ont réduit les effectifs des liquidateurs de dossiers. **Il y a un sous-effectif, ils sont en train de revenir en arrière. Les problèmes d'agression continuent à cause de ça** ». *Paul*

« **Tous ici on est convaincus des risques psycho-sociaux, seulement on est tous ici incapables d'agir sur l'organisation du travail.** Donc grosso modo tous ici on est incapables d'agir sur la prévention.

Tout ce qu'on fait c'est de la prévention tertiaire⁹ qui est chronophage aussi, qui est très chronophage ». *Fabio*

« Sur les réformes sur ce qui concerne l'organisation du travail ? **Alors là on n'a jamais le droit de cité. On n'est jamais écoutés. Là on est dénié dans notre fonction, dans notre rôle** ». *Henri*

Pourquoi ces barrages, raisons ou prétextes : déni, évitements et hiérarchie

Ici se précisent les formes de barrage qui imposent les limites à toute action positive, du sentiment des militants à ne pas être vraiment écoutés, à la volonté manifeste des instances supérieures de s'opposer à toute décision concrète : manque de dialogue ou dialogue unilatéral, manque de concertation dans l'action, volonté de la hiérarchie de ne pas s'impliquer et de se dégager de ses responsabilités, obstacles multiples à l'action, volonté de contournement des décisions ou simplement obstruction.

« Oui, avec les élus parce qu'ils ne veulent jamais reconnaître [des problèmes] ». *Pauline*,

« **Je ne sais pas si c'est la stratégie du choc, la stratégie du chaos, qui impose un rythme de réformes et de concertation qui nous empêche de réfléchir et d'aller davantage sur le terrain** ». *Henri*

« **Par contre avec l'autre partie de la hiérarchie qui est plus la hiérarchie je dirais managériale, nos chefs, la DASEN ou le recteur et certains de ses représentants c'est beaucoup plus compliqué** parce qu'eux c'est vraiment les représentants du patron ». *Martin*

« C'était accroché sur les panneaux syndicaux et les agents pouvaient les consulter et maintenant **ils ont décrété que ce n'était plus possible** ». *Pauline*

« **L'administration ne les connaît même pas ça veut dire qu'ils n'en ont rien à faire rien à cirer de ses droits nouveaux** ». *Martin*

« **Ce que j'observe en ce moment c'est plutôt que les personnes qui sont en niveau de responsabilité plutôt que de faire de la prévention essaient de dégager leur responsabilité vraiment.** *Charlie*

Les administrations en face de nous elles veulent plutôt mettre sous le tapis et dégager les responsabilités ». *Charlie*

« **Donc c'est un accident du travail et eux ils ont refusé dès le départ de reconnaître l'accident du travail** ». *Pauline*

« Nous avons travaillé sur les locaux, conduit une enquête par questionnaires sur les conditions de travail. Mais elle n'a jamais été publiée car **l'inspectrice a mis des bâtons dans les roues** ». *Pasqual*

⁹ On distingue trois niveaux de prévention : primaire (agir à la source des risques), secondaire (aider les agents à faire face aux situations), tertiaire (accompagner les agents en situations de souffrance).

« **L'administration ne veut pas le (CHSCT) faire fonctionner. C'est aussi bête que ça. Elle fait le strict minimum** ». *Pasqual*

« **On peut tout aborder mais on n'est pas entendu.** On n'est pas entendu par exemple sur les problématiques de difficultés relationnelles avec un chef hiérarchique notamment dans le 2nd degré ». *Mélinée*

« J'ai compris pourquoi on galérait syndicalement et que **en fait chaque niveau hiérarchique [de l'entreprise] bloque et n'informe pas des problèmes rencontrés** ». *Paul*

« **On a compris que de toute façon c'étaient toutes des décisions descendantes et que tout ce qu'on pouvait négocier c'était à la marge. On s'est épuisés pendant cette période-là** ». *Mélinée*

« **Ils contournent les avis qu'on pourrait émettre souvent en préconisant que ce n'est pas de leur responsabilité** ou que la procédure a déjà été mise en place. Ce qui est faux ». *Séverine*

« **On a des directions qui bloquent carrément et ce sont les directions où il y a le plus d'incidents** ». *Clément*

« On voit en plus que les circonscriptions du premier degré n'ont même pas pu mettre un 2e adulte ça pouvait décriper petit peu les situations. **Là on n'a plus ce levier** ». *Sylvain*

« **La difficulté ce sont les freins que peuvent mettre les administrations notamment intermédiaires aux avancées.** Les recteurs les DASEN. C'est la force de l'inertie un peu c'est un grand paquebot comme l'éducation nationale **et ça je me souviens ça décourageait** ». *Élina*

« Comme on était consultatif, ça ne changeait pas grand-chose. Si on votait par exemple contre un projet, l'Établissement prenait en compte notre avis, mais il pouvait passer en force comme il le souhaitait (il n'avait aucune obligation de suivre les préconisations du CNHST). D'ailleurs c'est ce qui a toujours fait défaut même dans les CHSCT du privé, même s'ils ont eu plus de moyens, c'était toujours aussi le même problème. **Même avec des expertises, même avec des recours juridiques, rarement les employeurs étaient condamnés, par exemple sur le fait que les conditions de travail soient mal organisées où qu'elles aient généré de la souffrance** ». *Pierre*

« Quand j'évoque ces outils d'analyse du travail réel, on me répond que ce n'est pas faisable dans le temps, indépendamment des visites ou des enquêtes. **La DRH me répond ça aussi quand il s'agit d'évaluer la charge, que c'est trop long à mettre en place en fait** ». *Noëlle*

« *Notre travail* reste intrinsèque au fonctionnement de l'instance, il ne touche, il ne sensibilise qu'une faible partie de nos collègues. **Et l'administration s'en réjouit parce que les secrétaires les membres des CHSCT s'épuisent à la tâche et finalement il ne ressort rien de l'instance. Et l'administration ne s'implique dans absolument rien** ». *Fabio*

Reconnaissance de la nature politique de certains obstacles rencontrés

Parfois le sentiment d'impuissance trouve sa raison dans la nature politique des limites aux actions et de la force des barrages. Il y a une prise de conscience de la part de certains militants de la nature politique du combat qu'ils doivent mener, qu'ils sont au cœur d'un combat de classe, même si le cadre institutionnel dans lequel ce combat a lieu ne conduit pas à une telle évidence. Mais c'est aussi une prise de conscience que ce combat, livré au sein des CHSCT, ne peut avancer réellement sans être aussi pris en compte dans les combats syndicaux, voire clairement politiques.

« **Ça ce n'est pas gagné. Tant qu'il n'y aura pas d'impulsion politique on ne pourra pas faire grand-chose au niveau macro.** Quand on arrive à faire bouger les choses c'est qu'il y a à la fois des personnels en action en mobilisation soit par la presse, soit par des affiches en tout cas qu'il y ait une mobilisation locale ». *Henri*

« Politiquement je pense qu'il y a **des gens qui pensent qu'aller sur le travail lui-même c'est une forme de réformisme** c'est se dire qu'on va faire en sorte que les collègues supportent leur activité et que ça **c'est contre-révolutionnaire parce que en fait il vaudrait mieux qu'ils se révoltent.** Puis il y a une autre posture selon les interlocuteurs les sujets plus conflictuels comme si tu étais face à un ennemi de classe. Il y a des désaccords évidents ». *Martin*

« Ils se sont aperçus assez rapidement qu'on n'a pas la même vision de l'homme au travail, enfin de l'humain au travail, on n'a pas la même idéologie. On ne défend pas la même chose et que finalement c'est aussi conflictuel sauf que ça peut être plus violent parce que ça renvoie à la santé, à des situations très dégradées, mais c'est aussi un vrai combat. Un combat politique ». *Henri*

« C'est qu'il manque l'histoire du travail réel à la fois des syndiqués voire des professionnels par rapport au syndicat. C'est l'essence même du syndicalisme qui est en cause dans cette affaire. *Martin*

C'est très volontaire de la part de ce gouvernement de ne pas laisser la place à une vision très globale de ce qui se passe autour de l'organisation du travail et des conditions de travail parce que ça serait tellement dramatique pour eux. Ils seraient désavoués par tout le monde ». *Séverine*

« C'est vraiment le lieu où on a du pouvoir, le pouvoir de faire avancer les choses et en tout cas si l'employeur ne veut pas y aller, le pouvoir de mettre l'employeur face à ses responsabilités, qu'on n'a pas dans d'autres instances. Les employeurs ont compris le danger et ils font tout pour que ce danger soit écarté, ce pouvoir soit repris ». *Constance*

« On n'arrête jamais et je pense que tout ça est lié à la politique de Macron¹⁰. Je suis désolée là c'est vraiment de la politique. Il nous donne vraiment du fil à retordre ce gouvernement ». *Pénélope*

« Il se trouve que sur le secteur où moi je travaille il n'y a plus du tout de médecins scolaires il n'y a plus de médecin de prévention ». *Séverine*

« On risquait de démobiliser les personnels en faisant croire qu'avec le CHSCT on allait gagner des choses alors que c'était la lutte syndicale qui seule l'aurait permis ». *Élina*

Obstacles en rapports avec les syndicats : dispersion des efforts syndicaux chez ou entre les militants, absence d'occupation syndicale du terrain

Cette question du combat syndical et politique est souvent abordée à travers les relations avec les autres syndicats, soit sous forme de regret (manque de dialogue intersyndical ou indifférence d'autres syndicats), soit sous forme franchement conflictuelle, parfois avec son propre syndicat. Il semble que dominant soit l'attitude passive (présence passive au sein des CHSCT), soit une attitude purement tribunicienne (présence ostentatoire mais inefficace) sans considérer que les CHSCT puissent être réellement des lieux de lutte active.

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

« Ce n'était pas un conflit majeur mais c'est arrivé que quand je représentais une certaine catégorie de personnel ça rentre en conflit avec les représentations de la FSU parce que moi je devais à ce moment-là assumer mon rôle de secrétaire au départ des mandats de la FSU je ne me sentais pas obligé de respecter les mandats de la FSU si je considérais qu'une situation particulière dans un établissement m'obligeait par exemple à négocier certaines choses avec d'autres organisations syndicales ou avec la hiérarchie. Je me donnais cette liberté ». *Martin*

« Les sujets propres au CHSCT ont du mal à arriver dans les discussions syndicales. *Charlie*
Avec l'UNSA c'était un peu tendu parce qu'on n'avait pas la même approche de la façon de construire le dialogue social de construire le rapport de force ». *Pasqual*

« Clairement chez nous, l'UNSA ne fait qu'acte de présence ». *Fabio*

« Mais on est loin déjà d'être tous d'accord dans le même syndicat alors entre syndicats c'est encore pire. S'il n'y a pas d'action le personnel ne perçoit rien ». *Paul*

« Le CHSCT c'est une audience où certains syndicats viennent jouer leur rôle mais après le matin on ne les voit pas en réunion préparatoire. Ils jouent syndical. Ils ne jouent pas CHSCT, Je ne suis pas venue là pour faire des batailles syndicales ». *Domitille*

« Du coup, mes positionnements au sein du CHSCT ne se construisent pas suffisamment en lien avec le syndicat le CHSCT fonctionne trop en autonomie par rapport au syndicat ». *Milena*

« Les représentants syndicaux ne sont pas assez formés aux enjeux du travail ». *Domitille*

¹⁰ Emmanuel Macron, Président de la République française, réélu en 2022 pour 5 ans.

« **L'UNSA dans sa volonté de défendre sans arrêt les chefs d'établissement ne met pas plat l'ensemble des problématiques** ». *Séverine*

« On se fait attaquer **on se fait accuser par SUD ne pas vouloir partager les informations**. *Natalie*
Il y a eu beaucoup de conflits internes au sein de la délégation CHSCT FSU CGT entre les membres. Entre la secrétaire et certains membres et également entre notre délégation et FO. On a eu une année extrêmement difficile ». *Sylvain*

« Et comme chaque année ça revient sur le tapis **avec des décisions prises par le SNES sans demander sans concerter et sans laisser la parole surtout**. Ça devient problématique. **Ça c'est très pathogène** ». *Séverine*

« C'était un gars de SUD qui commençait à m'écrire des avis qui ne portaient pas des faits concrets mais de l'idéologie. Il partait d'une analyse préalable en mettant en cause l'établissement etc. **Sur des textes comme ça on ne peut pas arriver à faire l'unanimité** parce que y'a toujours des gens qui ne sont pas d'accord mais quand on arrive à ramener les problèmes qu'on rencontre aux problèmes concrets, là les gens ne peuvent pas nier la situation ». *Constance*

« **Les gens de SUD ont été un poids mort pour nous ; c'était désespérant : ils ne faisaient pas ou alors ils allaient aux réunions, ils écoutaient, mais ils ne disaient rien...** » *Christine*

La vision syndicale finalement de ces personnes-là (divers syndicats FSU) c'est une vision intellectuelle, ce n'est pas une vision humaine, et donc par exemple ils ne savent pas faire face à la souffrance des personnes qu'ils ont en face. Or dans le boulot du CHSCT on n'arrête pas d'être confronté à la souffrance des personnes ». *Constance*

« **Depuis que l'on est CSSCT on a beaucoup moins de prérogatives que quand on était CHSCT, on ne fait plus de PV, donc ce n'est plus communiqué directement à l'inspection du travail, à la médecine du travail, etc. On fait un rapport, enfin un compte-rendu qu'on remet aux élus du CSE, et c'est eux qui voient s'ils en parlent ou pas en CSE** ». *Sandrine*

RPS : Autonomie et marge de manœuvre (jobstrain, marges de manœuvre limitées, objectifs quantitatifs difficilement atteignables)

On trouve ici des témoignages sur des obstacles forts et épuisants auxquels se heurtent les élu.e.s et qui révèlent des situations de RPS caractéristiques du manque d'autonomie. Un premier élément reflète le décalage entre les heures de décharge et l'effet chronophage dû aux innombrables difficultés liées aux affrontements nécessaires pour dépasser les multiples barrages. Manque de temps, manque de moyens et manque de reconnaissance s'allient pour mettre les militants dans un certain état de désillusion, voire d'épuisement.

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

Et surtout on n'a pas trouvé de solution. C'est plutôt ça qui est frustrant. Ce n'est pas le CHSCT qui va trouver les solutions mais on voit bien que l'institution est démunie nous on ne voit pas très bien ce qu'on peut proposer ». *Sylvain*

« Mais dans notre académie, dès le départ, c'était hors de question que des représentants du personnel débarquent comme ça dans les établissements. Donc **il y a une partie de l'activité du CHSCT autour de laquelle on n'a pas d'autonomie** ». *Milena*

« **On est utile ce n'est pas ça le souci mais j'aimerais qu'on soit plus efficace** j'ai l'impression que souvent je reste sur ma faim ». *Sylvain*

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

« **6h c'est insuffisant**. Or faire bien le travail de secrétaire de CHSCT nécessiterait un temps plein ». *Milena*

« [Passage aux CHSCT] Une fois que l'on a bien sécurisé les choses, on nous a fait rentrer dans un cadre, et **une fois que l'on a été dans ce cadre-là, et qu'on s'était pris nos marges de manœuvre, organisé pour**

que ça marche bien pour tout le monde, eh bien d'un seul coup ils ont décidé que chaque directeur d'agence déciderait comment on organiserait les bureaux etc...

On n'avait plus aucun regard là-dessus ». *Sandrine*

« **On est en manque de temps et en manque de reconnaissance de ce travail qu'on effectue en tant que membre du CHSCT** ». *Constance*

« **Oui tu touches la question de la reconnaissance ouais la reconnaissance n'est pas là** ». *Fabio*

« **Les obstacles pour faire un travail de qualité, c'est qu'on n'est pas assez nombreux**, donc il faudrait qu'on ait un appui d'autres élus, par exemple les RP, certains élus CSE, parce que à 1 personne par syndicat on ne peut pas faire toute une région... ». *Sandrine*

« Des fois, je suis un peu frustrée parce que je ne suis pas superwoman non plus. **Ce n'est pas facile tous les jours de recevoir deux trois saisines, de ne pas être réellement capable de proposer des choses**. Bien sûr, on accompagne, on est dans la prévention, mais des fois c'est frustrant ». *Véronique*

« **Comment on continue son travail en tant que représentants du personnel du CHSCT dans un contexte qui se caractérise par une limitation des libertés ?** » *Milena*

« **J'ai besoin de me recentrer sur mon métier, je le sens. Je vais renoncer au secrétariat du CHSCT et mon engagement du CHSCT** ». *Milena*

« La loi de la programmation de la recherche elle ne programme aucun emploi, c'est à dire qu'elle laisse tous les collègues qui sont des contractuels des vacataires, des précaires, sans avenir en fait. Il n'y a pas du tout de création de postes. Au contraire on va créer plus de postes contractuels et cetera. Et en parallèle **La ministre nous demandait de signer un protocole d'amélioration des carrières des « déjà là », donc en nous augmentant les primes surtout. Ah non ! moi ça m'a retourné le ventre**. On était vraiment contre ce truc-là ». *Charlie*

RPS : Intensité du travail et temps de travail (manque de disponibilité, burnout)

Les difficultés rencontrées par les militants peuvent avoir des effets dramatiques sur leur santé physique et mentale avec des effets d'épuisement physique ; ce que l'on caractérise habituellement comme « burnout ». Ce type de symptôme est la marque incontestable de conditions de travail extrêmement dégradées dans lesquelles les militants risquent effectivement de laisser leur santé.

« Il y a quand même **des gros coups de fatigue**. C'est complètement délirant. **Ce qui fait tenir, c'est le collectif. C'est surtout aussi que on devient mono activité. Il n'y a plus rien autour** ». *Henri*

« Effet sur votre santé ? **Je suis fatiguée et beaucoup plus fatigable** ». *Mélinée*

« C'est ça qui me pose problème, **d'être obligée d'être tout le temps sur le qui-vive**, on est obligé de rester en éveil technique sur les 2 fonctions, et ça se cumule ». *Sandrine*

« **C'est une surcharge de travail et pas seulement physique, même émotionnelle aussi** parce que toutes les saisines que je reçois, que je dois transmettre, des fois ce n'est pas facile... ». *Véronique*

« De toute façon les visites c'est tellement un combat ! **Aussi déjà, il faut de l'énergie**. En fait voilà, c'est ça peut-être, il faut du temps pour prendre l'énergie pour ». *Charlie*

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

« Le problème, c'est que la charge de travail n'a pas du tout baissée et il y a un vrai problème de gestion avec le ministère, il y a des tas de choses qui se nouent... Il y a des atteintes, à commencer par le secrétaire du CHSCT central à cette période qui a été **obligé de s'arrêter et la suivante a été aussi obligée de s'arrêter**. Notre présidence les use ; il y a des moments très difficiles en CHSCT central : ils les usent. **Ils font face à des situations très difficiles avec de vraies obstructions** ». *Christine*

« Tout le monde a compris que je tirais la sonnette d'alarme. Ça devient difficile à gérer. **Là aussi que je vieillis que j'ai moins de facilité de récupération d'encaissement de cette charge** ». *Sylvain*

« [Charge de travail, effet sur ta santé ?] On va dire que oui parce que j'ai eu un arrêt maladie de presque..., **j'ai été arrêtée pendant 8 mois, et après j'ai repris en mi-temps thérapeutique suite à un burnout**. Et

donc j'ai encore des séquelles, ça a beaucoup affecté ma capacité de travail, et mes capacités cognitives on va dire ». *Sandrine*

« **Moi je trouve qu'au fil du temps, mon travail s'est détérioré et je suis beaucoup moins bien mes étudiants de master qu'avant.** J'en ai 8, donc comment tu veux que j'arrive à suivre comme il faut 8 étudiants ? C'est trop pour s'impliquer dans la compréhension de leur terrain, pour essayer de conseiller de la biblio ! Je ne sais pas faire ! Et puis avec la pandémie, ça déborde beaucoup beaucoup, sur les vacances par exemple. **Cette semaine je suis censée être en vacances et je ne peux pas prendre mes vacances** ». *Christine*

Christine

« [Quels sont les quels sont les **risques afférents à la fonction ?**] **Le surmenage, l'isolement** et un cercle vicieux et sans fin. **Et le risque il est évident quoi, on est vraiment exposé à un risque psycho-social** ». *Fabio*

Fabio

RPS : Rapports sociaux et relations de travail (manque de reconnaissance, peur de se compromettre, désaccords entre agents)

Comble d'insatisfaction, alors qu'ils se considèrent au service des agents qu'ils représentent en tant qu'élus, les militants de CHSCT ne trouvent pas toujours l'écho souhaité de leurs actions après des personnels concernés.

« **Je pense que ce n'est vraiment pas marrant pour les responsables en ce moment. Comment aller interroger leur travail lorsqu'ils sont en plein conflit de valeurs.** Si on va les voir ils ont peur qu'on les mette de notre côté. Tous les agents ou bien vont partir ou bien sont en arrêt de travail. *Charlie*

Il y a aussi le problème d'information. Est-ce que les agents s'intéressent à ça ? Il faut déjà qu'ils s'intéressent et une fois qu'ils s'y intéressent est-ce qu'ils sont informés ? C'est tout un circuit compliqué. **Il n'y a pas de réactivité** ». *Paul*

« Le principal obstacle c'est finalement les **personnels eux-mêmes font frein à toute évolution**, qui ne cherchent pas à améliorer la qualité de leur travail et même de leur situation au travail... **Ils préfèrent rester dans l'ornière de la difficulté. Faire comprendre ça aux collègues qu'il fallait faire une analyse du problème et puis faire remonter le truc assez précisément ce n'est pas simple** ». *Paul*

« [Est-ce que tu vas renouveler ton mandat ?] Non. Je m'épuise à attirer les collègues qui ne veulent pas travailler et **pour moi c'est insupportable**. Je m'y suis épuisée et malgré la reconnaissance de la présidence... Il vaut mieux que je m'en aille plutôt que je m'énerve ». *Domitille*

RPS : Stress, souffrance au travail

Toutes les facteurs de RPS ne se classent pas nécessairement dans une catégorie prédéfinie. Le « stress au travail » désigne de manière générale les effets délétères des conditions de travail sur la santé au travail.

« **Ça peut être stressant** les rencontres comme ça surtout quand tu es en désaccord. *Pauline*

Au point où j'en suis aujourd'hui il y a qqch de déprimant ; **je n'ai pas l'impression d'être dans le bien-être** ». *Milena*

« *Comment tu gères ça sur le plan personnel ? Ça dépend je ne sais pas* ». *Pauline*

« **Cela m'a beaucoup impacté à l'époque. J'avais du mal à ne pas penser à la souffrance de cette collègue. Pourtant je n'étais responsable de rien** ». *Sylvain*

« **Il y a aussi un mal-être du fait qu'on n'est pas apte à accepter l'adversité. On a une part de frustration à ce niveau là parce que on n'accepte pas cette politique qui ne nous convient pas** et parce que quelque part on aurait envie d'arrêter toute cette souffrance ». *Constance*

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

« **J'ai besoin d'être en classe un jour par semaine. C'est ma respiration et fonctionner à moins de 75 pour cent je crois que j'exploserai en vol** ». *Mélinée*

« **Nous on demande à l'institution d'arrêter de mettre la pression mais on a du mal nous même à se limiter à ne pas être nous-mêmes en souffrance au travail** ». *Pénélope*

« **Alors ça m'est arrivé sur de situations graves de somatiser par exemple, ça peut arriver, que tu n'as pas vu arriver un truc et que ça te prend la tête et que ça t'empêche de dormir, des choses comme ça, ça a des conséquences sur le sommeil** ». *Pierre*

« **C'est la guerre pour tout. C'est la guerre pour savoir quel personnel de direction n'occupe pas son logement de fonction c'est la guerre pour savoir si le DTA (Dossier Technique Amiante) doit être accessible ou pas. Ils ne nous répondent jamais. On doit avoir une cartographie de tous les collèges du département pour savoir où il y a de l'amiante ils ne veulent pas nous la donner. C'est fatiguant c'est usant** ». *Pasqual*

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

Mais militer en CHSCT peut être une expérience formatrice

Face à l'impossibilité de briser le « plafond de verre » dans le cadre capitaliste actuel, les représentants du personnel en CHSCT font preuve d'une remarquable capacité de résistance et de pugnacité. En voici quelques témoignages.

« **La souffrance ça vient toujours de nous-mêmes. C'est nous même qui la créons ce n'est pas à l'extérieur. C'est la façon dont on reçoit les événements qui font qu'on est en souffrance. On peut toujours changer on ne peut pas changer le monde extérieur en tout cas pas de manière immédiate. Si on ne veut plus être en souffrance l'un des moyens c'est quand même que pour se protéger soi-même qu'on soit capable de prendre du recul et d'analyser pourquoi ça nous fait souffrir. En échangeant toutes ces expériences en prépa CHSCT bon ça veut dire que on a mis en place des mécanismes pour pouvoir se soulager, pour pouvoir débriefer pour pouvoir évacuer un peu de notre souffrance** ». *Constance*

« **C'est vraiment le lieu (CHSCT) où on a du pouvoir, le pouvoir de faire avancer les choses et en tout cas si l'employeur ne veut pas y aller, le pouvoir de mettre l'employeur face à ses responsabilités, qu'on n'a pas dans d'autres instances** ». *Constance*

« **Il y a de l'émulation intellectuelle. Il y a de l'adrénaline c'est enrichissant** ». *Pasqual*

« **Moi ça m'enrichit vachement déjà cela m'a facilité la prise de parole et puis maintenant je peux avoir le maire en face de moi il y aurait Macron je n'en ai rien à faire c'est pareil je ne vais pas être angoissée et puis si j'ai inventé un mot un mot et bah je m'en fous s'ils ne me comprennent pas ils me redemandent. Et quand ils se mettent en colère il se met à crier ce n'est pas grave je crie aussi** ». *Pauline*

« **Plusieurs fois j'ai failli rendre ma carte en disant cela commence à bien faire leurs conneries ça ne sert à rien on passe du temps là-dessus on n'avance pas et cetera. Heureusement il y a eu des amitiés syndicales qui se sont créées et des soutiens. Moi ce que j'ai apprécié c'est que ça ne m'a jamais empêché d'avancer avec ces gens-là, y compris dans le conflit** ». *Martin*

« **Je pense que je vais rester CHSCT ; je trouve que c'est vachement intéressant ça me fait même penser. Ce sont des champs intéressants même en termes de perspectives professionnelles** ». *Pasqual*

« **On a perdu mais les collègues ont quand même compris il y avait une organisation syndicale qui était derrière pour les accompagner** ». *Pasqual*

« **Je souhaite poursuivre parce que je trouve que c'est un enrichissement pour moi mais c'est un enrichissement pour tous les gens de notre délégation actuellement. Ça me permet de réfléchir, d'avoir des axes de réflexion. C'est en ça que c'est salvateur on va dire** ». *Séverine*

« **Une collègue m'a dit aussi c'est la première instance où je ressens que je suis utile** ». *Sylvain*

« **Cette instance m'a ouvert l'esprit les yeux sur plein de réalité. Se dire qu'on a quand même un rôle qui est plus gratifiant que d'être simple PE dans sa classe. Je le vois comme une source d'épanouissement personnel** ». *Sylvain*

« **Mon mandat CHSCT c'était vraiment la plus belle partie de mes activités syndicales** ». *Constance*

Personnellement moi je me suis vraiment éclatée avec ça. Autant il y a des années de syndicalisme c'est un peu des tunnels. Il y a 2 choses : les emplois jeunes et les CHSCT. C'est vraiment 2 périodes où j'ai trouvé que je faisais quelque chose qui agissait sur les gens. **Moi je suis souvent positive** ». *Élina*

« Moi je pense que ça a eu plutôt des effets positifs... **Être engagée et donner du sens à ce que je fais et être porteuse d'un certain nombre de valeurs**, pour le coup ça me correspondait assez bien même si j'étais en colère parfois ». *Christine*

« **J'ai eu la chance unique d'avoir un engagement syndical qui m'a permis de faire des choses extraordinaires** ». *Pierre*

« Depuis que je suis au syndicat, au CT, que je suis représentante du personnel, oui, **ça m'a aidée à être plus sûre de moi et à dire les choses qu'il faut dire** ». *Véronique*

« **Moi c'est ma bulle d'oxygène parce que ça me permet d'avoir ce contact terrain, d'avoir cette notion d'utilité. Tu parlais tout à l'heure de qualité, moi je parlerais plutôt d'utilité** ». *Noëlle*

« On est quand même gonflé de d'interpeller l'administration sur les risques psychosociaux ; **on ne s'intéresse pas beaucoup aux risques auxquels on est exposé en tant que militant syndical hein.** Et je trouve que même dans nos fonctionnements on n'est pas très respectueux quand tu vois quand même qu'on fait la promotion du droit à la déconnexion, je ne suis pas sûr que le fonctionnement syndical soit un bel exemple de droit à la déconnexion et il arrive à un moment donné il serait temps de voilà de pouvoir s'imposer des règles ». *Fabio*

Conclusion 1 (les militants aussi...)

Même les militants sont exposés à des situations de RPS avec leurs conséquences physiques et psychiques : « jobstrain » (obstacles), « burnout » (excès de travail), manque de soutien, stress, sont quelques symptômes de mal-être forts que la majorité des participants reconnaissent avoir rencontrés (17/23). Ceux-ci, bien qu'ils soient des militants pour la plupart très aguerris, reconnaissent leurs propres difficultés et les obstacles mis en travers de leurs actions au sein des CHSCT, et les conséquences que cela a aussi sur leur propre santé au travail.

Pratiquement tous (18) reconnaissent des limites à leur action et celle des CHSCT (*constats d'échec et blocages*). Ces militants ont souvent l'impression de se « heurter à un mur » notamment celui du manque de moyens ou de se « faire balader ».

Une minorité (6) toutefois fait un lien avec des limites potentielles de leur activité liées aux *obstacles de nature politique* (donc hors du champ de leur action) auxquels celle-ci se heurte, tout en reconnaissant souvent la valeur formatrice de l'action en CHSCT. Mais une bonne moitié (14) souligne les *faiblesses syndicales* qui limitent aussi l'efficacité de leurs activités.

Conclusion 2 (même la santé, même le travail...)

La plupart des personnes interrogées ici s'investissent pleinement dans leur action au sein des CHSCT. Compte-tenu du contexte évoqué en introduction, ils se heurtent nécessairement dans leurs actions à un mur (on pourrait employer un terme à la mode de « plafond de verre ») qui, d'une certaine manière, constitue une limite qui ne peut être franchie dans le cadre des institutions où ils agissent. Il apparaît alors que les militantes et militants qui s'investissent corps et âmes dans leur fonction – et c'est particulièrement vrai pour celles et ceux qui exercent comme secrétaire de CHSCT – se retrouvent en première ligne d'une lutte qui nécessairement revêt une dimension politique qui dépasse le cadre de leur action.

Cette dimension politique peut expliquer les attitudes diverses de représentants syndicaux et des dissensions qui apparaissent alors entre syndicats (exemple le poids des « déclarations préalables » souvent mentionné dans les entretiens).

Ceci peut entraîner un relatif isolement qui est exprimé dans les entretiens, en particulier, sous la forme du ressenti d'un manque de prise en considération des questions relatives aux actions dans les CHSCT par les états-majors syndicaux.

Une idée forte qui ressort de ces entretiens est que les CHSCT -avec le CT- ont permis une présence syndicale active sur le terrain même de l'activité des agents concernés. Il serait intéressant d'analyser en quoi et pourquoi les syndicats dont c'est normalement le rôle semblent ne pas y parvenir actuellement ou en tous cas pas suffisamment. Il en ressort également que tous les syndicats ne profitent pas de la même manière de cette opportunité (du point de vue des participants à l'enquête et qui sont tous à la FSU) ; certains même pas du tout. Cela semble dépendre de la conscience qu'ils peuvent avoir de l'intérêt et l'importance de ce terrain d'action pour mener leurs luttes ; ces luttes qui, dans le contexte actuel, revêtent un caractère politique de plus en plus prononcé.

Les questions abordées ici, concernant l'épuisement éventuel des militants engagés dans les CHSCT, trouvent bien quelques éléments de réponse dans les témoignages présentés ici. Mais la plupart des témoins sont des militants très aguerris (la plupart sont secrétaires de leur CHSCT) dotés d'une forte capacité de résilience.

Apparemment, les témoins supportent assez bien des surcharges importantes de travail (résistent au burnout) ; ils ont le sentiment d'une autonomie possible (évitent le jobstrain) quitte à choisir un domaine principal d'expression et d'action ; ils reconnaissent les conflits de valeurs non seulement chez les personnes qu'ils doivent protéger, mais aussi avec les pouvoirs auxquels ils se heurtent. Si la perception de ces conflits leur devient insupportable, ils ont toujours la possibilité de quitter leur fonction.

Mais ces éléments plutôt positifs ne sont peut-être que le reflet d'un biais dans le choix des interlocuteurs pour les entretiens.

ANNEXES

- 1-Profiles des personnes participant aux entretiens,
- 2-Risques Psychosociaux (RPS)
- 3-Guide des entretiens : les questions qui amènent à parler de sa propre santé

A1-Profiles des personnes interrogées dans les entretiens

Pseudonyme, âge, profession, date entretien (*Syndicat, CHSCT et fonctions*)

- Charlie, 59, janv 21 (*RESF, B.N. SNCS, Secr. CHSCT S4, chercheuse*)
Christine, +46, Prof.U., ergonome, oct 21 (*SNESUP, Secr. CHSCT*)
Clément, 48, Protection Enfance, mai 21 (*ex CFDT, co-secr. dép. SNUTER, sec. CHSCT Cons. Départemental*)
Constance, 55 IR (cat A) info, juin 21 (*SNASUB, CHSCT S1 S2(UEFR)*)
Domitille, 59, ESR MC ergonomie, juin 21 (*SNESup, CHSCT U Lyon2,*)
Elina, +65, ISE, juin 21 (*SNES sec. Nat., FSU BDFN, secr. CHSCT S1,S2,S3,Nat.*)
Fabio, 53, Prof des Écoles, octobre 22 (*SNUipp, secr. CHSCT*)
Henri, 53, fév 21, prof (*SNES, Secr. Nat. SNES, CHSCT ministériel S4*)
Joseph, 69, oct. 21 (*SNUITAM, ex Secr. Nat., CHSCT S1, formateur*)
Martin, 63, retraité, juin 21 (*JOC, SNUipp, secr. CHSCT S3*)
Mélinée, 53, Prof. Prim. rempl. ZIL, mai 21 (*SNUipp, secr. CHSCT S2,S3*)
Milena, 57, fév 21 (*SNES, INSPE, secr. CHSCT S1,S2,S3, professeure philosophie*)
Natalie, 56, PE, août 21 (*Association musique, SNUipp, sec. CHSCT S2,S3*)
Noëlle, 50, oct 21, Ens. Ch. Ergonomie (*SNESup, secr CHSCT*)
Pasqual, 33, PE rempl., juin 21 (*RUSF, UNEF, SNUipp, , Ensemble, secr. CHSCT S1,S2,S3*)
Paul, 71 retraité, conseiller, mai 21 (*Secr. FSU Bourgogne, SNUTEFI Pôle emploi, CHSCT*)
Pauline, 56, fév 21 (*SNUTER, secrétaire de section, élue CHSCT S1*)
Pénélope, 41, PE REP+, juin 21 (*bu SNUipp, secr. CHSCT*)
Pierre, 62, Retraité Conseiller Pôle Emploi, juin 21 (*SNUTEFI PE, CHSCT*)
Sandrine, 57, Conseillère Pôle Emploi, juin 21 (*Ex Secr. SNUTEFI PE, Ex Secr. CHSCT Régional → CSSCT oct 2019*)
Séverine, 59, Ass. Sociale, mai 21 (*Emmaüs, Amnesty, CIAS, bu SNUASfp S2,3,4, CHSCT S2,3*)
Sylvain, 58, PE, juin 21 (resp.? *SNUipp, sec. CHSCT S2 S3*)
Véronique, 48, Bibliothécaire Université, oct. 21 (*élue SNASUB au CT, Secr. CHSCT*)

A2-Risques Psychosociaux (RPS)

Les conditions de travail constituant des RPS sont regroupés en six catégories¹¹ : intensité du travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux, conflits de valeur, insécurité de la situation de travail. Sont soulignés ici les mots du discours de la personne interrogée qui peuvent alerter sur la présence de RPS pour celle-ci.

L'astérisque signale les RPS dont témoignent les entretiens et utilisés ici.

-**Intensité du travail et temps de travail* (Exigences du travail) : burnout, travail, temps, complexe, surmenage, excès de travail, « surbooké », vie professionnelle, famille, vie familiale, vie privée

-*Exigences émotionnelles* : contrôle, émotions, servilité, contact avec usager et risque de violence verbale ou physique de l'usager insatisfait. Inclut la peur au travail.

-**Autonomie et marge de manœuvre* : jobstrain, autonomie, soutien, solidarité, marges de manœuvre, objectif impossible

¹¹ Rapport du "Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail", Michel Gollac et Marceline Bodier (Coord.) <https://college-risquespsychosociaux-travail.fr/rapport-final/>, 11 avril 2011

-**Rapports sociaux et relations de travail* : relations, travail, coopération et soutien, collègues, hiérarchie, violence, isolement, mépris, harcèlement, concurrence, reconnaissance, cohérence, management, objectifs
-*Conflits de valeur* : conflits, valeur, conditions, conscience professionnelle, écart entre les règles métier et les méthodes imposées, éthique, déontologie.
-*Insécurité de la situation de travail* : insécurité, évolution travail, changements rapides de postes, besoin de formation.

A3-Les questions qui amènent à parler de sa propre santé (éventuellement liées à un RPS)

Le « plafond de verre » évoqué dans l'introduction ne transparaît pas directement dans les entretiens dont ce n'est pas le sujet direct. Toutefois certaines de ses conséquences filtrent à travers les questions posées aux « travailleurs syndicaux ». En fait il s'agissait essentiellement d'un canevas destiné à guider les entretiens. Nous en donnons quelques éléments ici.

Du point de vue pratique pour cette étude, l'intégralité des entretiens a été utilisée. Ces questions constituent juste un relevé des passages où les éléments les plus significatifs pour l'objectif poursuivi ici pouvaient se trouver.

En **rouge (R)** des questions particulièrement susceptibles d'évoquer des RPS concernant la personne interrogée.

En **bleu (B)** des questions particulièrement susceptibles d'évoquer les relations intersyndicales.

En **vert (V)** des questions particulièrement susceptibles d'évoquer les relations avec l'employeur.

Noir (N) autres questions.

La numérotation correspond à un projet de questionnaire qui a été utilisé par la suite pour mener l'enquête plus large.

B-2.4 Quel(s) lien(s) établissez-vous entre vos responsabilités syndicales éventuelles et votre engagement au CHSCT ?

B-4.3 Y a-t-il un engagement fort de l'ensemble des membres du CHSCT dans les actions menées ?

R-4.4 Avez-vous le sentiment d'avoir une autonomie suffisante pour mener à bien vos missions ?

N-4.5 Y a-t-il des sujets que vous ne pouvez pas aborder ou qui sont difficiles à aborder au sein du CHSCT ?

R-4.6 Vous sentez-vous parfois en désaccord avec des décisions sur le plan politique ou éthique ?

V-4.8 Avez-vous le sentiment que l'administration écoute ce qui se discute au sein du CHSCT ?

V-4.9 Avez-vous le sentiment que l'administration entend ce qui se discute au sein du CHSCT ?

N-4.10 Diriez-vous que votre CHSCT fonctionne : bien ; mal ; je ne sais pas

R-4.11 Estimez-vous avoir les moyens de faire un travail de qualité ?

N-4.12 Les actions menées par le CHSCT vous semblent-elles bien perçues par les personnels ?

N-4.13 En quoi le travail mené au sein des CHSCT participe concrètement à l'amélioration des conditions de travail ? Donnez des exemples

B-5.1 Votre activité syndicale et vos responsabilités au sein du CHSCT vous semblent-elles : de même nature ; différentes mais complémentaires ; engageant des conceptions différentes de l'action syndicale

B-5.3 Y a-t-il des tensions entre représentants des différents syndicats

B-5.4 Y a-t-il des tensions entre représentants du même syndicat ou de la même fédération

R-5.8 Votre temps de décharge est-il suffisant pour répondre aux exigences du travail en CHSCT ?

B-5.9 L'activité des CHSCT vous semble-t-elle avoir contribué à faire considérer le travail réel comme une question centrale par votre syndicat ?

N-6.3 Etes-vous satisfait.e de la façon dont le CHSCT a fonctionné pendant cette crise [Covid]?

V-7.1 votre fonction au sein du CHSCT est-elle comprise par votre responsable hiérarchique ?

R-7.2 cette fonction est-elle source de tensions avec vos collègues de travail ?

R-7.3 votre fonction au sein du CHSCT a-t-elle un impact sur votre travail au quotidien ?

R-7.4 Cette responsabilité et la charge de travail qu'elle implique a-t-elle un effet sur votre santé ?

R-7.5 Comment gérez-vous sur un plan personnel les situations graves auxquelles vous pouvez être confronté.e et les échecs éventuels ?

R-7.7 Votre participation à cette instance a-t-elle été source de développement PERSONNEL pour vous

N-8.2 Comment envisagez-vous l'évolution de cette activité dans le cadre du CS ? risques de relégation des questions de santé-sécurité dans le débat social ; moins d'ancrage sur le terrain ; élargissement des compétences en matière de santé-sécurité, liste à compléter – plusieurs réponses possibles