HAL
open science

Quelle mobilisation possible pour les représentants syndicaux de la CPHSCT dans des contextes de changement organisationnel ?

F Chedanne, P Millet, R Brunet

▶ **To cite this version:**

F Chedanne, P Millet, R Brunet. Quelle mobilisation possible pour les représentants syndicaux de la CPHSCT dans des contextes de changement organisationnel ?. 50ème Congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française (SELF), Sep 2015, Paris, France. hal-02921465

HAL Id: hal-02921465

https://hal.science/hal-02921465v1

Submitted on 25 Aug 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

50ème congrès international. Société d'Ergonomie de Langue Française.

Archivé électroniquement et disponible en ligne sur :

www.ergonomie-self.org

www.informaworld.com/ergo-abs

Texte original.*

Quelle mobilisation possible pour les représentants syndicaux de la CPHSCT dans des contextes de changement organisationnel ?

François Chedanne, Pierre Millet, René Brunet

Francois Chedanne représentant CFDT

Pierre Millet représentant CFE CGC

René Brunet LEEST.

La CPHSCT (commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), en agriculture, fut mise en place depuis 2001 dans la plupart des départements. Les représentants des salaries et des employeurs sont mandatés par leur syndicat respectif pour que cette commission contribue à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et de santé des salariés des exploitations des secteurs de type TPE. Les représentants syndicaux se mobilisent au sein de ces instances en cherchant à rendre leur action efficace. Ces militants doivent apprendre à exercer leur mission. Ils doivent aussi comprendre la dimension hygiène, sécurité et conditions du travail. La CPHSCT doit devenir une instance de consultation reconnue sur les questions de HSCT par les entreprises, les partenaires. Mais comment devenir ces interlocuteurs reconnues en HSCT notamment vis-à-vis des instances professionnelles et de leurs syndicats respectifs ?.

Mots-clés : CPHSCT, représentants syndicaux, paritarisme, apprentissage

Which mobilization for union representatives in Health, Safety and Working Conditions Committees (CHSCT) in times of imposed organizational changes ?.

The CPHSCT is a equal representation commission to promote the Health, Safety and Working Conditions Committees were recently put into action in the agriculture to small enterprise.[in France].
Trying to make their action efficient, these militants encounter resorts as well as hold ups.They must learning and debate to have to make health and safety issues . They have to keep the debates and find to show that. It a first raison .

Key words: Safety and Working Conditions Committees, equal representation., resorts, to learn.

Key words: Insérer un maximum de 4 mots-clés en français et tirés de l'index des mots-clés de la bibliothèque numérique « Ergonomics Abstracts » (style Word = Mots-clés).

*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à La Rochelle du 1er au 3 octobre 2014. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :
Nom1, P., Nom2, P. & Nom3, P. (2014). INSERER votre Titre en français.
Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord des éditeurs ou archiveurs électroniques. Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page

INTRODUCTION

Généralités

Pour bien comprendre le développement qui va suivre, il est important de poser le cadrage légal de cette commission afin de mieux situer l'action des représentants syndicaux au sein de la CPHSCT.

Les CPHSCT existent depuis 2001 dans chaque département. L'ancien article L 2.231-2-1 du code du travail issu de la loi d'orientation agricole, du 9 juillet 1999, créant les COMMISIONS PARITAIRES D HYGIENE, DE SECURITE et DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN AGRICULTURE, est intégré depuis le 1°mai 2008 dans le code rural (article R 717-83 et R 717 – 84).

Des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture, peuvent exister dans chaque département. Elles sont en charge de promouvoir la formation à la sécurité, de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs des exploitations et entreprises agricoles énumérées aux 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L 7222-1. Ce sont des entreprises de type TPE qui sont dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de délégués du personnel.

Chaque commission comprend, en nombre égal, des représentants des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national dans les branches professionnelles concernées. Ils sont nommés par le préfet. Ces représentants doivent exercer leur activité dans une exploitation ou une entreprise visée à l'alinéa ci-dessus, située dans le ressort territorial de la commission.

LA CPHSCT n'est pas le CHSCT dans le sens ou elle ne s'inscrit pas dans le fonctionnement d'une entreprise. La CPHSCT n'a pas à s'immiscer dans le fonctionnement d'une entreprise, Le fonctionnement de la CPHSCT est paritaire, ce n'est pas le cas du fonctionnement du CHSCT.

La CPHSCT représente une population d'entreprises implantée sur un territoire, ici le département. En Maine et Loire la CPHSCT représente environ 2000 entreprises PTE. Ces entreprises concernent les filières professionnelles suivantes : l'exploitation polyculture élevage, les cultures spécialisées, les élevages spécialisés, les exploitations des dressages, d'entrainement et haras, les entreprises de piscicultures, les exploitations forestières, la sylviculture et les scieries, les entreprises du territoire et forestières , les entreprises du paysage et les CUMA, (coopérative d'utilisation de matériel en commun).

Chaque représentant est désigné par son syndicat. La CPNACTA (Commission Paritaire Nationale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture), a pour mission de faciliter la désignation de leur membre et d'assurer une certaine coordination entre les CPHSCT existants. Les nominations sont officialisées par un arrêté préfectoral.

.

La composition de la CPHSCT est paritaire. C'est-à-dire que son organisation est conçue pour que l' équilibre soit respecté entre les représentants syndicaux salariés et les représentants syndicaux employeurs.

Le législateur souhaite ainsi que les questions de SST soient débattues équitablement selon que l'on soit employeur ou salarié. Nous prendrons soin de comprendre ce que signifie le paritarisme quand il s'agit de débattre des questions de SST..

Nous allons dans un premier temps évoquer les conditions du cadre statutaire liées au paritarisme. elles favorisent le débat entre les représentants syndicaux. Nous poursuivrons la réflexion en évoquant quelques conditions à partir desquelles peuvent être objectivés certains critères de la performance.

Les ressouces financières: un statut pour traduire le paritarisme.

Les seuls fonds financiers statutairement réservés pour le fonctionnement de la CPHSCT consistent à rembourser les frais de déplacements, les indemnités journalières des représentants syndicaux les frais d'administration des rencontres. Les frais de repas et les frais d'hébergement viennent s'ajouter aux précédants quand les mandataires sont en formation.

Mais les ressources financiéres ne sont pas allouées pour mettre en oeuvre des actions qui seraient décidées par la commission en direction des différents publics

Il appartient à la CPHSCT de rechercher les ressources pour transmettre et agir notamment en communication. Ce sont bien souvent les administrations, comme le service SST de la MSA, celui de l'inspection du travail et quelques fois l'ARACT des pays de la loire qui offrent leurs ressources pour formaliser les dossiers, trouver un site internet, rendre accessible, les informations, intervenir .

Autrement dit, les moyens financiers permettent de réunir, de former pour devenir compétent et d'apprendre à débattre sur cet objet de la santé au travail. Mais c'est aux représentants de la CPHSCT d'inventer les moyens et de trouver les ressources pour communiquer.

Il appartient donc à la CPHSCT de rechercher les ressources pour rendre lisible leur présence et leur action et se faire reconnaitre comme un interlocuteur par les différentes instances y compris syndicales.

Le paritarisme, un cadre égalitaire pour des adhesions différentiées.

L'exercice du paritarisme se décrète – t il ? La réponse est ambivalente**.** Oui, car**, l**a loi oblige et encadre l'implantation de cette commission et la direccte veille aux conditions du paritarisme. Mais il revient aux partenaires sociaux de décider d'y adhérer. Il y a des CPHSCT qui n'existent pas en France , faute de candidat. Nous n'évoquerons pas les raisons qui ont motivé la position des syndicats à la CPHSCT, mais nous évoquerons ici quelques raisons qui font de l'adhésion aux syndicats une réalité pour certains trés inégalitaires.
Pour le représentant syndicaliste cadre, le sens de l'adhésion à un syndicat est majoritairement différente selon que l'on se place du point de vue d'un syndicat ouvrier ou selon que l'on se place du point de vue d'un syndicat employeur de main d'œuvre, .
Par exemple, si l'on se place du point de vue d'un employeur salarié. L'adhésion au syndicat ouvrier est souvent liée à une recherche d'espace pour exprimer son mécontentement et traduire un conflit qui l'oppose à son employeur. Adhérer à un syndicat du point de vue du salarié consiste à bénéficier des ressources du syndicat pour exercer ses droits.
Cette posture n'est pas complétement confirmée par le représentant salarié. Pour lui, l'adhésion au syndicat répond bien sûr à la recherche de ressources pour obtenir ses droits en cas de conflit. Mais c'est aussi le résultat d'une démarche. Elle est liée à cette volonté de s'informer, d'être avec les autres et de valoriser un espace démocratique ouvert par ses prédécesseurs.

Pour les professionnels employeurs de main-d'œuvre, l'adhésion aux syndicats vise à retrouver, aussi, une communauté de paires. Adhérer devient alors un moyen de ne plus être seul à décider. C'est aussi pouvoir se tenir informer. Ici l'adhésion peut être assimilé comme une aide à la décision. Dans ces conditions l'adhésion des employeurs à un syndicat est encouragée..

L'adhésion au syndicat est une menace ou une opportunité selon sa position dans l'entreprise.

L'adhésion à un syndicat salarié est une opportunité pour le salarié mais elle est difficilement tolérée par l'employeur qui gère la TPE. L'employeur voit dans l'adhésion du salarié, un professionnel en capacité de lui « résister », C'est un interlocuteur en devenir. Il représente une menace à son pouvoir de gestion, d'organisation et de décision.
Pour le salarié, adhérer à un syndicat c'est pouvoir être informé sur ses droits et avoir des ressources en cas de conflit.
Compte tenu de cette différence, les sujets de conflit augmentent au fur et à mesure que les personnes et les représentants s'approchent du pouvoir et de la décision de gestion de l'entreprise.
Or les représentants syndicaux en CPHSCT ne sont pas confrontés à la décision de gestion. Ils ne peuvent pas s'immiscer dans la gestion des entreprises. Leur préoccupation première est de pouvoir s'entendre à propos de la HSCT sur un sujet de prévention qui peut devenir un sujet potentiellement de conflit en entreprise.
Le paritarisme consiste précisément à développer des capacités pour en parler. Pouvoir en parler permet souvent de trouver des solutions et répondre à certains conflits latents.
En CPHSCT, les questions d'HSCT sont donc d'une autre nature. Les arguments différents qui motivent l' adhésion et le potentiel conflictuel de la SST s'effacent pour laisser la place à l'échange à la parole. De ce point de vue, le développement de l'interlocution en lien avec la construction des compétences est un levier pour promouvoir l'action en CPHSCT..
Cette double transformation rend les apprentissages possibles car l'exercice du paritarisme et l'éloignement des sources de pouvoir de gestion des entreprises, le permettent. Cette double posture crée un détachement propice à la réflexion et aux apprentissages. De ce point de vue les leviers qui favorisent et légitiment la parole et la compétence contribuent à la performance de la commission.

Reconnaissance de la puissance syndicale dans la l'affectation des places...
..
Pour le syndicat, la présence d'un CPHSCT traduit déjà un intérêt vis-à-vis des syndicats à vouloir que cette instance existe et qu'elle soit représentée. Mais ce premier pas n'est pas franchi dans tous les départements. Cette adhésion au paritarisme révèle l'accord des syndicats sur l'intérêt d'un débat quand il s'agit des questions de la santé de sécurité et des conditions du travail.
Puis vient la façon d'occuper l'espace. Nous évoquerons successivement la puissance syndicale dans l'affectation des places et le sens que chacun accorde pour exercer son influence sur la conduite des réunions

L'influence des syndicats apparaît dans la négociation quand il s'agit d'affecter les statuts comme président et comme secrétaire. La puissance reconnue du syndicat est liée aux résultats des élections de la chambre d'agriculture. Cette force démocratique que confère cette élection permet la négociation sur la désignation des statuts. C'est le président et le secrétaire qui officialisent les ordres du jour, qui fixent le cadre des rencontres et les sujets.

En Maine et Loire le syndicat CFDT est majoritaire. C'est pourquoi le représentant de ce syndicat est alternativement président et secrétaire. Quant au

représentant employeur, il est le résultat d'un équilibre des postes et des places dans les instances qui composent le réseau départemental et national.
Ce pouvoir ne dit rien sur l'influence réelle dans le fonctionnent de cette commission.
Pour dépasser les inégalités et les tensions nous insisterons sur les conditions qui selon nous favorisent le débat. En priorité le pouvoir d'apprendre ensemble.

Apprendre ensemble sur le sujet et apprendre à en discuter pour prioriser et communiquer.

La CPHSCT choisit un théme à approfondir, en exerçant la démarche de formation et d'information, de visite, de témoignage. A l'issue de ce processus, se construit une compétence commune. Avec cette façon de faire, les représentants syndicaux apprennent sur un sujet et rendent possible un dialogue sur cette question. .
Par exemple , la connaissance des risques de TMS et leur prévention fut l'occasion de rencontrer différentes entreprises qui étaient confrontées à ce risque et qui avaient trouvé des réponses, techniques, d'organisation, de formation.
Ces moments d'informations, de rencontres, d'échanges construisent une connaissance à la fois théorique et concrète. La mise en débat, dans un second temps, pour produire une trace communicable traduit cette capacité de s'entendre sur cette production et à propos de la transmission.
Cette capacité à générer des actions sur les questions de SST constitue un exemple de fonctionnement démocratique. La mise en œuvre d'une action dans l'entreprise à titre expérimental conduit l'entreprise à réaliser des apprentissages importants. L'un d'entre eux consiste à expérimenter les moyens de parler du travail en prenant appui sur les risques encourus pour sa santé. . Il appartient à chaque entreprise de restituer ce travail à la commission. A elle d'en tenir compte pour valoriser cette démarche à l'ensemble des partenaires.

Autre exemple : le choix d'enrichir le DU (document unique d'évaluation des risques) des RPS (risque psychosociaux), s'est traduit par une expérimentation originale. Deux mandataires employeurs de main d'œuvre ont donne leur accord pour expérimenter l'évaluation des RPS et l'incrire dans le DU. Cette expérience fut possible grâce à l'accord de la CPHSCT et l'accord de l'ARACT des pays de la loire. L'objectif vise à expérimentater cette démarche dans deux entreprises de la CPHSCT, pour la restituer à la commission. Cette dernière décidera des moyens pour la transmettre aux réseaux professionnels, aux fédérations professionnelles et les syndicats.
C'est la première fois que la CPHSCT s'accorde pour cette forme d'expérimentation. Ceci souligne l'ouverture de la commission à innover.
Pour les actions réalisées en CPHSCT, le syndicat ne fut guère sollicité par les représentants syndicaux. Finalement les mandataires de la CPHSCT ne pensent pas exposer leurs actions dans cette direction-là.. L'absence de communication entre la CPHSCT et les syndicats interroge sur la place de l HSCT dans la stratégie syndicale et la performance qu'elle peut attendre de la CPHSCT.
Désigner un mandataire, ne conduit pas nécessairement à développer un dialogue avec cette commission. La préparation du symposium pointe cette absence de relation et interroge sur la nécessité d'intéresser les syndicats aux travaux de la CPHSCT.
Pointer cette « carence » met en évidence la difficulté et en même temps l'intérêt d'évaluer l'action de la CPHSCT

Evaluer la performance de la CPHSCT : un sujet délicat ?
Ce sujet est délicat car il pose la question de savoir quoi évaluer . Evalue t -on :

- les effets des actions en direction des entreprises ? l
- le processus de formation développement des mandataires à devenir des interlocuteurs ?
- la dimension paritaire de la CPHSCT et l'intérêt de proposer l'approche participative.

La réponse n'est pas évidente. Nous allons successivement évoquez l'évaluation des actions et celle du processus de formation.

- **Evaluer l'effet des actions** ;

En ce qui concerne la première proposition, il est difficile de comprendre les critères de performance si la CPHSCT questionne les effets de leur action sur les entreprises et les acteurs des entreprises TPE.
Cette idée d'évaluation des effets de l'action est contenue dans cette réflexion émise par l'un des mandataires. « *Sur le plan de notre formation, l'intérêt pour nous est réel, et nous apprenons beaucoup, mais comment juger des effets de notre action dirigée à l'extérieur de la CPHCT* ». Sous l'angle de l'action de communication, de la transmission, il semble difficile d'évaluer les effets de l'action sur la décision des personnes qui travaillent en TPE. L'information sur les TMS, par exemple, est globale, ses causes sont multiples et les sources de décision d'amélioration aussi. Il est donc difficile de relier les effets à une action dans l'entreprise, si la CPHSCT agit à partir d'une simple communication.

Quand il s'agit d'une intervention ciblée à une entreprise, les effets sont visibles par les mesures prises suite à l'organisation. Pour les RPS dans le DU, il est possible d'en voir les effets concrètement suite à l'intervention de l'ARACT. Le premier mandataire a bénéficié de cette intervention expérimentale. Et dans les effets attendus, l'employeur souligne l'intérêt de la démarche.

L'intervention a eu pour conséquence de valoriser les roles et les missions auprès de l'équipe des tailleurs saisonniers. Il constate que les réunions hebdomadaires, qu'il anime dans son entreprise avec les salariés permanents et les salariés saisonniers sont maintenant plus étoffées.
Mais si les effets sont connus et reconnus par lui, il s'interroge sur ce que qu'il doit transmettre à la CPHSCT et aux autres partenaires avec lesquels il est en relation.
Les questions sur les façons de valoriser l'action en CPHSCT sont réelles ! Ce dossier-là n'est donc pas clos. Il attend la deuxième réalisation pour convenir du travail de la commission. C'est à partir de ce moment que pourra s'engager la démarche de la CPHSCT. Ce retour d'expérience sera réfléchi avec l'ensemble de la commission. Le contenu et la façon de communiquer seront inventés et précisés à ce moment-là.
Ces deux exemples soulignent l'intérêt qu'offre la logique paritaire pour des actions plurielles. Elle s'interroge sur la façon de s'y prendre pour comprendre, expérimenter et transmettre..
Dans tous les cas, l'approche paritaire produit des effets sur les représentants eux-mêmes dans la mesure ou les rencontres offre des situations pour débattre, pour penser et pour agir.

- **Evaluer la formation interloquante des mandataires**

La CPHSCT s'inscrit dans le durée, et la plupart des représentants aussi. La répétition des rencontres assurent la formation des interlocuteurs. En même temps cette répétition permet le renouvellement des formes d'action. Et c'est dans cette répétition/innovation que les représentants s'exercent aux débats et se construit ces moments formateurs.
C'est précisément cette dimension formative de débattre, de penser et d'agir qui développe le pouvoir «interloquant ».
Les représentants s'expriment au sein de la commission, pour s'éprouver vis-à-vis des autres partenaires. Il serait sans doute utile de considérer cette puissance de l'expérience d'interlocution dans l'évaluation de la performance de la CPHSCT.

Concernant ce pouvoir, plusieurs signes peuvent être repérées D'abord des signes internes.
Le premier repère concerne l'évolution de l'ordre du jour et la façon dont la commission retravaille les compte- rendus. Le second repère concerne la présence de réunion de travail en complément des réunions officielles . Ces manifestations montrent l'intérêt des représentants.
On peut au considérer que l'engagement en CPHSCT est favorable aux développements de la responsabilité syndicale. De ce point de vue, la performance formative peut être évaluée en prenant en compte le trajet des mandataires et l'évolution de leur mandat syndicaux.
Des signes peuvent traduire une évolution des relations externes à la commission en particulier avec le syndicat.
On peut penser que la désignation du mandataire engage le syndicat à les soutenir. En réalité les mandataires ne trouvent pas d'interlocuteurs à qui parler pour rendre compte de leur action et de leur mandat...
Nous nous interrogeons sur les raisons qui aboutissent le syndicat a n'accorder si peu d'importance aux initiatives de la commission v comme aux sollicitations des mandataires..
On émet l'hypothèse que la plupart des syndicats considèrent que la SST n'est pas un sujet mobilisateur. La question mériterait un approfondissement.

Si dans ce département aucun syndicat demande des comptes aux représentants de la commission.. alors que le besoin de soutenir le mandataire existe, il revient a ce dernier à prendre l'initiative Plusieurs idées ont surgi ..
Il est convenu qu'il appartient aux mandataires de rendre compte au syndicat des questions débattues en réunion de la CPHSCT. Un représentant négocie avec le permanent syndicale qu'apparaisse une action de la CPHSCT dans le journal départemental. Un autre évoque la possibilité de répertorier les sites des CPHSCT et de les communiquer a ses adherents..
Enfin le mandataire alerte son syndicat pour anticiper les remplacements. Dans ce cas précis, il s'agit de remplacer un départ en retraite pour l'un et un changement de mandat pour l'autre.

En conclusion.

Le paritarisme de la CPHSCT nous révéle que débattre des questions de SST est possible. Le paritarisme non contraint à négocier, se révèle imaginatif et constructif. Il s'agit de s'entendre dans la façon de comprendre le contenu, la façon de débattre et la façon de transmettre. Cette commission permet aux mandataires de devenir des interlocuteurs compétents en matière de SST. Nous avons pris conscience que les mandataires n'étaient pas suffisamment soutenus par les syndicats . Pourtant l'influence de la CPHSCT auprès des entreprises TPE sera plus légitime avec ce soutien.
Bénéficier d'interlocuteur en SST ne se réduit donc pas à l'émergence des contraintes dont il faudrait se prémunir défensivement. Ces interlocuteurs participent à l'amélioration des conditions du travail. Risquer la parole sur le travail devient une ressource. L'une des raisons de la performance de la CPHSCT tient peut-être dans cette façon de former le représentant à la CPHSCT en interlocuteur afin de promouvoir l' HSCT.