

LES CHS DES ANNEES 50 ET 60 VUS PAR LES INSPECTEURS DU TRAVAIL

Michel Cointepas*

(Cahier du Chatefp n°5 mai 2001)

Quelle était la réalité des CHS dans les années 50 et 60 ? Il existait en 1968 environ 8000 CHS pour 15000 établissements assujettis (de plus de 50 salariés dans l'industrie, et de plus de 500 dans le commerce) précise une note interne de la centrale du 18 janvier 1972, soit un CHS dans à peine plus d'un établissement assujettis sur deux, malgré les efforts des contrôleurs des CRAM, en pointe à l'époque dans ce domaine. Mais – fait plus inquiétant – bien moins d'un sur deux avait une activité réelle, et seulement 1500 à 2000 (moins de 25%) « une activité satisfaisante » pour l'inspection du travail (1).

En remontant dans le temps, on peut se faire une idée plus fine de la réalité des CHS à travers les réponses à une enquête du ministère du travail menée auprès des inspecteurs du travail en 1956. Blanc, inspecteur divisionnaire de Paris (2), en est à l'origine. Il avait signalé dans une note du 28 février 1956 les difficultés que soulevait selon lui la désignation des représentants du personnel dans les CHS et les mesures à adopter pour y parer. Les inspecteurs ont donc été invités à faire porter leurs renseignements sur les difficultés supposées, provoquées notamment par : la désignation des représentants sans compétence technique, l'élimination des représentants des syndicats minoritaires (il faut comprendre Force ouvrière et CFTC), l'absence de CE et de DP pour la désignation du CHS (3), et l'intervention de plusieurs entreprises dans les grands chantiers.

Les inspecteurs divisionnaires se tournent donc vers leurs inspecteurs du travail. Tous ne répondent pas : ils n'ont pas le temps et pas assez de moyens, surtout à Paris et à Marseille. Les rapports des divisionnaires sont très inégaux en valeur, celui de Paris se distinguant par son extrême faiblesse.

Une première donnée ressort de la quasi-totalité des rapports : les CHS, lorsqu'ils existent, fonctionnent, mis à part le cas des grands établissements, dans l'*indifférence générale*. « On peut dire, observe la centrale dans une note du 10 décembre 1956, que dans l'ensemble ni les directions d'établissement, ni les cadres et agents de maîtrise, ni les ouvriers n'ont pris conscience de l'intérêt que présentent la prévention des accidents et plus spécialement le fonctionnement efficace des CHS ». Les seuls comités actifs sont ceux où la direction a compris l'importance de la prévention et où, en conséquence, les comités sont animés soit par le directeur lui-même, soit par un ingénieur de sécurité, estiment la plupart des rapports qui proposent des *remèdes* à l'indifférence (« plus faciles à énumérer qu'à appliquer » remarque la note de synthèse) : « propagande intensive auprès de tous les intéressés »

* chargé de mission au comité d'histoire des administrations du travail

(employeurs, cadres, ouvriers) et « action déterminante du directeur de l'établissement » (qu'il faut donc convaincre préalablement).

Deuxième tendance : tous les rapports (sauf celui de Limoges) insistent sur l'*incompétence* (et l'indifférence) des représentants du personnel. « L'appartenance syndicale prend le pas sur toutes les autres considérations, les intéressés n'ayant aucune idée du rôle très particulier du CHS » précise la note de synthèse. La hiérarchie de l'inspection du travail en 1956 (Dijon, Nancy, Lille, Bordeaux, Montpellier, Lyon, Limoges, Strasbourg), déjà en activité pendant la guerre, a une solution. Elle propose d'*éliminer toute influence d'ordre syndical* pour la désignation des représentants. Plusieurs rapports suggèrent l'intervention, sous des formes variées, de l'inspection du travail, système supposé permettre d'écarter les incompetents. Devant la léthargie patronale et ouvrière en matière de prévention, la tentation tutélaire monte vite à la tête de ces fonctionnaires.

Les représentants des syndicats minoritaires sont-ils éliminés comme le pense Blanc ? Oui, répond-on à Lille et à Marseille, terres de forte confrontation comme la banlieue parisienne, même si seule la région Nord précise que cette élimination suscite réclamations et non résignation comme à Marseille. Dans le reste de la France, il ne semble pas y avoir élimination des minoritaires.

Que se passe-t-il lorsqu'il n'y a pas ou plus de CE ou de DP pour désigner les membres du comité ? Le plus souvent il n'y a tout simplement pas de CHS. Mais parfois l'ancien comité survit vaille que vaille avec l'accord de tout le monde (ou dans l'indifférence générale). Ou bien encore, « solution d'opportunité », les membres du comité sont désignés par...l'employeur, comme dans l'Entre-deux-guerres, souvent parmi les ouvriers d'entretien. De nombreux rapports proposent que, faute de CE ou de DP, le comité soit désigné par le directeur départemental ou l'inspecteur du travail, sur liste patronale. Des inspecteurs précisent parfois « après consultation des organisations syndicales ouvrières ». Mais la hiérarchie régionale n'est pas de cet avis, craignant « que soient alors proposés des militants syndicaux plutôt que des ouvriers compétents. Dans ces conditions, le CHS deviendrait un organe revendicatif où les questions de sécurité passeraient à l'arrière plan », indique par exemple le rapport de Montpellier.

Dans les grands chantiers, les rapports des divisionnaires ayant étudié la question plus spécialement, comme ceux de Toulouse et Montpellier, insistent sur la nécessité de rendre obligatoire la création d'un emploi de « permanent à la sécurité ». Bordeaux propose de renforcer les délégués du comité régional de prévention, Paris (l'inspecteur du travail Floch, plus exactement) proposant de renforcer l'OPPBT. Mais les inspecteurs du travail proposent plutôt la création de CHS interentreprises. D'ailleurs, Vidal, inspecteur à Alès, a réussi à faire se constituer par accord des parties un CHS interentreprises sur le chantier de construction de la pile atomique de Marcoule qui occupe 1200 ouvriers de plusieurs entreprises.

De nombreux inspecteurs cités parfois par leur divisionnaire proposent de porter le mandat des membres des comités à deux ans pour plus de stabilité (au lieu d'un an), et de leur faire bénéficier de la protection dont disposent les délégués du personnel et membres des C.E., afin de renforcer leur efficacité. Mais toute la hiérarchie est d'un avis contraire, estimant, comme A. Pic de Marseille par exemple, que les membres du comité sont le plus souvent déjà DP ou m.CE, et que « cette façon de voir ne serait défendable que si on admettait que le CHS est un organe revendicatif, ce qui ne rentre pas dans son caractère bien qu'on y fasse quelquefois un peu de démagogie »(4).

En 1964 les choses n'ont pas changé. A. Pic, divisionnaire de Marseille observe dans une note interne que « les CHS devraient apporter une aide efficace à la lutte contre les accidents du travail, sous réserve que tous leurs membres soient actifs. Or trop souvent les CHS ne remplissent pas leur rôle. Même ceux paraissant bien fonctionner ne sont efficaces que parce qu'ils possèdent un bon agent de sécurité, alors que trop souvent les représentants ouvriers sont passifs ». Pour avoir un CHS efficace, il faut « un animateur », « formé », « motivé », « compétent psychologiquement », plus une formation et une information des membres, observe-t-il. Les choses ne vont pas mieux dans la région de Limoges, si l'on en croit Jean Taillefer, divisionnaire, dans un rapport de 1966 sur les CHS : « Dans chaque

département quelques CHS ont une activité réelle (...) dans les établissements importants ayant un service de sécurité animé par un agent spécialement chargé de ce service. Trop souvent les représentants des salariés ont tendance à se désintéresser des problèmes de sécurité. Il en est parfois de même des chefs d'établissement et il est à remarquer que lorsque ceux-ci président eux-mêmes les réunions des comités, le personnel à tous les échelons s'intéresse aux problèmes de sécurité ».

Le ministère constate, à l'examen de rapports annuels des CHS du début des années 60, la persistance de faiblesses et de difficultés. Le ministre souligne en 1965 « combien il est regrettable que, dans bon nombre d'entreprises, les comités (...) n'aient qu'une activité réduite, ou même n'aient jamais été constitués »(5).

Inexistence, indifférence et incompétence sont les mots qui reviennent le plus souvent pour caractériser la réalité des CHS dans les années 50 et 60 (*sauf dans les grands établissements dotés d'un service sécurité*), et ce, à cause de l'influence syndicale estime l'inspection du travail ou du moins sa hiérarchie.

(1) A Marseille, un rapport de 1964 observe que l'activité des CHS existant dans la région est nulle ou sans intérêt dans 40 % des cas, médiocre dans 30 % et satisfaisante dans 30 % (centre des archives contemporaines 880597-4, comme toutes les autres citations).

(2) Blanc est par ailleurs ancien résistant, SFIO, membre du SNIT, à l'époque principal syndicat des inspecteurs du travail ; il présidera de longues années pendant sa retraite un centre de médecine du travail parisien.

(3) Il n'y a de constitution de CHS possible en principe que s'il y a des représentants du personnel élus (circ. TR16/40 du 13 mai 49).

(4) A. Pic ne semble pas s'être demandé pourquoi les membres du CE bénéficiaient d'une protection, alors que l'institution à laquelle ils appartiennent est censée à l'époque être un lieu de « coopération » selon la loi, pour ses deux missions : l'information économique et la gestion des œuvres sociales, et non un organe « revendicatif ».

(5) circ. TE 19/65 & 4 OSS du 6 mai 1965.