

## LES ORIGINES DU CHSCT (1926-1947)

Michel Cointepas\*

(extraits du cahier du Chatefp n° 5 mai 2001)

On apprend dans les manuels de droit du travail et dans les facultés que les CHS sont nés en 1947 et ont été réformés en 1982. Pour l'essentiel, ce n'est pas faux. Toutefois le CHS a une enfance et même une gestation qui ont disparu de notre mémoire mais que l'on peut restituer.

### *Une initiative des maîtres de forges de Meurthe-et-Moselle à la fin des années 20*

Les premiers CHS que l'on appelle « comités de sécurité » (CS) dans l'entre-deux-guerres, sont nés à la fin de 1926 d'initiatives patronales dans la métallurgie lourde de Meurthe-et-Moselle, ainsi qu'à la Cie des chemins de fer du Nord. En décembre 27, on recense une poignée de comités en Meurthe-et-Moselle dont le premier, celui des Acieries de Pompey (1). L'inspecteur du travail Babaud de Nancy s'active pour tenter de généraliser ces initiatives patronales dans tout le département.

En décembre 1927, Boulin, ancien inspecteur divisionnaire du travail du Nord retraité, dirigeant de l'Association des industriels du Nord de la France (2), fait une grande « causerie » devant les membres de la Société industrielle de Lille. Il y a trop d'accidents, dit-il. Il faut les prévenir. Les Américains nous montrent la voie. Il faut d'abord, pensent les Américains, que l'employeur soit convaincu de la nécessité de cette lutte, puis qu'il nomme un ingénieur de sécurité. Celui-ci, à son tour, désignera un comité de sécurité (4).

On le voit, ces comités, créés par les maîtres de forges de Meurthe-et-Moselle à l'image de leurs confrères américains, sont des comités « patronaux », présidés et composés par le directeur d'usine. Il s'agit d'un outil parmi d'autres de leur politique de prévention des AT, au même titre que l'ingénieur de sécurité, les affiches, les films, les primes à la prévention fixées sur le nombre d'AT, etc.

L'UIMM organise un mois après, en janvier 28, une conférence pour ses adhérents sur la prévention des accidents (5). A cette occasion tous les participants prennent connaissance de tout ce qui se fait de mieux en Amérique et en Meurthe-et-Moselle en matière de prévention, à travers diverses interventions. Tous les adhérents recevront des brochures reprenant les principaux discours. C'est le lancement officiel des CS patronaux.

On y trouve résumée une étude américaine réalisée en 21 à la demande d'une commission officielle pour l'élimination du gaspillage dans l'industrie. Elle s'intitule « *les conditions du succès dans la prévention des accidents* ». Elle voit trois acteurs clefs : la direction (la tête du mouvement), l'ingénieur de sécurité (le bras) et le comité de sécurité dont les membres sont des agents de maîtrise. Les adhérents de l'UIMM prennent connaissance de l'expérience de la Cie américaine G.E.C. : un CS central institué en 1912, un comité mixte dans chaque usine composé à 50% d'ingénieurs et d'agents de maîtrise nommés par la direction, et à 50% d'ouvriers élus par leurs camarades. Le président et le secrétaire remplissent ces fonctions alternativement.

---

\* Chargé de mission au comité d'histoire des administrations du travail. Contribution à un colloque de l'IRT-Aix Marseille II de l'automne 2000.

Lors de cette conférence, Frois, illustre inspecteur du travail à Paris, ingénieur civil des mines, professeur du CNAM, expert pour la sécurité du BIT, explique et vante les initiatives de Meurthe-et-Moselle en matière de CS. Il faut faire baisser le nombre des AT pour de multiples raisons. Le directeur d'usine doit s'y atteler, en partant d'un plan d'action en six objectifs : création d'une infirmerie ; recherche, avant tout accident, des causes possibles d'accident ; installations et entretien des dispositifs de protection ; après un accident, examen critique des observations auxquelles il peut donner lieu ; mise en œuvre de tous moyens propres à en éviter le retour ; enseignement de la prévention dans l'établissement. « *Pour veiller à l'exécution de ce plan d'ensemble et d'une manière générale à l'amélioration des conditions de travail du personnel*, ajoute Frois, *il est utile de constituer un ou plusieurs comités techniques composés d'ingénieurs, de chefs de service, contremaîtres et d'ouvriers qualifiés de l'établissement* ». Il ajoute : « *En Amérique, ces comités ont été accueillis avec grande ferveur, leur fonctionnement n'a suscité aucune difficulté ; (...) en France, dans les quelques usines métallurgiques de l'est où ils ont été constitués, d'abord à Pompey, leur action bienfaisante s'est faite très vite sentir* (6). » L'allocution de Frois fait l'objet de deux publications, l'une par l'UIMM sous la forme d'une petite brochure rouge transmise à tous les adhérents, l'autre par le ministère sous forme d'une circulaire transmise à tous les inspecteurs qui vont se faire désormais les chantres des CS.

Pour le grand patronat de la sidérurgie de Meurthe-et-Moselle, il s'agit de créer des comités techniques dont les membres sont désignés par l'employeur, pour raccourcir les distances hiérarchiques entre l'ingénieur de sécurité et la maîtrise, pour mieux « enfoncer le clou » de la prévention dans les têtes. Pour Boulin, Frois, la direction du travail et ses IT, il y a en plus de cette dimension, la volonté réformatrice d'intégrer l'ouvrier à la Nation, de souder patronat et classe ouvrière à la République dans un même souci d'ordre et de progrès.

Le point de vue du grand patronat est présenté à la conférence internationale du travail de Genève en juin 28 par Lambert-Ribot : ...« *Il n'y a que la direction qui puisse arriver à ces bons résultats. Pour y parvenir, elle peut disposer d'un service de sécurité (...). Nous avons aussi depuis très peu de temps (...) une institution qui se répand : celle des CS (...). Ce sont des comités composés de techniciens ; ils ont une valeur technique et non une valeur représentative. En somme, pour la prévention, il ne s'agit pas de faire de la politique, mais de la technique et c'est pourquoi ces CS comprennent des directeurs, des ingénieurs, des contremaîtres. Ce sont en quelque sorte des organes agissant de la direction.* »

En somme, d'un côté il y a le « rêve américain » des maîtres de forge de Meurthe-et-Moselle séduits par l'efficacité de l'organisation du travail américaine. Le comité est un élément d'un sous-ensemble « prévention », avec l'ingénieur de sécurité, les affiches de prévention, les primes à la prévention, les films, les conférences à la maîtrise, etc. De l'autre, il y a le rêve allemand d'A. Thomas et A. Fontaine passés au BIT, de Picquemard, leur homme de la direction du travail, un rêve de collaboration institutionnelle du Capital et du Travail au sein de l'entreprise comme au sein des branches et de l'Etat, pour mettre la Nation à l'abri des périls extrêmes.

Mais cette présentation opposant un projet patronal technique, préventif, apolitique (angélique et presque naïf) à un projet très politique, participatif, réformateur, anti-subversif, fait la part un peu trop belle à la vision patronale qui n'a rien, en réalité, d'apolitique. Les maîtres de forges veulent combattre, en le devançant, en lui coupant l'herbe sous le pied, le projet réformateur lui-même, quel que soit sa forme, combattre tout projet visant à faire entrer dans la propriété privée industrielle une représentation « extérieure » syndicale, anti-patronale et minoritaire chez les ouvriers. L'UIMM poursuit le combat de sa création en 1901 en réaction contre les décrets Millerand, en particulier celui du 17 septembre 1900 créant des « conseils du travail » destinés à institutionnaliser un partenariat entre chambres patronales et ouvrières, les maîtres de forge y voyant « *le fourrier du syndicalisme obligatoire et l'amorce de l'immixtion des syndicats ...* » (7).

Les deux projets sont très politiques et radicalement opposés : pour le patronat, il y a péril à faire entrer le loup syndical dans la bergerie patronale ; pour la direction du travail, il y a danger pour la Nation à ne pas faire entrer le chien de berger dans la bergerie patronale. Ces deux projets ne se confondent pas avec la revendication syndicale de délégués ouvriers à la sécurité désignés par le syndicat (CGT ou CGTU). Au contraire, l'un s'y oppose frontalement, tandis que l'autre tente de trouver une voie médiane entre les deux projets.

Le mouvement de création se développe lentement jusqu'au milieu des années trente dans la grande industrie, métallurgique principalement, nous apprennent les rapports des IT. Mais le poste d'ingénieur à la sécurité, avec sa production de rapports d'AT, d'affiches, de conférences aux contremaîtres, se développent beaucoup plus vite que les comités, même patronaux. L'idée d'asseoir des subordonnés, fussent-ils agents de maîtrise, autour d'une table pour dialoguer, échanger, sur la sécurité, heurte la plupart des grands patrons (8). Chemins de fer mis à part, à l'ouest d'une ligne Rouen/Menton, il n'y a qu'un seul CS identifié (à la Régie d'éclairage de Bordeaux), y compris en région lyonnaise où « aucune initiative digne d'être signalée en vue de la prévention des AT ne peut être mentionnée » (9). Pas davantage en Alsace Moselle où la prévention des AT, consciente, collective et organisée, est pourtant une vieille habitude remontant au début du siècle. Le mouvement patronal en faveur des comités, on l'a vu, est avant tout lorrain. Il le demeure (10).

Il ne s'agit pas, chez les maîtres de forge de Meurthe-et-Moselle, d'un effet de mode peu durable. Ils s'accrochent à leurs comités et en propagent les bienfaits. Ainsi en 33, lors d'une conférence à de futurs ingénieurs au CNAM sur « la prévention des AT dans l'industrie et les grands aspects de sa réalisation pratique », un directeur de Pont-à-Mousson déclare que les CS sont nécessaires dans toute usine d'une certaine importance (11).

Au total, à la fin des années 20, la direction du travail recense moins de 50 comités dont 22 comportent des ouvriers, le plus souvent désignés par l'employeur, quelquefois élus par leurs camarades. Ce n'est pas un raz-de-marée (12). Malgré une recommandation de l'O.I.T., le mouvement de créations de CS « patronaux » va progresser très lentement jusqu'en 36 qui va voir éclore les délégués du personnel dans toutes les usines à la suite de la grève générale.

A côté de ces comités « patronaux » se créent ici et là quelques comités « représentatifs », principalement dans la branche gaz et électricité (Gaz de Paris, Gaz de la banlieue parisienne, Régie d'éclairage de Bordeaux) où se sont créés des « conseils du travail », composés paritairement (50/50) de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Ces comités sont habilités à étudier les rapports adressés par leurs membres visant des changements de méthode dans l'exécution du travail, des mesures nouvelles en vue d'assurer une plus grande sécurité d'exécution du travail et de meilleures conditions de travail. La fédération CGT, à laquelle semblent appartenir la grande majorité des représentants du personnel, cherche à les généraliser. Ces commissions mixtes, réunissant personnel et direction pour la sécurité, se sont créés aussi dans d'autres industries : dans les navires depuis 1907 par exemple ; par ailleurs les délégués ouvriers à la sécurité, créés en 1890 dans les mines, ont fini par faire tache d'huile dans les chemins de fer en 31, dans l'aviation marchande en 32, et dans les poudreries en 38 (13). Ces diverses institutions (non-patronales, semble-t-il) mériteraient à elles seules une étude comparative approfondie.

La naissance des délégués du personnel, habilités à porter des réclamations relatives à l'H. & S., va-elles interrompre le développement des CS « patronaux » et des CS « représentatifs » ? Oui sans doute dans l'immédiat. Mais la préparation de la guerre va bousculer les choses.

### ***Une « recommandation » du ministère du travail de la III<sup>ème</sup> République finissante***

La déclaration de guerre de 39 entraîne la création, par arrêté du 9 septembre, d'une commission (nationale) de sécurité du travail pour « étudier les mesures à prendre pour prévenir les AT ». Dans cette commission siègent notamment le docteur André Salmont, titulaire de la chaire de sécurité du travail au CNAM et Pierre Caloni, directeur adjoint du Syndicat général de garantie contre les AT du BTP. Une lettre circulaire du 7 février 40 aux IT lance une enquête destinée à établir les répercussions possibles de l'accroissement des journées de travail imposé par l'économie de guerre, sur la santé des travailleurs. Salmont, tirant les conclusions de cette enquête lors des réunions de la sous-commission d'H. & S. du travail, oriente les travaux vers les problèmes médico-sociaux. Mais P. Caloni parvient à adjoindre l'étude d'un projet de comités. « *Le moyen concret de réussir, en ce domaine psychologique, déclare-t-il, est la création de CS appelant l'attention de tous sur l'importance du problème de la prévention ; le comité réalise l'unité de front contre l'accident et un mode de collaboration constante des parties intéressées : employeurs, cadres, main d'œuvre* ». Il propose une composition et un mode de fonctionnement du comité. La sous-commission étudie le 23 avril 40 le texte proposé par P. Caloni. Le 1<sup>er</sup> juin 40, le texte, annoncé par une circulaire du même jour, sort sous forme de « recommandation » du ministère. Celui-ci « recommande » donc, à côté de médecins du travail et de services sociaux, et pour les mêmes raisons, la création de CS dans les établissements industriels. La certitude d'une guerre longue, économique et industrielle, occupant beaucoup de femmes à des postes non qualifiés, fait triompher le souci de la prévention et le souhait de voir se développer ces trois institutions. La circulaire du 1<sup>er</sup> juin en explique longuement les motivations (14). La « recommandation » deviendra obligation, précise la circulaire, après les consultations d'usage, « *dès que les circonstances le permettront* ».

Il est *recommandé* de créer des comités dans les établissements industriels de plus de 500 salariés (et dans les chantiers et établissements dangereux de plus de 100 ouvriers). Le comité sera composé du chef d'établissement ou de son représentant (président), du chef de service de sécurité (vice-président), de deux représentants du personnel désignés par les délégués du personnel, de deux agents de maîtrise et de deux ouvriers par 500 ouvriers désignés par l'employeur, et du médecin du travail quand il existe (2<sup>ème</sup> vice-président). Un roulement annuel sera établi parmi les agents de maîtrise et les ouvriers désignés par l'employeur. Le CS pourra faire appel à la collaboration de toute autre personne qui lui paraîtrait qualifié. On remarque donc que la recommandation du ministère du travail s'inspire principalement de la réalité des CS patronaux, en y introduisant un zeste de représentation ouvrière limitée à deux membres dans un établissement de 500 salariés. Quelles sont les fonctions « recommandées » du comité ? Préparer les règlements et consignes de sécurité ; mener les enquêtes AT ; procéder à l'inspection des installations, s'assurer de l'application des prescriptions légales et réglementaires et des consignes concernant la sécurité, veiller à l'entretien des protections ; organiser l'instruction « incendie » et « sauvetage », et veiller au respect des consignes ; tirer les conclusions des statistiques AT ; développer le sens de la prévention par tous les moyens efficaces ; proposer toute mesure liée à sa mission. On souhaite que le comité se réunisse « *au moins une fois par mois* » pendant les heures de travail, le temps passé étant rémunéré.

### ***Une généralisation par Vichy***

Belin, ex-leader de l'aile droite de la CGT devenu ministre du travail de Vichy, pressé de réformer, transforme la recommandation en réglementation le 4 août 1941 avec l'aval des autorités d'occupation qui n'y trouvent rien à redire. Le CS s'inscrit parfaitement dans « l'esprit de la Charte » (un leitmotiv du ministère durant trois ans) au point d'ailleurs d'être inclus dans son édifice officiellement le 1<sup>er</sup> février 43 en devenant une commission du comité social d'entreprise, statut qu'il conservera jusqu'en 1982.

Les missions du comité, fixées par le décret du 4 août 41, sont celles définies par la « recommandation ». Le champ d'application est également le même. Sa composition diffère légèrement. Le comité comprend le chef d'établissement, le chef du service de sécurité, le médecin du travail, deux représentants du personnel, et un seul agent de maîtrise désigné par l'employeur. Le comité a diminué de taille et, du coup, le poids relatif des représentants du personnel par rapport aux autres membres se trouve renforcé. Son fonctionnement, par contre, se trouve lui aussi allégé, puisque la réunion normale passe de mensuelle à trimestrielle. Elle doit se faire seulement « *autant que possible* » pendant le temps de travail, le temps de présence étant rémunéré.

A partir de septembre 41, les inspecteurs du travail s'attachent à mettre en œuvre les CS, petit trait d'union entre le *pré-Vichy* et Vichy (15). Ils en sont ravis. N'avaient-ils pas signalé l'apparition spontanée de ces CS depuis 1927, assistant parfois à leurs réunions et y prodiguant leurs conseils ? Cette nouvelle institution participative obligatoire n'ébranlait-elle pas, mine de rien, les théories libérale et communiste faisant de la relation de travail un face à face contractuel potentiellement explosif entre le propriétaire et l'ouvrier ? Le CS ne faisait-il pas triompher une conception « moderne » faisant de l'entreprise une communauté solidaire associant employeur et salariés ? Les IT redoublent d'effort pour qu'elle devienne réalité. Ils ont un an, de septembre 41 à septembre 42, pour faire passer le message dans les entreprises. Car, après l'entrevue Laval-Sauckel sur la Relève, ils auront d'autres chats à fouetter (16). L'opération est assez facile à mener. Seuls les établissements industriels de plus de 500 salariés étant assujettis, les inspecteurs les connaissent très bien car leur nombre est très limité dans chaque section. Les IT dépassent d'ailleurs leurs quotas respectifs. En effet la réglementation les autorise à imposer des comités dans les établissements de 100 à 500 salariés présentant des risques graves. Ils sont aidés en réalité par nombre d'employeurs qui décident de créer des comités dans toutes leurs usines, qu'elles aient plus ou moins de 500 salariés, ou plusieurs comités dans une très grande usine (17).

Il y avait 126 comités début 41. Dès le 15 octobre la centrale, exploitant les rapports des inspecteurs, constate qu'un mouvement de créations est lancé. En 42 le taux de créations donne pleine satisfaction : on compte 901 comités en février. En juin 44, le mouvement est quasi-achevé ; le CS est devenu une réalité incontournable de la vie sociale des grands établissements industriels. En avril 45, la direction du travail note avec satisfaction qu'il y a 1386 comités (18).

### ***Une démocratisation et un élargissement en 1947***

Pour autant, il s'agit d'une réalité bien peu démocratique qu'il convient de réformer. Une note interne au ministère du 26 juillet 1945 fait le point sur les CS de Vichy : « *L'utilité de ces comités ne peut être discutée ; l'Inspecteur du travail a trouvé en eux un auxiliaire placé en permanence sur les lieux mêmes du travail qui lui permet de prendre des décisions en toute connaissance de cause lors de ses visites et de prolonger son action dans l'intervalle de celles-ci. Il serait donc souhaitable que les différents textes qui forment le statut de ces institutions soient validés (19).* » Les textes de Vichy sur les CS « *devraient être corrigés* » sur deux points principalement : L'extension de leur compétence d'une part, et d'autre part la démocratisation et l'élargissement de leur composition (20). La note aborde en conclusion la question de l'articulation CE/CHS, « *le CHS (devant) être subordonné au CE, sans pour autant perdre sa physionomie propre* ».

En juin 46 est achevée l'élaboration d'un avant-projet de décret qui est soumis pour avis à la commission de sécurité du travail et à la commission d'hygiène industrielle. Elles donnent leur accord au cours de séances d'avril et mai 47. Le décret sort le 1<sup>er</sup> août 47, Daniel Mayer étant ministre du travail. Son exposé des motifs est éclairant :

*« Le décret du 4 août 1941, modifié par le décret du 1<sup>er</sup> décembre 42, prévoit l'institution obligatoire de CS dans les établissements industriels et commerciaux et détermine leurs conditions d'organisation et de fonctionnement. Ces comités sont essentiellement des organismes techniques qui associent les travailleurs à la tâche de protection contre les risques professionnels. Leur fonction est particulièrement importante dans le domaine de la prévention des accidents du travail puisque c'est au lieu du travail et d'une manière permanente que l'amélioration de la sécurité doit être recherchée.(...) Ce projet reprend dans son ensemble les dispositions du décret du 4 août 1941, mais certaines modifications ont été apportées au texte initial. D'une part, les comités s'intitulent désormais « comités d'hygiène et de sécurité » et constitue une commission spéciale du comité d'entreprise dont l'institution est prévue par l'article 7 du décret du 2 novembre 1945. D'autre part, le nombre de représentants du personnel est augmenté et varie selon l'importance de l'établissement. Leur désignation est effectuée par le comité d'entreprise assisté des délégués du personnel. Cette procédure qui est dès maintenant mise en pratique, présente de grands avantages et met fin aux difficultés que provoquait le mode de désignation prévu en 1941. »*

\* \*

Les CHS, importés des U.S.A. en 1926 à l'instigation de maîtres de forge lorrains et d'ingénieurs des chemin de fer, comme un outil parmi d'autres de prévention à la disposition de l'employeur, organe recommandé par l'OIT, par les inspecteurs du travail et la direction du travail qui y voit déjà un embryon d'institution représentative du personnel, ont eu du mal à se développer spontanément. Les employeurs restaient méfiants devant l'idée de faire asseoir des salariés autour d'une table pour dialoguer avec la direction, fusse de sécurité et fussent des agents de maîtrise désignés par eux. La greffe américaine ne prend pas, même au sein de l'UIMM. Resterait à savoir pourquoi une mouche a piqué sélectivement les maîtres de forge de Meurthe-et-Moselle. Il semble qu'ils aient été travaillés par des échanges au sein d'associations patronales de prévention et de réseaux d'ingénieurs proches du CNAM notamment.

Le ministère du travail de la III<sup>ème</sup> République ne se résout pas à disparaître sans avoir préalablement « recommandé » la création de comités de sécurité patronaux tempérés d'une once de représentation. Vichy très vite généralise l'institution qui connaît un certain succès. Après la Libération, l'institution est, non pas créée, mais démocratisée et étendue(21).

(1) Ceux des Fonderies de Pont-à-Mousson, d'Aubrives à Villerupt, des Forges de la Providence à Rehon, des Acières de la Marne à Honécourt et de la Chiers à Longwy.

(2) Germanophone et anglophone, membre de la section Nord de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs, à l'origine du décret de 1925 sur la protection des travailleurs dans les chantiers du BTP.

(3) Sur le thème : « L'emploi des méthodes psychotechniques pour la prévention des AT », causerie publiée dans la revue « Le monde industriel » (1928, p.517).

(4) L'ingénieur « aura soin, avec l'autorisation de l'employeur bien entendu et si celui-ci n'y voit pas d'inconvénient, de constituer un comité d'ouvriers et de contremaîtres ou encore composé des uns ou des autres, appelé comité de sécurité de l'usine. Les membres de ce comité sont désignés par l'employeur lui-même. Ils doivent se réunir au moins une fois par mois pour examiner les causes des accidents et l'état de la prévention dans l'usine. L'ingénieur de la sécurité ne doit jamais être le président de droit, mais sa place est toute désignée comme secrétaire, de manière à éclairer le comité si besoin est. Il devra tenir le plus grand compte des indications fournies par les membres du comité, de façon à exciter leur confiance. Ce comité sera renouvelé aussi fréquemment que possible, de manière à y faire passer le plus grand nombre d'ouvriers. Dans quelques cas on fera le choix de certains ouvriers, en dehors des contremaîtres, qui seront désignés comme « homme de sécurité ». Beaucoup d'industriels américains affirment que c'est un excellent moyen d'intéresser les ouvriers à la question. »

(5) Pour l'inauguration de son service de prévention des AT (cette création est en elle-même significative).

(6) Comment s'organisent ces comités ? « Suivant l'importance des établissements, il y a pour chaque usine ou groupe d'usines un comité composé de 4 à 12 membres parmi lesquels figurent toujours le chef d'entretien, le chef du personnel, des ingénieurs et des contremaîtres. Jusqu'ici, à une ou deux exceptions près, l'élément ouvrier n'est pas présent dans ces comités ». Mais en bon IT, Frois ajoute : « Je crois que la pratique démontrera qu'il y a intérêt à associer directement l'ouvrier à l'œuvre de prévention et que, sous réserve de choisir les représentants ouvriers en raison de leur compétence, il n'y a rien à redouter bien au contraire des conseils qu'ils peuvent être appelés à donner. L'expérience à l'étranger a été concluante : la présence d'ouvriers dans ces conseils a été extrêmement utile et les bienfaits de cette collaboration ont eu leurs répercussions dans d'autres circonstances. » Il semble faire là référence aux conseils d'entreprise allemands.

(7) cité par V.Viet in V.Viet & M.Ruffat, *Le choix de la prévention*, Economica, 1999, p. 56 et s. Du reste, dans son bulletin interne de janvier 28, l'UIMM note « L'Atelier (NDR : revue de la CGT dont Léon Jouhaux est rédacteur en chef) réclame ... la création de délégués ouvriers à la sécurité dans les ateliers et les entreprises. ...La prévention des AT nécessite d'autres mesures que nous considérons comme beaucoup plus efficaces ». Et l'UIMM ne mâche pas ses mots dans son bulletin interne d'août 28 qui résume l'allocution finale de la conférence de l'UIMM faite par le président de la commission de prévention, par ailleurs directeur général des Ets Schneider : « Diverses propositions de législations sont à l'étude tendant à l'institution, avec des modalités diverses, de délégués ouvriers à la sécurité. De même la conférence internationale du travail étudie, en vue d'en faire l'objet d'une convention ou d'une recommandation internationale, la question de la participation ouvrière à l'œuvre de la prévention. ...Il est de l'intérêt général de prévenir l'adoption de mesures législatives conçues trop hâtivement et qui pourraient être inopérantes, sinon même dangereuses. ...Les conclusions tirées des différents rapports sont les suivantes : nécessité de développer l'organisation de la prévention des accidents dans tous les établissements par l'institution d'ingénieurs de la sécurité ou de comité de sécurité ; développement de l'esprit de sécurité du personnel soutenu par l'action de la direction ... » (CARAN F/22/496).

(8) Ainsi sont sans CS, à la fin des années 20, Renault, A. Citroën, Thomson Houston, par exemple ; en région parisienne, il n'y a de CS que dans les chemins de fer (3 en juin 29 à la Cie des chemins de fer du Midi, 1 en avril 30 au « P.L.M. ») et dans la distribution de gaz. En Bourgogne & Franche-Comté, il n'y a pas de CS, même chez Schneider (au Creusot, à Breuil, à Montchanin) qui a pourtant créé un service de prévention dès 1893, étoffé en 22 avec un ingénieur à sa tête ; *idem* à la Sté alsacienne de constructions mécaniques à Belfort et à Paris, ainsi qu'à la Sté Les fils de Peugeot frères, à Valentigney dans le Pays de Montbéliard. Dans le Nord où l'on s'agite beaucoup pour trouver films et

affiches, il y a très peu de CS. Seules en ont créés la Cie internationale des machines agricoles de Croix près de Lille, les usines Dervaux, filateurs de lin à Quesnoy-sur-Deûle, et la Sté Escaut-&-Meuse, fabrique de tubes à Anzin.

(9) CARAN F/22/496.

(10) Des CS s'y créent encore aux fonderies de Cousances, à la Sté des lunetiers, à la Sté des chenaux Bigot-Renaux dans son usine de Laneuville (Meuse), aux Ets Petitcollin à Etain, à la Sté de Senelle-Maubeuge, à l'usine de Longwy de la Sté des Hauts fourneaux de la Chine.

(11) P. Ageron, directeur des fonderies de Foug (Meurthe-et-Moselle) de la S.A. des Hauts fourneaux et forges de Pont-à-Mousson, dans sa 2<sup>ème</sup> partie sur « les remèdes » et à propos de « l'action sur la maîtrise » : « *Un CS est nécessaire dans toute usine d'une certaine importance. Ce comité à notre avis doit obligatoirement comprendre la maîtrise tout entière ... Ce comité présidé par la direction doit se réunir régulièrement, en outre être tenu en haleine constamment au moyen de circulaires et de notes relatant entre chaque réunion tous les faits dont l'intérêt mérite d'être communiqué... Nous recommandons également de faire entrer dans ce CS un certain nombre d'ouvriers... ; ces conseillers sont à choisir non pas par leurs camarades ; nous ne sommes pas du tout partisans de cette méthode là ; une élection de ce genre serait toujours faussée par des considérations d'ordre tout autre que celui de la prévention...* » (CARAN *op.cit.*).

(12) Centre des archives contemporaines, n°880597-5.

(13) J. Boisselier, *Une guerre contre le risque : la vie et l'œuvre de Pierre Caloni*, 1971.

(14) « *... Afin d'être en mesure de remplir sa tâche dans de bonnes conditions de facilité, de moindre fatigue et de sécurité, le travailleur doit être placé exactement à la place qui lui convient... Pour une utilisation rationnelle de la main d'œuvre disponible, il faut déceler chez les candidats à un poste quelconque les contre-indications qui peuvent les faire écarter de cet emploi, alors qu'ils sont parfaitement aptes à en occuper un autre....* » D'où la nécessité d'avoir dans les usines des médecins du travail.

« *... Lorsque ... les femmes qui sont, pour la plupart, devenues, du fait de la guerre, des chefs de famille, savent... qu'on répondra à leurs demandes de conseils, qu'on les orientera dans les démarches de toutes natures qu'elles ont à accomplir, elles travaillent avec tranquillité d'esprit* ». D'où la nécessité de créer des services sociaux.

« *Au moment où les nécessités de la production nationale imposent un travail particulièrement intense au personnel occupé, il est urgent de prendre toutes les mesures propres à protéger la santé des travailleurs et à alléger l'effort qui leur est demandé en améliorant les conditions dans lesquelles s'effectue leur travail et en veillant d'une façon particulière à la sécurité du travail.* » D'où le besoin de comités de sécurité.

(15) Sur la mise en œuvre de la Charte du travail par les inspecteurs du travail voir notre contribution sur ce thème au colloque organisé les 22-24 oct. 92 à Paris sous la direction de Denis Peschanski (IHTP-CNRS) et Jean-Louis Robert (CRHMSS-Paris 1) : *Les ouvriers en France pendant la seconde guerre mondiale*, dont les actes ont été publiés sous ce titre en 1992 par le CNRS.

Pour connaître l'état d'esprit des inspecteurs du travail en février 1942, voir notre contribution sur ce thème au colloque organisé sous la direction de Jean-Louis Robert (CRHMSS-Paris 1) les 4-5 décembre 92 à Paris : *inspecteurs et inspection du travail XIX & XX ème siècle*, dont les actes ont été publiés en 98 par le ministère du travail.

(16) Ils n'auront de cesse de s'en plaindre d'ailleurs, oralement mais aussi par écrit, dans leurs rapports annuels. Le ministère constate en août 42 que les IT ne possèdent qu'une connaissance superficielle de l'état d'esprit des employeurs, car, « *comme la plupart le mentionne, ils sont retenus par des travaux sédentaires (sic) et délaissent le contrôle des établissements* ». En 43 encore, la corvée de main d'œuvre absorbe presque complètement les IT. Tout l'atteste. A commencer par les sujets abordés lors des réunions de service de la hiérarchie de l'inspection avec les directeurs du ministère le 2 février 43 (arch. dép. Dijon, W 4055/58). L'inspection du travail est en sommeil. L'heure est au contrôle de l'emploi.

(17) Les inspecteurs ne peuvent d'ailleurs pas faire l'économie d'interventions sur ce sujet, puisque la réglementation les charge d'établir la liste des membres des CS, après avis des organisations syndicales (ex-confédérées et ex-chrétiennes). Cette procédure tutélaire (pour ne pas dire plus) est bien dans l'air du temps. Mais elle flatte l'ego des IT qui voient leur autorité renforcée. Dans la pratique, les IT ne manquent pas de demander leur avis aux employeurs. D'autant que très souvent il n'y a pas

ou plus de syndiqués visibles dans les établissements. Autant que faire se peut, les IT cherchent à faire siéger des ouvriers reconnus, si possible membres des services d'entretien, parce qu'ils peuvent circuler et connaissent l'établissement.

Dans les grands établissements industriels, l'employeur doit soumettre à l'IT un projet relatif au nombre de CS et à leurs champs respectifs. L'IT veille à ce que chaque CS couvre environ 500 ouvriers, mais surtout un service homogène, et à ce que les divers CS de l'établissement soient coordonnés.

En 1943, Emile Piton, célèbre inspecteur divisionnaire adjoint de Lille, élabore un projet de notice à l'usage des CS commentant ses missions, la façon de les réaliser, la collaboration du CS avec les comités sociaux d'entreprise, les services médicaux du travail, les IT et les associations de prévention. La direction du travail va corriger l'introduction et le chapitre de présentation générale à la Libération pour la publier, mais la préparation de la réforme de 47 arrivera trop vite. Les circulaires successives sur le CHS s'inspireront de ce premier travail.

(18) CAC 880597-4.

(19) *idem*.

(20) « 1°) Extension de la compétence des comités : Il serait nécessaire de fondre en un même organisme les comités d'hygiène et les CS prévus par la recommandation du 1<sup>er</sup> juin 40 et de créer un « comité d'hygiène et de sécurité ... » (NDR : c'est la première apparition de cette expression, semble-t-il).

« 2°) Démocratisation et élargissement de la composition des comités : L'arrêté du 6 août 41 complété par l'arrêté du 18 août 41 a prévu que les délégués de la maîtrise seraient désignés par l'employeur et que les délégués du personnel ouvrier et employé seraient désignés par le Préfet sur une liste établie sur proposition de l'IT après avis des organisations syndicales les plus représentatives.

*Il conviendrait ...de revenir à un mode de désignation conforme aux désirs du monde du travail et de décider que les différents représentants... seraient élus par leurs pairs dans les conditions analogues à celles prévues pour les délégués aux comités d'entreprise... Par ailleurs, la composition du CHS devrait ...comprendre... deux chefs de service, contremaîtres ou chefs d'équipe par 500 travailleurs, et trois délégués du personnel ouvrier et employé par 500 travailleurs, ce chiffre de trois devant permettre une représentation proportionnelle à la C.G.T. et à la C.F.T.C.. Enfin, le médecin d'usine et l'assistante sociale feraient partie de droit de ce comité qui pourrait, par ailleurs, faire appel à la collaboration de toute autre personne qui lui paraîtrait qualifiée. »*

(21) Pour la période de 47 à 97, voir la contribution de P. Barrau, historien du droit, au coll. d'Aubagne 97, « Les CHSCT ont 50 ans », IRT d'Aix & DRTEFP, cahiers de l'IRT, n° spéc., 98 : « Du CHS au CHSCT de 1947 à 1997... ».