



La nouvelle revue du travail

3 (2013)

Financiarisation et travail

Louis-Marie Barnier

Salariés profanes et experts savants : la légitimité des syndicats en question

Avertissement

Le contenu de ce site relève de la législation française sur la propriété intellectuelle et est la propriété exclusive de l'éditeur.

Les œuvres figurant sur ce site peuvent être consultées et reproduites sur un support papier ou numérique sous réserve qu'elles soient strictement réservées à un usage soit personnel, soit scientifique ou pédagogique excluant toute exploitation commerciale. La reproduction devra obligatoirement mentionner l'éditeur, le nom de la revue, l'auteur et la référence du document.

Toute autre reproduction est interdite sauf accord préalable de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France.

revues.org

Revues.org est un portail de revues en sciences humaines et sociales développé par le Cléo, Centre pour l'édition électronique ouverte (CNRS, EHESS, UP, UAPV).

Référence électronique

Louis-Marie Barnier, « Salariés profanes et experts savants : la légitimité des syndicats en question », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 3 | 2013, mis en ligne le 30 octobre 2013, consulté le 16 décembre 2013. URL : <http://nrt.revues.org/1332>

Éditeur : Durand, Jean-Pierre

<http://nrt.revues.org>

<http://www.revues.org>

Document accessible en ligne sur :

<http://nrt.revues.org/1332>

Document généré automatiquement le 16 décembre 2013.

© Tous droits réservés

Louis-Marie Barnier

Salariés profanes et experts savants : la légitimité des syndicats en question

- 1 Et si le droit à l'expertise affaiblissait autant qu'il renforce l'intervention des élus du personnel au CHSCT ? En lançant cette interrogation, sans doute à contre-courant de toutes les appréciations positives portées sur le droit d'expertise de plus en plus étendu des CHSCT, nous voulons ainsi interroger les fondements de cette démarche d'expertise. Qu'est-ce qu'être expert ? Qui est expert et, de ce fait, qui ne l'est pas ? L'expertise, sous sa forme actuelle, ne contribue-t-elle pas à enfermer la parole experte dans un espace privatisé, celui de la relation entre l'employeur et le CHSCT commanditaire de l'expertise ? Tout ce processus ne revient-il pas alors à briser la relation entre la réflexion et l'action, entre l'expert et le syndicaliste, entre le mouvement syndical et le champ intellectuel ?
- 2 La dimension positive de l'expertise des CHSCT a déjà été soulignée à plusieurs reprises. Sa mobilisation représente, comme le note S. Granaux (2010), une des conditions essentielles pour permettre au CHSCT de répondre à ses missions. Elle constitue un des leviers d'action pour une instance de représentation du personnel complexe devenue le vecteur d'une exigence fondamentale : le droit à la santé des salariés. L'expertise permet partiellement de compenser une situation où les CHSCT seraient « en déficit de connaissances et de moyens pour pouvoir se poser efficacement comme protagonistes de la prise en charge de la protection des salariés » (Turquis & Thébaud-Mony, 2011, p. 177). Son intervention permet une avancée substantielle des dossiers. Elle renouvelle les conditions du dialogue dans le CHSCT. Elle permet de « maîtriser la temporalité d'une confrontation ou (de) renforcer le crédit des positions tenues » (Cristofalo, 2011, p. 13). Il nous semble pourtant nécessaire de réinterroger les mécanismes sociaux sous-jacents à l'institutionnalisation d'une fonction d'expert et plus largement à l'usage de la notion d'expertise. Car cette approche comporte en creux l'exclusion de ce champ de la parole légitime d'autres catégories caractérisées alors comme non légitimes : ici évidemment les salariés, et dans leur continuité ceux qui en sont issus et qui les représentent, les élus des CHSCT. Alors même que de nombreux processus étendent l'attribution du label de l'approche savante à des situations de travail et à ceux qui les assument, tels que le propose la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le domaine de la formation professionnelle, on vivrait dans le champ de la sécurité du travail un mouvement inverse.
- 3 La science de l'organisation du travail deviendrait ainsi un de ces « savoir-pouvoir » analysés par M. Foucault, pouvoirs mis en place au XIX^e siècle « avec les disciplines et la normalisation, un type de pouvoir qui n'est pas lié à la méconnaissance, mais qui au contraire ne peut fonctionner que grâce à la formation d'un savoir, qui est [...] aussi bien un effet qu'une condition d'exercice » (Foucault, 1999, p. 48). Le statut de ce savoir devient donc déterminant dans la remise en cause du rapport social de production.
- 4 Intervient alors une seconde question, celle du rapport entretenu entre les experts des CHSCT et ces salariés dont ils deviennent le vecteur de l'expérience revisitée, se posant parfois en porte-parole légitimés de ces salariés ou à qui ils souhaitent fournir un cadre et des outils de réflexion. Le rapport entre l'acte de travail et le savoir savant qui le supporte amène donc au sujet suivant : la construction du rapport social entre le praticien et le théoricien, le salarié et l'expert.
- 5 Cette rupture entre l'action et l'expertise relève d'une construction sociale. Les résultats d'une enquête (Adam & Barnier, 2013) sur l'intervention syndicale au sein des CHSCT, ainsi que notre propre expérience dans un CHSCT¹, nous amènent à considérer cette instance comme un lieu particulier de confrontation entre directions d'entreprise et représentants du personnel autour du travail. La complexité des relations du CHSCT place les élus en tension entre la représentation du personnel dans une relation salariale antagonique avec l'employeur, et le cadre consensuel des questions de sécurité au travail : « *Dialogue, partenariat, approche globale des risques, organisation du travail* », tels étaient d'après les organisateurs les mots

clés du colloque sur les 50 ans des CHSCT². Les experts ne peuvent que refléter ces tensions qui traversent les CHSCT. À la fois interlocuteurs institués des directions d'entreprise et correspondants institutionnels au service des élus CHSCT, ils cultivent l'ambiguïté... au nom d'un discours recevable par tous.

6 Cette extériorisation nous amène à un troisième domaine d'interrogations portant sur les modalités d'organisation de ce champ de l'expertise. Sa puissance, à travers sa faculté de mettre en scène les enjeux de sécurité et de santé au travail, devait être confrontée à des forces contraires visant à limiter ce pouvoir. Nous proposons d'interroger ici la forme marchande de l'expertise comme porteuse de logiques opposées à la mise à disposition des élus CHSCT de ces capacités d'analyse. Le contrat commercial, qui lie l'expert requis au président du CHSCT commanditaire, impose sa forme marchande à la transaction : le produit de leur travail est la propriété de celui qui les finance, rendant inévitable la privatisation des études et leur caractère confidentiel. Quel meilleur moyen que d'enfermer ainsi les élus dans un face-à-face avec leur employeur, stratégie qui nous semble une des limites essentielles aujourd'hui à une approche des questions de santé et de sécurité du travail.

7 Ce sont donc ces trois ordres de question que nous souhaitons successivement aborder dans ce texte, la disqualification de la parole des salariés sous-tendue par l'expertise, le rapport entre l'expert et le mouvement syndical et le cadre marchand de l'expertise. Les questionnements qu'il déploie à trois niveaux pourraient déboucher sur une autre conception de l'expertise redonnant un statut à la parole des salariés, se situant véritablement au service du mouvement ouvrier et se voulant détachée des logiques sociales et économiques qui sous-tendent sa forme marchande.

I. La parole ouvrière disqualifiée ?

8 La sacralisation d'une fonction d'expertise conduit nécessairement à retirer le label de la parole légitime à d'autres catégories jugées non expertes. Deux catégories sont ici directement touchées par cette exclusion, les élus du personnel et ceux qu'ils représentent, les salariés eux-mêmes.

9 Au sein du CHSCT s'opère un jeu permanent autour de la validité du discours des représentants du personnel. Un certain nombre d'acteurs y interviennent à partir de leur statut et du parcours afférent. Le médecin du travail, dont le statut est lié à un titre octroyé dans des enceintes extérieures au lieu de travail, voit son rôle amplifié par l'existence d'un droit à la santé au travail qui dépasse le cadre étroit de l'entreprise. L'inspecteur du travail, représentant de l'État au sein de l'enceinte privée de l'entreprise, a passé un concours de la fonction publique puis une formation spécialisée qui fondent sa qualité d'expert du droit et sa légitimité à parler au nom de l'État. L'employeur s'appuie lui-même sur les services spécialisés de son entreprise, dont la légitimité relève de plus en plus d'un processus de professionnalisation : ce nouveau métier regroupé sous le terme vague de « préventeur » tend à être organisé par les structures de formation qui délivrent des diplômes plus ou moins spécialisés en santé au travail, en psychologie du travail... fournissant des outils d'analyse du travail et des risques encourus par les salariés, et les connaissances de l'environnement réglementaire nécessaires pour les services de sécurité des entreprises.

10 L' élu du personnel, pris dans ce contexte d'hyperspécialisation, doit donc construire son mode de légitimation. Et seule une expertise construite sur un mode symétrique aux discours savants qui lui sont opposés par les autres participants au CHSCT peut lui permettre de gagner ainsi le droit de se faire entendre. Comme le soulignent L. Jamet et A. Mias (2012), « le rapport au savoir est un élément structurant l'instance et les pratiques qui s'y déploient. »

11 Ces interrogations autour de la légitimité des membres mandatés du CHSCT reflètent la remise en question plus fondamentale du discours des salariés eux-mêmes. Les élus du personnel ne sont en effet qu'une émanation du collectif de travail, comme il convient souvent de le rappeler sous peine de passer à côté de l'essentiel de ce qui fonde le CHSCT comme institution représentative du personnel. Le syndicalisme lui-même, qui porte (plus ou moins) l'intervention des élus CHSCT, représente un lieu d'expression de la dimension collective du travail (Barnier, 2008).

- 12 Or, deux éléments fondamentaux fondent la légitimité première des salariés dans le domaine de la santé et la sécurité au travail. Le premier est le plus immédiat. Ce sont les salariés qui vivent les conditions de travail dans leur quotidien et qui subissent l'altération de leur santé, mais aussi qui se construisent, individuellement et collectivement, à travers le travail. C'est justement ce collectif de travail qui était porteur de normes de sécurité, intégrant dans « les gestes du métiers » les effets sur la matière tout autant que les risques qu'ils pouvaient comporter pour « l'œuvre » (Arendt, 2002), premier objet d'attention, mais aussi pour la personne porteuse de cette connaissance, voire même pour les autres personnes environnantes. Ces normes de sécurité ont été par la suite intégrées dans la norme managériale, puis dans un ensemble de normes réglementaires créant le cadre normatif du travail. Les connaissances et savoirs pratiques qui s'acquièrent dans l'action, nécessaires pour appréhender les risques, s'intègrent alors dans une approche professionnelle et collective du travail. Toute modification des processus de travail se trouve confrontée à ce même collectif qui doit l'assimiler pour l'assumer. Les rapports hiérarchiques s'organisent autour de ces compromis. Mais c'est le salarié qui demeure le meilleur juge en matière de conditions de travail : comme le souligne Verkindt (2004, p. 362), « il n'est pas, en matière de conditions de travail, de meilleur expert que les salariés eux-mêmes en ce sens qu'ils les expérimentent. »
- 13 La seconde idée relève d'une compréhension de la santé au travail comme un élément des rapports sociaux de production. Nous plaçons ainsi la santé comme une construction sociale, mêlant rapports de subordination dans l'entreprise, domination symbolique sur le groupe social des salariés, mais aussi capacité de résistance des salariés notamment autour de la lutte pour garder le contrôle du travail à travers le collectif de travail. Cette construction sociale, de plus, ne s'arrête pas à la stricte activité ou aux limites (temporelles et territoriales) de l'entreprise, tant le travail doit être compris principalement comme un support de rapports sociaux et la vie hors travail marquée par la reproduction de la force de travail, renversement auquel nous invite Jean-Marie Vincent (1995). La santé au travail devient alors un enjeu intégrant non seulement la valeur attribuée au travail et la capacité afférente des salariés à financer leurs besoins sociaux, mais aussi les structures sociales permettant l'accès aux soins pour tous les salariés, les transports permettant de se rendre en forme à son travail, etc. La remise en cause de l'organisation actuelle du travail participerait, comme le propose Bruno Trentin, de la remise en cause de la contradiction principale mise en évidence par Marx, « la séparation entre le travailleur concret et ses instruments spécifiques (matériels et culturels) de production » (Trentin, 2013, p. 303). Cette approche situe là encore les salariés au centre d'un tel rapport social.
- 14 Le rapport de travail est ainsi structuré par les acteurs qui lui donnent forme. Le CHSCT en est un acteur fondamental, par le rassemblement qu'il opère autour du travail entre ses différentes composantes et surtout leurs différentes approches (santé publique, droit du travail, organisation par l'employeur, implication du salarié). Il intervient aussi à travers sa capacité à poser la question de la santé au travail comme relevant de ce rapport social débordant largement le cadre de l'entreprise et se posant au niveau de la société, tout comme le rapport de production ne peut s'appréhender que comme un rapport social. L'expertise du CHSCT, dont l'objet ne peut relever que de l'analyse de situations concrètes, réduit la question de la santé au travail à un face-à-face du travail avec lui-même, réduit à sa seule dimension d'activité.
- 15 La centralité de la parole des salariés sur le travail est justement au centre des réflexions syndicales depuis quelques années. La CGT a engagé ainsi une série de réflexions sur les rapports entre « transformations du travail et émancipation.³ » La compréhension des mutations du travail a rejoint le besoin de fournir des outils d'analyse et d'intervention pour les syndicalistes. En arrière-plan figure une idée constante : dégager l'action syndicale d'une emprise institutionnelle et renouer avec les salariés à partir de ce qu'ils vivent au quotidien, le travail. Le titre donné aux collectifs de la CGT dans ce domaine, « Travail-santé », exprime bien cet objectif. À cet égard, nous pouvons noter les initiatives de 2012 de la confédération CGT autour de l'ouvrage déjà cité de Bruno Trentin. Cependant, l'expertise semble oubliée dans cette réflexion syndicale : ne serait-elle pas ressentie comme obstacle

entre le syndicalisme et le salarié, accroissant la distance entre cette parole institutionnelle critiquée et l'acteur-salarié ?

Encadré – L'exemple du mai rampant italien

Les réflexions menées dans les entreprises au cours du « mai rampant italien », durant les années 1970, éclairent particulièrement sur ce que pourrait être une nouvelle posture syndicale à l'égard du travail. Suivant l'expérience rapportée par I. Oddone et A. Re, des ouvriers des usines de Turin forment au cours de groupes de travail, à l'intention d'un « sosie » imaginé pour l'occasion, l'ensemble des instructions lui permettant de comprendre leur tâche, leur relation avec leurs collègues et leur hiérarchie, leur implication syndicale. Cette « récupération de l'expérience syndicale » permet de « récupérer et formaliser l'expérience informelle des travailleurs » (Oddone, Re & Briante, 1981, p. 165). La seconde étape, à travers l'appropriation des méthodes et modes de calcul de la chaîne taylorienne, conduit à un « rapport d'égalité entre le travailleur et l'organisation formelle de l'entreprise » (*ibid.*, p. 184). Le rôle du collectif de salariés dans une nouvelle organisation du travail devient central. La recherche d'une « hégémonie » (*ibid.*, 183) de la classe ouvrière s'opère à travers la capacité à réfléchir sur la démocratie dans la société et l'entreprise, mais aussi sur « les rapports de l'expérience ouvrière avec la science officielle et ses représentants » (*ibid.*, p. 183). Nous voilà ainsi au cœur du problème, la relation entre les salariés et ceux qui conçoivent, de l'extérieur, l'organisation du travail, à partir fondamentalement de la récupération de l'expérience des salariés.

- 16 C'est sans doute du côté des modalités de la relation de l'expert aux salariés qu'il faut rechercher la solution à la perte de légitimité de l'expérience des salariés. La sollicitation au cours de l'enquête de cette expérience du salarié, aux prises avec des situations concrètes à résoudre, constitue un des supports de la démarche d'expertise, qui donne alors un cadre de représentation de la parole ouvrière à l'expression du vécu et du perçu des salariés dans le cadre de leur travail, au sein de l'instance du CHSCT, différente de la parole plus engagée de l' élu syndical. « Je travaille pour et avec ceux qui réalisent une activité », explique Anne Flottes aux termes d'une vie d'experte auprès des CHSCT, choisissant en tant que consultante « entre un positionnement de soumission à la demande exprimée – demande de reconnaissance, d'arbitrage voire de vengeance, d'action magique à la place des personnes en souffrance – et un renoncement à toute action pour laisser libre cours à celle des travailleurs concernés » (Flottes, 2013, 31 et 132). Mais là encore, la parole des salariés, rendue ainsi légitime, s'intègre dans une démonstration qui l'instrumentalise peu ou prou, échappe au salarié lui-même et devient un objet sociologique autonome.
- 17 Par ailleurs, un ensemble de cabinets d'expertise défend comme un marqueur de leur démarche spécifique la restitution préalable auprès des salariés eux-mêmes avant la présentation officielle dans l'instance du CHSCT. Leurs modalités d'intervention, fixées préalablement avec le CHSCT, donnent une large place à la rencontre avec les salariés au cours de l'enquête. Ils deviennent ainsi experts auprès des salariés, bien plus qu'experts auprès des CHSCT, remettant en cause ce « savoir-pouvoir » par sa distribution la plus large... Comme le propose le syndicat Solidaires, l'expertise doit être « un espace de délibération sur le travail réel », mettant en avant les modalités de restitution aux salariés qui permettent « la capacité de revendiquer un nouveau rapport au travail ».⁴
- 18 Le droit pour les élus des CHSCT de réunir eux-mêmes les salariés serait un droit complémentaire à cette approche. Le CHSCT ne possède actuellement aucun pouvoir direct dans l'entreprise, sa mission autour des deux axes de l'analyse des risques et du suivi par l'employeur des règles de sécurité se concrétisant par un travail quotidien de conviction auprès de l'employeur. L'enquête du CHSCT doit être menée conjointement avec l'employeur. Tous ces processus enferment le débat sur le travail dans le cadre du CHSCT. Pour porter au mieux cette parole des salariés, s'impose la création d'espaces de débat, inexistant actuellement dans l'entreprise, aptes à créer cette parole collective matrice du syndicalisme.

II. L'expert « intellectuel organique » ?

- 19 Le statut de la science à laquelle est rattachée l'expertise doit être aussi interrogé à travers le statut de ceux qui la portent. Les années 1980 ont vu se confronter plusieurs modèles de lien entre les cabinets d'expertise et le mouvement syndical. Ce débat, bien retracé par Paula Cristofalo dans sa thèse déjà citée, a conduit au choix d'experts non rattachés directement au mouvement syndical. Les Commissions ouvrières espagnoles avaient fait un choix différent, démontrant ainsi la viabilité d'un tel système, en créant l'ISTAS en 1996.⁵ Cet organisme, « fondation scientifique et technique », est autonome bien que s'affichant dans la perspective et les objectifs établis avec les Commissions ouvrières.
- 20 En France, plusieurs processus ont concouru à des choix institutionnels différents. D'une part, les syndicats ont préféré construire (ou laisser construire) des organismes affichés comme indépendants de chaque « chapelle » syndicale. Cette approche prolonge l'idée d'une science objective sur le travail, comme le suggère l'irruption du métier de « préventeur » dans les entreprises. Cette démarche renforce l'impression d'un champ de la santé au travail non structuré idéologiquement, depuis la formation des élus CHSCT opérée principalement par des organismes ne relevant pas du mouvement syndical, jusqu'à la non-affiliation d'une partie des élus des institutions représentatives du personnel (et notamment des CHSCT).
- 21 D'autre part, elle relève aussi parfois d'une stratégie insérant l'intervention de l'expert dans un jeu d'acteurs au sein du CHSCT : une parole plus « objective », car se réclamant des acquis de la « science », de la sociologie, de l'ergonomie, de la psychologie... ou tout simplement d'une vérité apportée de l'extérieur, emporterait davantage l'adhésion de la direction des entreprises. Les experts apportent de l'aide aux élus qui se situent dans cette relation de conviction auprès des directions d'entreprise, démarche nécessaire du fait de l'extériorité du droit au périmètre privatif de l'entreprise (Barnier, 2013). Cette indépendance participerait alors de la construction d'un champ neutralisé de la santé au travail. La science portée par l'expert permettrait de dépasser le rapport antagonique de production en définissant une voie rationnelle – et donc non discutable – pour l'organisation du travail (Supiot, 1989, p. 463). Le consensus serait alors à portée de main.
- 22 En acceptant cette distanciation de l'expertise vis-à-vis du syndicalisme, le mouvement syndical consacre l'existence d'une parole plus légitime que la sienne dans les domaines qui le concernent pourtant au premier chef, ou plutôt qui concernent ses mandants, les salariés. L'extériorité du syndicalisme dans son rapport au travail et à l'organisation du travail a été souvent soulignée (Linhart, Linhart & Malan, 1988). Elle rejoint ici une intervention syndicale dans l'entreprise largement « médiatisée » (Javilliers, 1984) à travers les institutions représentatives du personnel, mais qui reste centrée sur l'emploi et les salaires. L'existence d'une instance consacrée à la santé au travail et à l'organisation du travail, où le syndicat n'intervient pas directement sauf à travers des représentants au statut ambigu, consacre cette distance du syndicalisme à l'égard de l'organisation du travail. Par exemple, l'absence de contreproposition alternative en matière d'organisation du travail paraît ainsi moins nettement dans ce contexte. Le mandatement syndical dans les CHSCT relève alors, pour le mouvement syndical, d'une stratégie d'évitement de la question de l'organisation du travail. Il délègue au CHSCT cette construction peu avouable d'un consensus autour du travail.
- 23 Mais c'est aussi, de façon tout aussi malheureuse, l'expression d'une certaine distance de la part du syndicalisme vis-à-vis du milieu intellectuel. Le mouvement ouvrier français a cultivé une relation contradictoire avec le mouvement intellectuel. Il suffit de comparer les postures très différentes dans ce domaine entre la CGT et la CFDT. Dans le domaine de l'expertise, cette posture de relations plus ou moins fortes et plus ou moins méfiantes s'est traduite à la CFDT par le soutien, surtout de la part d'une aile plus marquée par un syndicalisme basé sur le rapport de force, à l'indépendance de l'expert dans un contexte de recentrage de la confédération, et à la CGT par la réticence à créer un pôle de réflexion qui concurrencerait le pôle idéologique offert par le PCF. Dans les deux cas, l'expertise, par la mise en avant d'une approche plus technique et moins idéologique, a pu servir de vecteur à la promotion d'un syndicalisme soucieux de faire fonctionner les instances de représentation du personnel comme des instances de dialogue,

plus que comme prolongement des mobilisations des salariés – qui sont de toute façon très faibles dans ce domaine.

24 Pourtant, c'est bien d'une mise au service des syndicalistes, et donc des salariés, qu'il s'agit ici : les experts auprès des CHSCT se considèrent comme partie prenante des relations sociales de travail en faisant clairement le choix d'une approche au service des élus. « Devenir expert auprès des institutions représentatives du personnel, c'est toujours se mettre au service du monde du travail » (Cristofalo, 2011, p. 475). Il se tisse alors une relation particulière, relevant du rapport qu'entretient un groupe social avec la couche d'intellectuels qui y participe, car « tout groupe social [...] se crée [...] de façon organique, une ou plusieurs couches d'intellectuels qui lui donnent homogénéité et conscience de sa fonction » (Gramsci, 1978, p. 309). Le choix par l'expert d'une posture d'interlocuteur du syndicat, à qui il ouvre ce champ de l'organisation du travail, est alors central, de même que la capacité des militants syndicaux à s'ouvrir à ces problématiques. La composition sociale particulière des cabinets d'expertise auprès des CHSCT (différente des experts auprès des comités entreprise, davantage marqués par la figure de l'expert comptable [Cristofalo, 2011]), qui amène à travailler ensemble des anciens syndicalistes, des personnes issues de formations universitaires longues, voire des experts au statut mixte, anciens syndicalistes ayant repris des études, préfigure le type possible d'alliance et de coopération entre ces deux milieux.

25 Cette relation n'est pas pourtant exempte de rapports dissymétriques. L'expert, bien que choisi par un vote majoritaire des élus et dans un cadre défini par ceux-ci, considère parfois être meilleur juge du service à apporter, au nom de l'autonomie décrétée. L'exigence d'une démarche pédagogique vis-à-vis des élus, figurant par le ministère du Travail parmi les critères d'habilitation des cabinets d'expertise, renforce cette dissymétrie : « *Compte tenu du coût et du poids très inégal de l'expertise militante, neutre et patronale, la médiation de l'expert accentue la dissymétrie de l'information entre les acteurs plus qu'elle ne l'atténue* » (Omnès, 2009).

26 Le rapport des intellectuels au monde de la production est pour Gramsci un « rapport qui est "médiatisé", à des degrés divers, par tout le tissu social, par l'ensemble des superstructures dont les intellectuels sont précisément les "fonctionnaires" » (Gramsci, 1978, p. 314). La forme marchande de l'expertise participe de l'institution de ce rapport « médié », au même titre que l'agrément du ministère du Travail qui lui donne également une dimension juridique et légale.

III. L'expertise, une marchandise comme les autres ?

27 C'est au nom de l'indépendance des structures d'expertise, qu'un marché de l'expertise s'est peu à peu constitué. Cette marchandise ne s'échange pas sur le marché, elle appartient à ses commanditaires... dans une certaine mesure. Car la plupart des employeurs n'ont de cesse de rappeler le caractère confidentiel de ces études. Les salariés n'auraient même pas accès directement à ces documents qui les concernent pourtant au premier chef, d'autant qu'il s'agit souvent d'informations directement confiées à l'expert par les salariés eux-mêmes.

28 Un certain nombre d'experts défendent pourtant ce statut de « libre entrepreneur », au nom de la garantie qu'ils apportent pour l'autonomie de l'expert. Nous avons relevé précédemment le caractère artificiel d'objectivité que confère cette indépendance, mais c'est même cette indépendance qu'il faut interroger. Rappelons ici la procédure : les élus du CHSCT votent la décision d'une expertise à partir soit d'un risque grave, soit d'une modification importante des conditions de travail. Le choix de l'expert fait ensuite l'objet d'un second vote des élus du CHSCT. La direction peut contester devant les tribunaux les motifs d'une expertise, mais non le choix de l'expert dès lors que celui-ci bénéficie de l'agrément ministériel. La direction peut aussi contester auprès des tribunaux le coût de l'expertise.

29 Ce n'est donc pas en tant que tel un fonctionnement de « marché », régulé par l'offre et la demande. Il n'y a pas de rapport marchand proprement dit entre le commanditaire (le CHSCT) et l'expert. Mais cette forme marchande se reflète à travers la concurrence instituée entre les cabinets d'expertise, entre lesquels la coopération reste rare et la préservation des démarches d'analyse fréquente. La fragmentation de ces structures contribue ainsi à la fragmentation de la connaissance du travail, alors même qu'ils bénéficient d'une entrée privilégiée au cœur de l'activité de travail. Elle freine ainsi la constitution de ce groupe social « d'intellectuels

organiques » déjà évoqué, dont la jonction avec le mouvement syndical ne pourrait se jouer que dans un rapport collectif.

30 L'impossibilité de partager ces approches est encore augmentée par les processus de privatisation du résultat de l'expertise : celui-ci appartient au CHSCT, qui pourrait en décider la diffusion. Mais les employeurs font souvent pression pour affirmer une règle de confidentialité qui maintient dans un domaine confidentiel le résultat de ces travaux d'analyse. Financeurs du service, ils en affirment la possession. Même la restitution devant les salariés, pourtant de droit, tant cette matière du travail leur appartient, se heurte souvent au refus des employeurs, refus que n'osent souvent pas remettre en question les élus des CHSCT. Risquons aussi une hypothèse, la publication systématique des expertises permettrait à ces dernières d'être confrontées au regard critique des salariés...

31 Cette privatisation de l'expertise place l'expert dans une démarche différente de celle de l'universitaire, pour qui la mise en commun de la science relève d'une démarche déontologique, au-delà de la dimension d'efficacité qu'elle acquiert. L'absence de mise en commun des démarches conduit à la difficulté d'élaborer de « bonnes pratiques » d'expertise : chaque cabinet revendique sa propre démarche, qu'il annonce comme intransmissible tellement elle relèverait d'une adéquation à chaque situation. La publication des expertises permettrait aussi d'interroger les démarches scientifiques sous-jacentes à ces expertises où la rigueur est trop souvent sacrifiée sur l'autel de l'efficacité immédiate. Le Code du travail impose en effet des délais très courts dans certains cas⁶ qui engagent l'expert à devoir appliquer des méthodes et des modèles déjà éprouvés (et souvent pertinents) plutôt qu'une analyse de fond des différentes situations.

32 La forme des expertises dans la fonction publique est l'expression la plus récente des dispositifs d'encadrement de l'expertise. En cas de saisie d'un expert par le CHSCT, l'administration conserve la possibilité de refuser cette expertise en motivant son refus auprès du CHSCT ministériel. Le cahier des charges et le choix de l'expert relèvent alors des décisions du président du CHSCT. Ce dernier, représentant du pouvoir ministériel tutélaire, garde ainsi la main haute sur l'ensemble du processus d'expertise. La volonté gouvernementale de conserver aux directions locales des administrations le contrôle de ce processus, et le refus de toute évolution malgré une demande syndicale constante, démontrent *a contrario* la force du caractère indépendant de l'expertise au service des élus et des salariés du secteur privé.

33 La forme marchande de l'expertise a longtemps été représentée en congruence avec l'indépendance des experts. Ceux-ci acquerraient ainsi une image d'autonomie vis-à-vis du mouvement syndical, qui leur donnerait légitimité aux yeux des employeurs. Pourtant le rôle structurant des rapports marchands dans tout domaine a ici pour effet de transformer la matière de l'expertise en un service privé, rendu auprès de l'employeur et de son CHSCT, plutôt qu'une contribution à la connaissance générale du travail.

Conclusion

34 Nous avons suivi les experts auprès des CHSCT dans trois relations différentes auprès d'acteurs tout aussi différents. Leur relation au salariat représente le marqueur principal dont ils se prévalent, se situant clairement comme une continuation et une mise en forme du discours des salariés sur le travail, avec un risque important d'y substituer leur propre approche, voire de déconsidérer le discours ouvrier sur le travail. La relation symétrique au mouvement syndical, directement ou à travers la médiation des institutions représentatives du personnel, relève dès lors d'une posture idéologique inscrivant l'expertise dans le champ d'une appréhension politique du travail par ceux qui le font et déterminant ainsi le cadre possible d'une alliance. Enfin, c'est la relation entre experts eux-mêmes qui est apparue centrale dans la marchandisation de l'expertise, fragmentant encore plus, après les deux premiers éléments cités, le milieu de l'expertise.

35 L'effort réflexif de l'expert sur la propre démarche (prérogative qui n'est pas réservée à la démarche universitaire !) se doit d'interroger non seulement ce statut d'expert, mais aussi le statut même du discours de l'expert. La double origine actuelle des experts, qui se partage entre universitaires et syndicalistes, montre la singularité de cet espace de l'expertise du CHSCT

permettant la rencontre entre deux sources particulières de capacité d'analyse. Les diversités du rapport des syndicalistes au monde scolaire, fait d'une double légitimation des parcours scolaires (nombreux sont les syndicalistes à reprendre des études), et du parcours autodidacte, se confrontent à la hausse générale du niveau scolaire du salariat. La formalisation d'un statut d'expert intervient alors même que le partage de plus en plus large des connaissances permet une approche directe par les salariés de leur organisation du travail, le dépassement du taylorisme offre « une nouvelle marge de manœuvre à l'initiative des travailleurs organisés pour conquérir – y compris par la négociation collective – une plus grande autonomie de décision dans la prestation de travail un pouvoir de codétermination [...] à commencer par l'organisation du travail » (Trentin, 2013, p. 60).

36 Le maintien sous contrôle par les employeurs du pouvoir important des CHSCT emprunte ainsi de nombreuses voies, notamment celle étudiée ici : la consécration d'un domaine de savoirs dont seraient exclus les salariés. L'expertise auprès des CHSCT apparaît alors comme une construction faisant obstacle, par la sacralisation d'une enceinte (le CHSCT), d'un savoir (la prévention des risques) et d'un personnel affecté (l'expert), à une prise en charge plus large par le salariat de son travail. L'intégration de la prévention des risques dans une culture professionnelle revalorisée, cette somme de connaissances et de savoir-faire portés par le collectif de travail, serait un vecteur de cette appropriation de la sécurité et de la santé au travail par ceux qui les vivent au premier titre.

37 Donner son sens plein à la notion d'instance représentative du personnel reviendrait à restituer la centralité de la démarche des élus CHSCT et des experts envers les salariés, acteurs déterminants dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail.

Bibliographie

ADAM Hélène & Louis-Marie BARNIER (2013), *La santé n'a pas de prix, Voyage au cœur des CHSCT*, Paris, Syllepse.

ARENDET Hannah (2002 [1958]), *La condition de l'homme moderne*, Paris, Pocket Agora.

BARNIER Louis-Marie (2008), « Le collectif résistant. Analyse d'une pratique syndicale dans un atelier », in Bouquin Stephen (dir), *Résistances au travail*, Paris, Syllepse.

BARNIER Louis-Marie (2013), « La loi et la conviction, pratique en tension des élus CHSCT », Séminaire du RT18, *Les CHSCT, une instance centrale, mais fragile ?*, Cachan, avril.

CRISTOFALO Paula (2011), *Syndicalisme et expertise, structuration d'un milieu de l'expertise au service des représentants du personnel (de 1945 à nos jours)*, Thèse de doctorat, Paris-Ouest-Nanterre.

FLOTTES Anne (2013), *Travailler quel boulot !, Les conflits du travail enjeux politiques du quotidien*, Paris, Syllepse.

FOUCAULT Michel (1999), *Les anormaux*, Cours au Collège de France, 1974-1975, Paris, EHESS Gallimard.

GRAMSCI Antonio (1978), *Cahiers de prison*, Tome 3, n° 12, Paris, Gallimard.

GRANAUX Sonia (2010), *Les CHSCT dans les établissements de fabrication de produits chimiques*, Étude comparative des pratiques d'une institution de santé au travail méconnue, Thèse de doctorat, EHESS.

JAMET Ludovic & Arnaud MIAS (2012), « Les CHSCT : une institution en mal de connaissances ? Le cas des risques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction », *Revue de l'IRE*, 74, 75-102.

JAVILLIERS Jean-Claude (1984), « Syndicats et représentations élues dans l'entreprise », *Droit social*, 1, 31-40.

LINHART Danièle, Robert LINHART & Anna MALAN (1988), « Syndicats et organisation du travail : un rendez-vous manqué », *Sociologie et sociétés*, vol. 30, 2, 175-188.

ODDONE Ivar, Alessandra RE & Gianni BRIANTE (1981), *Redécouvrir l'expérience ouvrière, Vers une autre psychologie du travail ?*, Paris, Éditions sociales.

OMNES Catherine (2009), « De la perception du risque professionnel aux pratiques de prévention : la construction d'un risque acceptable », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 56-1, 61-82.

SUPIOT Alain (1989), « Le progrès des Lumières dans l'entreprise (à propos d'une floraison d'experts) », in *Les transformations du droit du travail, Mélanges offerts à Gérard Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 463-484.

TRENTIN Bruno (2013), *La cité du travail, le fordisme et la gauche*, Paris, Fayard.

TURQUIS Magali & Annie THEBAUD-MONY (2011), « Étude de la connaissance de l'exposition aux agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) des salariés des entreprises intervenant dans la chimie, la pétrochimie et l'automobile en Haute-Normandie », Rapport final pour la Direccte Haute-Normandie.

VERKINDT Pierre-Yves (2004), « Le CHSCT et la réduction du temps de travail », *Droit social*, 4, 362.

VINCENT Jean-Marie (1995), « La légende du travail », in COURTS-SALIES Pierre (coord), *La liberté du travail*, Paris, Syllepse, 71-82.

Notes

1 L'auteur a été secrétaire de CHSCT pendant cinq ans dans un grand centre de maintenance aéronautique.

2 Conclusions du colloque « Les CHSCT ont 50 ans », *Cahiers de l'institut régional du travail*, Université de la méditerranée, 1997.

3 CGT, « Transformation & émancipation du travail », Premières journées CGT de la recherche, juillet 2008.

4 Union syndicale Solidaires, « Lettre aux cabinets d'expertise agréés CHSCT », 17 février 2012.

5 <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3079>

6 Lorsque l'expertise est engagée pour répondre à des licenciements collectifs, le délai imposé pour rendre le rapport est fixé, au plus tard, 15 jours avant le délai maximum de deux mois suivant la première consultation du CE. Sachant que l'employeur bénéficie d'un délai de 15 jours pour rendre les documents, il ne reste plus qu'un mois maximum à l'expert pour l'analyse de terrain et la rédaction du rapport...

Pour citer cet article

Référence électronique

Louis-Marie Barnier, « Salariés profanes et experts savants : la légitimité des syndicats en question », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 3 | 2013, mis en ligne le 30 octobre 2013, consulté le 16 décembre 2013. URL : <http://nrt.revues.org/1332>

À propos de l'auteur

Louis-Marie Barnier

Chercheur associé au CRESPPA-GTM (CNRS)

Droits d'auteur

© Tous droits réservés

Résumés

L'expertise auprès des CHSCT ne fragilise-t-elle pas l'action des élus du CHSCT autant qu'elle la renforce ? L'intervention d'un expert porteur de la vérité scientifique tend à disqualifier la parole des salariés sur le travail, voire des syndicalistes s'exprimant en leur nom, enfermant ainsi le débat sur le travail dans l'enceinte du CHSCT. L'expert se trouve dans la situation de « l'intellectuel organique », travaillant en symbiose avec le mouvement syndical. Le cadre marchand de l'expertise ouvre néanmoins la voie à la fragmentation du savoir sur le travail et à sa privatisation. L'article avance les éléments pour une autre conception de

l'expertise redonnant un statut à la parole des salariés, s'intégrant au mouvement ouvrier et se voulant détachée des logiques sociales et économiques qui sous-tendent sa forme marchande.

Lay employees and knowledgeable experts: questioning unions' legitimacy

The question here is whether health and safety committee-related expertise undermines elected health and safety committee officials as much as it strengthens them. This contribution by an expert disseminating scientific truth tends to disqualify what employees say about their work (even union members speaking in their name), with work-related discussions then being enclosed within a health and safety committee-related framework. Experts find themselves in a situation where they become "organic intellectuals", working in symbiosis with the union movement. The commercial framework of the expertise does, however, open the door to a fragmentation of work-related knowledge and privatisation thereof. The article offers certain elements enabling another conception of expertise and restoring the previous status of employees' voice by integrating it into the worker movement and creating distance from the social and economic thinking that underlies its more commercial forms.

Asalariados profanos y expertos sabios: un cuestionamiento de la legitimidad de los sindicatos

¿La pericia para los CHSCT (Comités de higiene, seguridad y condiciones de trabajo) no fragiliza acaso la acción de los representantes del CHSCT, tanto como la refuerza? La intervención de un experto portador de la verdad científica tiende a descalificar la palabra de los asalariados en el trabajo e incluso la de los sindicalistas que se expresan en su nombre, lo que deriva en una contención del debate sobre el trabajo dentro del recinto del CHSCT. El experto se encuentra en la situación del "intelectual orgánico", trabajando en simbiosis con el movimiento sindical. No obstante, el marco mercantil de su labor como expertos abre camino a la fragmentación del saber sobre el trabajo y a su privatización. Este artículo aporta los elementos para otra concepción de la pericia, que le devuelve su lugar a la palabra de los asalariados, se integra al movimiento obrero y busca apartarse de las lógicas sociales y económicas que subyacen en su forma mercantil.

Entrées d'index

Mots-clés : expertise, syndicalisme, organisation du travail, parole ouvrière, intellectuel organique.

Keywords : expertise, unionism, work organisation, workers' voice, organic intellectual, health and safety committee

Palabras claves : pericia, [expertos], sindicalismo, organización del trabajo, palabra obrera, intelectual orgánico, CHSCT