



La nouvelle revue du travail

3 (2013)

Financiarisation et travail

Fabien Gâche, Nicolas Spire, Louis-Marie Barnier, Sabine Fortino et
Guillaume Tiffon

L'expertise CHSCT en débat

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

Fabien Gâche, Nicolas Spire, Louis-Marie Barnier, Sabine Fortino et Guillaume Tiffon, « L'expertise CHSCT en débat », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 3 | 2013, mis en ligne le 04 novembre 2013, consulté le 16 décembre 2013. URL : <http://nrt.revues.org/1345>

Éditeur : Durand, Jean-Pierre

<http://nrt.revues.org>

<http://www.revues.org>

Document accessible en ligne sur :

<http://nrt.revues.org/1345>

Document généré automatiquement le 16 décembre 2013.

© Tous droits réservés

Fabien Gâche, Nicolas Spire, Louis-Marie Barnier, Sabine Fortino et Guillaume Tiffon

L'expertise CHSCT en débat

- 1 Revenant sur les contributions du dossier « Controverses » de ce numéro, Sabine Fortino et Guillaume Tiffon amènent Nicolas Spire, Fabien Gâche et Louis-Marie Barnier à engager un débat autour de quatre thèmes sur lesquels leurs analyses s'avèrent quelque peu divergentes : l'indépendance des experts à l'égard des commanditaires ; la légitimité que ces expertises confèrent au discours syndical ; l'usage de ces dernières et leurs débouchés, en termes de luttes et d'amélioration des conditions de travail ; les apports et les limites de démarches alternatives, comme la recherche-action, au regard des difficultés que rencontrent les élus, pour obtenir une expertise, se l'approprier et la traduire en actions syndicales.

I. L'expertise CHSCT : prestation marchande ou délégation de service public ?

- 2 **Sabine Fortino & Guillaume Tiffon** : Disons-le d'emblée : dans leur texte, les auteurs s'accordent à dire que l'expertise CHSCT n'est pas une marchandise comme les autres, ne serait-ce que par son prix, qui est fixé par l'agrément ministériel et non par la rencontre entre l'offre et la demande. Leurs avis divergent, en revanche, quant à l'importance à accorder à la dimension marchande de cette prestation.
- 3 Selon Nicolas Spire, ce caractère marchand serait secondaire ou, du moins, assez largement contrebalancé par l'agrément ministériel, qui, au-delà de fixer les prix, impose des contrôles, qui, en retour, protègent les experts, en leur conférant légitimité et autonomie vis-à-vis des commanditaires. Il écrit : « au nom de l'agrément, l'expert n'a pas à prouver ses compétences à l'employeur qui parfois s'aventure à les lui contester ; il n'a pas à transiger sur ses choix méthodologiques ; il n'a pas à réduire le périmètre de son intervention [...] ; il n'a pas à négocier le prix de son intervention. » Ce faisant, il ajoute : « tout se passe comme si l'expertise était une forme de prolongation ou de délégation de l'action des pouvoirs publics, comme si l'expertise CHSCT était une forme de service public délégué dont l'objet serait (dans une logique de santé publique) de contribuer à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé et de la sécurité des salariés. » (§ 11) À l'inverse, Louis-Marie Barnier accorde une place centrale à la dimension marchande de ces expertises. À ses yeux, cette dernière mettrait en concurrence les cabinets, limiterait considérablement leur propension à coopérer et participerait, en cela, d'une fragmentation des connaissances du travail. Plus encore, elle engendrerait une privatisation des expertises, dans la mesure où les employeurs, qui les financent, feraient généralement pression sur les élus du CHSCT pour maintenir confidentiels les résultats obtenus. Présentée comme une manière de garantir l'indépendance et l'autonomie des experts à l'égard des syndicats, la forme marchande de ces expertises aurait ainsi pour effet de transformer ces expertises en un service privé, qui enferme les élus dans un face-à-face avec leur employeur et émiette les forces contestataires.
- 4 D'un côté donc, délégation de service public ; de l'autre, privatisation des résultats et émiettement des forces contestataires. Dans un cas, l'agrément du ministère garantit l'autonomie et l'indépendance des experts, leur confère une certaine autorité qui participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ; dans l'autre, le caractère marchand enferme et privatise le savoir, isole les élus et affaiblit le syndicalisme...
- 5 Quant à Fabien Gâche, il souligne l'importance du commanditaire dans la nature des résultats produits. À travers le cas du cabinet Technologia, il montre en particulier comment la direction de son entreprise est parvenue à contourner les CHSCT et, par là, à infléchir la démarche entreprise par les élus, en établissant elle-même le cahier des charges des études qui suivirent le premier rapport.
- 6 En restituant les positions des trois contributeurs, nous souhaitons lancer un premier débat autour des questions suivantes :

dans quelle mesure les experts sont-ils autonomes ? L'agrément ministériel est-il suffisant pour garantir l'indépendance des experts à l'égard des commanditaires ? Peut-on aller jusqu'à dire que l'expertise CHSCT s'apparente à une sorte de délégation de service public, comme le soutient Nicolas Spire ? Ou faut-il, au contraire, souligner le poids du commanditaire, et de la dépendance marchande de ces cabinets, dans la nature des résultats obtenus et la manière de les restituer ?

7 Par ailleurs, peut-on aller jusqu'à parler de « privatisation de ces analyses du travail » ? Les expertises remises aux CHSCT sont-elles si confidentielles et privées que le décrit Louis-Marie Barnier ? En pratique, leurs contenus ne circulent-ils pas malgré tout dans et en dehors de l'entreprise ?

8 Qui plus est : le caractère marchand de ces expertises ne tient-il pas un rôle marginal, sinon contestable, dans l'isolement des élus et l'effritement des forces contestataires en général ? Comme le souligne à plusieurs reprises Fabien Gâche, le problème central ne vient-il pas aussi des collectifs syndicaux eux-mêmes, qui ont souvent bien des difficultés à s'emparer des résultats produits par ces expertises, aussi indépendantes ou autonomes soient-elles ?

9 **Nicolas Spire** – Il n'y aurait bien sûr aucun sens à nier que l'expertise CHSCT est une activité marchande, au sens où les cabinets, quoiqu'agréés par le ministère du Travail, sont financés par les employeurs. En revanche, l'hypothèse d'une « dépendance marchande » des cabinets d'expertise à l'égard des employeurs ou des présidents de CHSCT ne me semble pas tenable : dans la configuration de l'expertise CHSCT – et exclusivement dans celle-là, puisque c'est là sa spécificité – les employeurs ne se risquent jamais à envisager la possibilité de faire pression sur l'expert : la survie ou même la santé économique d'un cabinet d'expertise ne *dépend* en aucune façon du bon vouloir des employeurs ; elle dépend, d'une part, de la pérennité de son agrément (c'est-à-dire de ses compétences et capacités professionnelles) et, d'autre part, du nombre et de la détermination de ses commanditaires réels que sont les syndicalistes ou les représentants du personnel.

10 C'est pour ces mêmes raisons que, comme je l'ai expliqué en convoquant la notion de « champ », on ne saurait valablement parler de « marché de l'expertise » : au sens strict, il n'y a ni mise en concurrence des cabinets ni relation entre les volumes et les prix...

11 Cependant, de mon point de vue, il ne s'agit pas de ce « champ neutralisé de la santé au travail », qu'évoque Louis-Marie Barnier, dont les acteurs viseraient à « dépasser le rapport antagonique de production en définissant une voie rationnelle pour l'organisation du travail » : comme je me suis efforcé de le montrer, ce champ est au contraire constitué autour de positionnements différenciés, souvent politiquement situés et il n'y règne ni « consensus » ni « science portée par l'expert ».

12 Il faut cependant concéder que certaines pratiques rendent ces enjeux plus complexes ou moins clairs. Le cas du cabinet Technologia évoqué par Fabien Gâche au cours de son entretien est, de ce point de vue, assez éclairant : identifié comme cabinet d'expertise CHSCT, dans la mesure où il s'agit d'un cabinet agréé (qui plus est, d'une taille conséquente et réalisant de nombreuses expertises à la demande des CHSCT), le cabinet Technologia réalise néanmoins d'autres types d'interventions ; il travaille tantôt pour les CHSCT, tantôt pour les directions et relève donc – comme je l'ai montré dans ma contribution – d'un positionnement singulier dans le champ. Ainsi, à mes yeux, les confusions, évoquées non sans raison par Fabien Gâche, tiennent plus au positionnement particulier de Technologia que de l'expertise CHSCT en général. En faisant de l'expert CHSCT un expert parmi d'autres, à distance du travail et des salariés, détenteur de savoirs théoriques lointains ou porteur d'outils et de discours savants, on manque ce qui précisément en fait la spécificité...

13 Afin d'illustrer sa thèse d'un marché de l'expertise et en faisant référence aux conditions restreintes de diffusion des expertises, Louis-Marie Barnier parle par ailleurs de « privatisation des expertises ». Il indique à l'appui de cette thèse que « les salariés n'auraient même pas accès à ces documents ». Or, s'il est exact qu'une fois remis, les rapports d'expertise deviennent la propriété des CHSCT, ils ne sont pas pour autant (sauf cas de distance et méfiance extrême entre les salariés et leurs représentants) cachés aux salariés concernés : ni les experts ni surtout l'employeur n'ont donc le pouvoir de décider ou d'interdire la diffusion des rapports

d'expertise (l'employeur ne peut en « affirmer la possession »). L'employeur pourrait tout au plus arguer du risque de diffusion de secrets de fabrication ou d'organisation, mais dans les faits cela n'arrive jamais : les rapports ne portent pas sur ces questions. Ainsi en quelque dix années de réalisation d'expertises, je n'ai jamais eu connaissance de cas de rapports d'expertise dont la diffusion aurait été refusée aux salariés¹. L'obligation de discrétion et de confidentialité à l'extérieur de l'entreprise répond aux mêmes règles : c'est le CHSCT en tant qu'organisme qui est propriétaire du rapport et qui peut donc décider des conditions de sa diffusion. Cependant il est juste de faire remarquer que, dans les faits, les rapports dépassent rarement le cadre de l'enceinte de l'entreprise : les experts ne peuvent en disposer et les élus n'en ont que très rarement l'occasion (il arrive néanmoins que certains extraits de rapports soient diffusés dans la presse²). La protection dont bénéficient les entreprises quant à leur image (et se rapportant donc à la diffusion publique d'éléments pouvant lui nuire) joue sans doute ici un rôle notable : explicitement ou implicitement les employeurs demeurent à ce sujet très vigilants. Cependant, à mes yeux, la très faible diffusion des contenus des rapports d'expertise en dehors de l'entreprise tient plus au faible intérêt porté aux questions du travail dans le débat public qu'à une faiblesse intrinsèque du droit à l'expertise.

14 **Fabien Gâche** – Que les cabinets d'expertises puissent faire l'objet d'un agrément ministériel préalable à l'exercice de leur mission paraît logique pour s'assurer de leur capacité à exécuter au mieux les missions d'expertises que des représentants du personnel sont amenés à leur confier. Pour autant, le professionnalisme nécessaire n'est pas un élément suffisant pour garantir l'autonomie ou l'indépendance des experts.

15 Tout dépend d'abord de ce qui va leur être demandé. Lorsque des élus laissent la direction rédiger la lettre de mission en lieu et place du CHSCT (comme ce fut le cas au technocentre), c'est l'indépendance et l'autonomie du CHSCT qui est ici mise en cause... et dans ces conditions, on peut difficilement s'attendre à une analyse des experts qui dépasse le simple constat et remonte aux causes organisationnelles.

16 Par ailleurs, le professionnalisme des experts ne vaccine pas contre la perméabilité aux thèses libérales et patronales, qui amènent à considérer les conditions économiques comme des contraintes immuables et à focaliser ainsi sur une conception du moindre mal. L'approche exclusivement individuelle visant à « aider » les salariés à supporter une organisation du travail peut alors prendre le pas sur les nécessaires modifications des organisations en vue de les adapter aux hommes et aux femmes.

17 Dans ces deux cas de figure, les directions d'entreprises (et Renault en particulier) n'hésitent pas à faire état publiquement de tout ou partie du contenu des expertises en les instrumentalisant à leur compte.

18 Au-delà de la responsabilité des experts à faire preuve de déontologie, celle des organisations syndicales repose sur leur capacité à imposer l'autonomie des CHSCT, leur capacité à définir concrètement le champ d'intervention de l'expertise. Et, *in fine*, à s'emparer de son contenu pour et avec les salariés eux-mêmes, à élaborer les conditions de transformation positive pour l'exercice de leur activité professionnelle.

19 **Louis-Marie Barnier** – Le cadre institutionnel contraint au sein duquel agit l'expert constitue un gage d'indépendance, et l'on comprend que les cabinets tiennent à la procédure d'agrément au cours de laquelle l'État apporte sa caution à la rigueur de la démarche. L'agrément reflète ici autant l'indépendance vis-à-vis des employeurs que du monde syndical, par des références explicites aux parcours universitaires des intervenants, à leur origine syndicale, à l'engagement d'une démarche dite « objective » par l'usage de procédés reconnus dans la communauté scientifique.

20 Pourtant, dans l'approche de Nicolas Spire, ces deux dimensions de l'indépendance n'ont pas le même rôle. Des expertises diligentées par les seuls employeurs inscriraient les experts dans un cadre contraint par une attente normative orientée. Le mouvement syndical risque parallèlement « d'instrumentaliser » à ses propres fins l'expertise, exigeant des réponses limitées à ses besoins tels qu'il peut les percevoir ou les exprimer. Se construit ainsi peu à peu une figure de l'expert indépendant, au-dessus de la mêlée sociale, apportant des réponses à tous les acteurs...

- 21 L'indépendance est une question centrale pour le syndicalisme depuis le début du XX^e siècle. Pour S. Bérout et R. Mouriaux, elle se situe parmi les grandes problématiques du mouvement syndical, avec l'unité, le processus d'institutionnalisation, les conflits et la négociation (Bérout & Mouriaux, 2006). Elle est posée vis-à-vis des partis politiques, notamment par les premiers acteurs du syndicalisme, qui voulaient affirmer un espace autonome de la classe ouvrière au sujet du travail et du rapport de classe ; mais aussi à l'égard du patronat, de l'État et de l'Église, « les trois puissances en quelque sorte subordonnées », suivant les mêmes auteurs.
- 22 L'expertise CHSCT n'échappe pas à ces questions. Néanmoins, si l'indépendance par rapport aux employeurs se pose comme une nécessité éthique, l'indépendance à l'égard des syndicats, elle, relèverait davantage d'un souci d'efficacité dans la confrontation avec les employeurs. Cette dernière permettrait de bâtir une parole convaincante aux yeux des employeurs puisque non entachée de partialité. Pourtant, en se plaçant en extériorité du mouvement syndical et dans une posture de pseudo-neutralité, l'expert s'expose ainsi au risque d'une influence non maîtrisée du discours normatif des employeurs. Ne vaudrait-il pas mieux inscrire pleinement l'expertise dans le champ syndical ? L'exemple espagnol avec la création d'un institut, l'ISTAS, affichant son affiliation aux CCOO, ou bien l'ETUI de la Confédération européenne des syndicats sont là pour rappeler que des cabinets d'expertises peuvent, sans se trahir, se lier au mouvement syndical et défendre le point de vue des salariés.
- 23 On peut néanmoins se demander si le choix d'extériorité des experts ne relève pas d'une méfiance de ces derniers à l'encontre des syndicalistes de terrain, eux-mêmes soumis à la pression patronale... Le choix binaire entre syndicats et direction suppose l'existence, *a priori*, d'une indépendance des syndicats vis-à-vis des directions. Or tous deux se construisent en interaction, d'une part dans le rapport social de travail, mais aussi dans une « co-construction » de leur relation autour d'un champ de savoirs. Le discours d'expertise sur la santé au travail, loin d'être « neutre », se trouve « modelé et influencé par les rapports de force entre groupes sociaux » (Henry, 2011). Le discours indépendant s'inscrit donc dans un ensemble de rapports qui sont tout sauf indépendants. Aussi ne peut-il exister un discours « indépendant » sur le travail.
- 24 La liberté d'entreprendre, qu'exprime la faculté de construire un cabinet d'expertise (certes soumis à l'agrément ministériel), viendrait alors soutenir l'élaboration d'un discours indépendant. La dimension marchande est à la fois expression et vectrice elle-même de rapports de pouvoir. Cette marchandisation de la connaissance s'inscrit dans un moment particulier du libéralisme où « la connaissance fonctionne comme une forme du capital » (Laval, Vergne, Clément & Dreux, 2011, p. 78). Sa socialisation, notamment concernant la connaissance sur le travail, est une nécessité. La fragmentation des connaissances qu'entraîne le mode de fonctionnement actuel intervient ici comme l'expression de l'absence de rapport de force du mouvement syndical dans ce domaine de la santé au travail. Fabien Gâche insiste donc avec raison sur la question centrale du syndicalisme, je voudrais cependant situer cette carence qui réside certes dans le manque d'intervention des équipes syndicales (heureusement en évolution), mais surtout dans l'absence d'une élaboration nationale des syndicats dans ce domaine, voire d'une intervention intersyndicale (rêvons un peu).
- 25 L'ingérence de l'État dans la relation salariale traduit ce principe supérieur du droit à la santé des salariés. Le Conseil constitutionnel évoque des « règles d'ordre public en matière de santé et de sécurité au travail³. » C'est aussi au nom de ce principe du droit à la santé que les experts peuvent se prévaloir d'un appui de l'État. En ce sens, leur intervention, amenant la lumière dans la zone obscure du travail quotidien, se conçoit comme une prolongation de cette exigence sociale.

II. La légitimité du discours syndical en question

- 26 **Sabine Fortino & Guillaume Tiffon** – Les véritables experts du travail, ce sont avant tout ceux qui en font l'expérience et l'éprouvent quotidiennement, c'est-à-dire les salariés eux-

mêmes. Sur ce point, les trois auteurs se rejoignent. En revanche, leurs analyses divergent sur la légitimité que l'expertise apporte au discours des élus et du syndicalisme en général.

27 Pour Nicolas Spire, « l'expertise se pose d'emblée comme une ressource pour les représentants du personnel. » (§ 7) Son principal atout est de relégitimer la parole syndicale. Il écrit : « Le discours des experts se présente d'abord comme un discours savant qui, doté de la légitimité immédiate que lui confère l'agrément ministériel, met en évidence certains manquements de l'employeur. » (§ 51) « L'expertise est ainsi surtout prise pour ce qu'elle permet : relégitimer la parole syndicale. » (§. 54)

28 De ce point de vue, Louis-Marie Barnier adopte une posture quelque peu différente. Selon lui, le recours à l'expertise disqualifie et délégitime « la parole ouvrière » (§ 8). Il écrit : « La sacralisation d'une fonction d'expertise conduit nécessairement à retirer le label de la parole légitime à d'autres catégories jugées non expertes [...]. [En l'occurrence] les élus du personnel et ceux qu'ils représentent, les salariés eux-mêmes. » (§ 8) S'il ne conteste pas le fait que les élus puissent rechercher dans le recours à l'expertise une légitimité scientifique qui vienne donner du poids à leurs revendications et, par là, peser dans le rapport de force avec l'employeur, il insiste surtout sur le fait que cette légitimation par le recours à un tiers, qualifié d'expert, revient, en fin de compte, à consacrer une parole plus légitime que celle des syndicats pour parler du travail, et, par là, à affaiblir leur légitimité à formuler un discours autonome, en se faisant eux-mêmes les porte-paroles des salariés – rôle qui devrait pourtant être le leur et qu'ils ont aujourd'hui cédé aux experts sur toutes les questions relatives au travail. Comme le dit Fabien Gâche, qui rejoint sur ce point Louis-Marie Barnier, le recours à l'expertise pose ainsi la question de la dépossession du syndicalisme.

29 Le second débat porte plus centralement sur cette question de la délégitimation des savoirs syndicaux : en quoi l'expertise altère-t-elle véritablement la légitimité de la parole syndicale ? Ne contribue-t-elle pas à la relégitimer à court terme et sur des points précis, comme le souligne Fabien Gâche en disant que plusieurs expertises ont donné raison à la CGT, même si, à long terme et de manière générale, l'expertise en tant que telle risque de délégitimer le discours syndical ?

30 Mais allons plus loin : le recours à ces experts n'est-il pas symptomatique d'une sorte de glissement vers une approche techniciste et scientiste des débats sur le travail – chacun (directions et syndicats) cherchant par ce biais à s'équiper et à s'armer d'une caution scientifique ? En quoi cette lutte d'experts contre experts que décrit Fabien Gâche transforme-t-elle le syndicalisme ? Ce dernier a-t-il intérêt et peut-il sortir de cette « course à l'armement » de cautions scientifiques ?

31 On peut également se demander si cette démarche techniciste et scientiste – que sous-tend le recours à ces experts – n'enferme pas le syndicalisme dans une approche « réformiste », de régulation et d'accompagnement, qui s'avère difficilement compatible avec une mise en cause des rapports sociaux de production – c'est-à-dire de la contradiction capital-travail – dans la détérioration des conditions de travail ? En même temps, face au désengagement des salariés par rapport aux syndicats, cette démarche n'est-elle pas à son tour une voie de défense « institutionnelle » du syndicalisme, avec évidemment les risques mis en avant ci-dessus ?

32 **Nicolas Spire** – Ce second débat me paraît, pour une large part, un peu déplacé : l'assimilation de l'expertise à un hypothétique vecteur de la « dépossession du syndicalisme » ou, plus grave, d'une « disqualification de la parole ouvrière » me semble en effet inopportune.

33 Ma première réserve tient d'abord à l'histoire de ce droit : l'émergence et la pérennisation du droit à l'expertise (qu'il s'agisse de l'expertise CHSCT ou de l'expertise comptable) correspondaient à une ancienne revendication syndicale (il est vrai plutôt dans la tradition d'une certaine CFDT). Dans un contexte de complexification croissante des organisations de travail, de diversification des situations de travail et des risques professionnels, il s'agissait simplement de donner aux représentants du personnel la possibilité de se faire assister, de profiter d'un éclairage extérieur, mais sûr. De ce point de vue, le droit à l'expertise du CHSCT était conçu comme le pendant des multiples consultants et autres experts que l'employeur ne manquait pas de solliciter pour légitimer ses décisions. Le recours à l'expert agréé était

donc introduit dans le droit précisément pour limiter ou pour compenser le risque de perte de légitimité des syndicalistes ou des salariés.

34 C'est que l'on a ici pris les effets pour la cause : le recours à l'expertise, son récent développement, son accès désormais élargi même aux agents de la fonction publique ne sont pas la cause de la délégitimation de la parole syndicale, mais plutôt des réponses à cette dernière. Celle-ci est antérieure et elle tient bien plus fermement à un recul généralisé de l'audience des syndicats, à la fin des grandes grèves, à la supposée « fin des idéologies » ou encore à l'individualisme croissant dans un contexte de chômage fort⁴. C'est d'ailleurs dans ce contexte et en ce sens que l'expertise peut être conçue comme une forme de renouveau de l'action syndicale.

35 Le second reproche d'une supposée « disqualification de la parole ouvrière » ne me semble pas conforme à ce que sont les pratiques d'expertise les plus courantes au sein de la profession : comme je l'ai indiqué, les rapports d'expertise s'appuient au contraire en grande partie sur cette parole des salariés ; les salariés eux-mêmes sont les premiers experts de leurs conditions de travail. Prétendre alors que cette parole n'y serait qu'« instrumentalisée » ne me semble pas correspondre à l'esprit de l'expertise CHSCT : de tels procédés sont bien sûr possibles, le statut d'expert le permet ; mais à nouveau, ils tiendraient davantage d'un positionnement déterminé de l'expert que des principes mêmes du droit à l'expertise.

36 Reste alors l'ultime risque, en partie évoqué par Fabien Gâche : conçue comme une réponse à d'autres expertises diligentées, elles, par l'employeur (cabinets d'audit, de conseils et autres consultants), l'expertise CHSCT risquerait de contribuer à enfermer les débats autour du travail dans « une approche techniciste et scientiste » se limitant alors à n'être au mieux qu'une « caution scientifique » d'un discours par ailleurs déjà établi. L'argument est classique en philosophie politique : en convoquant des spécialistes, on risque de réduire les choix politiques à de simples décisions techniques et, par là, d'abolir tout débat politique proprement dit. Or, les experts CHSCT ne sont pas des techniciens (pas plus que les débats du CHSCT n'ont à être cantonnés à des enjeux techniques) ou des savants : si leur objet est bien le travail et son organisation, ce n'est pas en tant qu'objet de science, mais bien plutôt en tant que réalité quotidiennement vécue par les salariés. C'est d'ailleurs pour cette raison que, dans les faits, les débats avec les « experts » des directions (consultants en organisation ou spécialistes de la gestion) n'ont jamais lieu : ces derniers, en effet, ne se penchent que rarement sur les conditions de travail ou les risques professionnels ; les uns et les autres ne parlent donc pas de la même chose.

37 Il ne faudrait pourtant pas en déduire que les rapports d'expertise tournent le dos à la science (aux sciences humaines en l'occurrence) et se contentent de porter vers la lumière la parole de salariés que plus personne n'écoute. Le diagnostic d'un rapport d'expertise n'a de sens et de portée que si l'expert fonde sa démarche d'enquête sur des méthodes reconnues par les sciences du travail et qu'il appuie ses analyses sur des raisonnements, des concepts ou des résultats validés par la communauté scientifique. S'ils ne sont ni des chercheurs, ni des savants, les intervenants des expertises CHSCT sont des analystes du travail formés et expérimentés qui, grâce à la diversité de leur parcours (sociologues, ergonomes ou psychologues) et à la variété des sources qu'ils convoquent, s'efforcent de donner à voir le travail, de contribuer à déplacer le regard porté sur des situations de travail déterminées, de les mettre en scène de telle sorte que les éventuels risques professionnels encourus soient mis au jour de façon aussi précise que complète.

38 Au risque de paraître redondant, il me paraît donc crucial de réaffirmer ici que oui, l'expertise peut souvent constituer une occasion de redonner à une certaine parole syndicale une forme de légitimité qu'elle avait, depuis quelques décennies, perdue ; non pas parce que les experts la traduiraient sous des atours techniques ou scientistes, mais bien plutôt parce qu'ils la replacent là où elle est le plus opératoire, du côté du travail et de ce que vivent les salariés au quotidien.

39 Ajoutons enfin que, par l'agrément, cette parole sur le travail, ce discours autour du travail et cette légitimité renouvelée prennent une dimension pratique parfois très immédiate : l'employeur ne peut guère contester ce que l'expert a établi ; les risques identifiés par l'expertise lui sont désormais connus et sa responsabilité s'en trouve par là engagée (le rapport

de forces s'en trouve ainsi modifié) ; et c'est donc aussi cette forme de légitimité très concrète que l'expertise fait exister.

40 **Fabien Gâche** – Dans l'hypothèse où la lettre de mission confiée aux experts est pertinente au regard d'une situation donnée, l'expertise peut légitimer au moins à court terme la parole syndicale, dès lors qu'elle enrichit l'analyse préalable ou les interrogations d'une organisation syndicale sur les risques inhérents par exemple à une réorganisation du travail.

41 Mais si l'expertise ne vient pas en complément d'une action syndicale offensive élargie aux salariés pour qu'ils participent eux-mêmes à la transformation de leur propre situation de travail, le risque est d'en rester au seul constat. Constat auquel la direction opposera « sa propre expertise ». Les élus risquent alors de consacrer leur énergie à montrer l'adéquation de leur analyse avec celle du cabinet d'expertise missionné par le CHSCT. Les questions posées sont alors renvoyées à des débats de spécialistes excluant les premiers concernés à savoir les salariés. Au final, aucune perspective n'est offerte, et se pose alors la question de l'utilité de l'expertise et plus fondamentalement du syndicalisme. Encore fois, l'expertise doit être une aide à l'action syndicale et non s'y substituer.

42 **Louis-Marie Barnier** – Le thème de la légitimité porte en lui l'exigence de précision : légitimité par rapport à qui ? S'agit-il ici de convaincre davantage les employeurs ou les salariés ? Et si la réponse n'était pas binaire, convaincre l'un ou l'autre de ces acteurs, mais s'inscrivait dans la dynamique autonome de cette matière, la santé au travail, coproduite par l'ensemble des acteurs intervenant sur ce champ, et notamment les salariés et l'employeur imbriqués dans une relation commune ?

43 Les élus du CHSCT ne disposent pas que de l'expertise. Pour « convaincre » l'employeur de la justesse de ses vues, le CHSCT dispose certes de cette « vérité scientifique » portée par l'expertise, mais il adosse aussi son intervention à la loi. Il place ainsi l'employeur dans une tension entre consentement et coercition, entre son rôle d'employeur-organisateur de la production et sa fonction d'employeur-contractant le contrat de travail et soumis alors à une obligation de résultat en matière de sécurité (Barnier, 2013). L'adhésion de l'employeur à une vérité n'est jamais un processus simple, mais rassemble des convictions personnelles, un regard porté sur les comptes, un processus collectif de direction de l'entreprise (avec les services de santé au travail, les managers de proximité, etc.), la prise en compte de l'obligation de sécurité, voire de l'intervention des salariés. La référence à la démarche scientifique constituerait une des voies pour emporter (justifier ?) sa décision.

44 Dans cette perspective, l'intervention des salariés est déterminante. La conscience du danger, la perception des effets à long terme sur la santé de certaines expositions, mais aussi la mise en avant de propositions alternatives sont autant de facteurs déterminants pour la mobilisation. Pour autant, et sans attendre l'intervention désespérée des salariés, les syndicalistes se retrouvent à débattre dans le cadre du CHSCT de l'organisation du travail. L'expert, et c'est là son rôle, les pousse à débattre de ses propositions, à en avancer d'autres, puis à les défendre devant la direction, donc à engager le débat sur ce terrain si mouvant.

45 Cette approche contraint donc les élus des CHSCT (mais pas forcément le syndicat au nom duquel ils investissent cette instance) à analyser le travail quotidien, à tirer le signal d'alarme en cas d'atteinte à la santé, à proposer des « préconisations » suivant le langage en vigueur pour ne pas dire « propositions ». Cette démarche est moins évidente pour le syndicalisme. Améliorer les conditions de travail ne revient-il pas à « cogérer » les rapports d'exploitation, à les rendre plus « acceptables », ramenant le syndicalisme à une lutte permanente autour de la seule valeur de la force de travail (Marx, 1865) ?

46 Le syndicalisme a historiquement apporté une double réponse à cette question fondamentale. D'une part, l'analyse démontre l'existence d'un fil conducteur au sein des conflits qui recèlent souvent une certaine remise en cause des conditions de travail devenues insupportables pour les salariés. Mais c'est aussi au nom d'un rapport dialectique entre la lutte quotidienne et le projet social, cette « double besogne » évoquée par la charte d'Amiens, que les militants s'investissent dans l'action syndicale : « l'implication dans la vie syndicale repose aussi (et peut-être d'abord) sur une vision positive de l'avenir. » (Pernot, 2005, 309). Le syndicalisme

se doit donc d'être simultanément dans la relation de travail et à l'extérieur, afin de constituer cet espace d'autonomie nécessaire à la construction du salariat comme sujet.

47 Sans doute est-ce dans le domaine de l'organisation du travail que cette jonction entre les deux dimensions, le réel et l'utopique, est la plus complexe. Le mouvement ouvrier peine à donner un souffle utopique à la remise en cause de l'organisation du travail. Surtout quand celle-ci se fait au nom d'une « meilleure efficacité » afin de « convaincre l'employeur », comme nous l'avons évoqué plus haut. Le dépassement du travail subordonné est difficile à imaginer. C'est un domaine où les expérimentations sont rares et peu mises en avant : on pense par exemple au « mai rampant » italien ou à l'Argentine des années 2000. Les experts, au cœur de cette problématique, doivent avoir à cœur d'ouvrir ces débats avec un regard critique sur la relation de travail. Une telle posture ne peut évidemment s'inscrire uniquement dans le travail en urgence prévu par la loi pour les missions d'expertise. Elle doit aussi dépasser les demandes des syndicalistes souvent orientés vers l'utilité immédiate.

48 L'expertise ne vient pas seulement « donner raison ». Elle sert surtout à donner du corps au discours syndical dans les domaines du travail, à appuyer les analyses sur des connaissances scientifiques... et d'abord aux yeux des salariés, dont l'adhésion au discours syndical relève moins qu'avant de l'adhésion principielle ou de valeurs, mais s'attache à regarder les arguments. Or, et l'histoire de l'amiante l'a prouvé, la bataille argumentaire est une nécessité. « L'intellectuel organique » que constitue l'expert se doit de proposer au syndicalisme d'asseoir le discours syndical sur des bases solides et des notions approfondies dépassant la seule propagande, tout en ouvrant la perspective d'un rapport de travail différent.

III. Quels débouchés en termes de luttes et d'amélioration des conditions de travail ?

49 **Sabine Fortino & Guillaume Tiffon** – Sur quoi débouchent concrètement les expertises CHSCT ? Ou pour le dire autrement : à quoi servent-elles ? Selon Nicolas Spire, au-delà de relégitimer la parole des élus, l'expertise constitue une menace pour l'employeur, qui engage directement sa responsabilité et comporte en cela « une dimension performative quasi immédiate ». Il écrit : « Le rapport d'expertise s'assimile d'emblée à une information portée à la connaissance de l'employeur ; comme tel, le diagnostic de l'expert expose potentiellement la responsabilité pénale et sociale de l'employeur : si un accident devait avoir lieu dans des conditions proches de celles analysées par l'expert, l'employeur ne pourrait plaider l'ignorance. [...] Ainsi, d'une manière ou d'une autre, après une expertise, les choses ne peuvent plus tout à fait continuer à se dérouler comme avant... » (§ 52).

50 Fabien Gâche a pour sa part une vision beaucoup plus critique de l'usage des expertises. S'il ne conteste pas l'intérêt intrinsèque de ces dernières, qui contiennent souvent des éléments intéressants et précieux pour les organisations syndicales, il s'agit, selon lui, « d'un droit qui, globalement, est mal utilisé. » D'abord, parce qu'il n'a pas souvenir d'actions concrètes sur lesquelles ont pu déboucher ces expertises. Ensuite, parce que, dans son entreprise, où la direction conteste systématiquement les demandes d'expertises, les efforts déployés par les élus pour en obtenir une sont si coûteux, en temps et en énergie, qu'ils contribuent à leur faire perdre de vue l'essentiel, à savoir : ce qu'ils attendent précisément de cette expertise ? En quoi cette dernière va-t-elle pouvoir s'inscrire dans leur démarche syndicale ? Ou encore : comment vont-ils pouvoir s'en saisir pour la traduire en actions concrètes ?

51 Le troisième débat se centre donc sur cette question de l'appropriation ou de l'utilité de l'expertise pour l'action syndicale : comment s'approprier ces expertises – qui, au demeurant, sont remises sous forme de rapports, dans un format et un langage souvent très éloignés des pratiques syndicales ? De plus, lancer une expertise, dans un contexte où les batailles institutionnelles à mener pour en obtenir sont si importantes, ne contribue-t-il pas à affaiblir le syndicalisme, en lui prenant un temps et une énergie qui risquent de le couper encore un peu plus de sa base et de sa connaissance du terrain ?

52 En somme, qu'apportent réellement ces expertises aux élus au regard de ce qu'il leur en coûté et du risque « d'institutionnalisation du syndicalisme » ? Le constat dressé par Fabien Gâche est-il généralisable ? Sans tomber dans l'angélisme, certaines directions ne se montrent-elles pas

plus ouvertes au dialogue social ? Ne trouve-t-on pas dans d'autres entreprises des expertises ayant donné lieu à des avancées probantes en termes de luttes et d'amélioration des conditions de travail ?

53 **Nicolas Spire** – Il est d'une certaine manière paradoxal de considérer que l'outil que constitue l'expertise puisse risquer d'affaiblir les syndicalistes qui se sont battus pour préserver leur droit à s'en servir. Le constat est néanmoins bien réel, car de ce point de vue l'expertise cumule en effet plusieurs handicaps dont il faut prendre la mesure, surtout si l'on entend en défendre ou même en étendre l'usage :

– Le premier d'entre eux est effectivement l'énergie, les compétences et la détermination qu'exige souvent la mise en œuvre d'une demande d'expertise pour les équipes qui s'y lancent : les pressions et les intimidations des employeurs sont courantes (« l'expertise coûte cher », « elle ne va servir à rien », « elle signifie la rupture du dialogue social »...) ; le dispositif suppose la participation active de salariés qu'il faudra aller convaincre, auprès desquels il faudra même souvent défendre le bien-fondé de l'expertise ; les demandes d'expertise sont enfin de plus en plus souvent contestées en justice par les employeurs, ce qui exige à nouveau du temps et un certain engagement.

– Le second handicap est celui du déroulement de l'expertise elle-même : lorsqu'elle a enfin lieu, les élus peuvent avoir l'impression d'être écartés de l'intervention proprement dite ; certains s'en remettent volontiers aux « experts », mais ce faisant c'est souvent l'objet de l'expertise elle-même – le travail, son analyse, les risques qu'il induit – qu'ils délèguent à ces intervenants extérieurs. Pourtant, le temps de l'expertise est un temps court, ponctuel et, une fois celle-ci achevée, à bien des égards les choses reprennent comme avant.

– Le dernier handicap de l'expertise, le dernier risque d'échec en quelque sorte, est cette forme du rapport dans lequel elle se concrétise : calqué sur le modèle des productions universitaires, le rapport d'expertise est le plus souvent un document conséquent (de 60 à 80 pages, parfois davantage) plus volontiers écrit à destination des autorités de tutelle qu'à destination des salariés. Quoique la dimension pédagogique de l'intervention soit l'un des critères de l'agrément, il est indéniable que nombre de rapports d'expertise ne sont pas lus par l'ensemble des salariés ni même par l'ensemble des représentants qui l'avaient pourtant demandée. Une fois achevée, l'expertise devra donc en quelque sorte faire l'objet d'un travail de réappropriation et de traduction (en actions ou en revendications syndicales) sans lequel elle tombe vite dans l'oubli.

54 Pour autant, ces freins ou ces handicaps ne sont pas le tout des expertises, sans quoi elles auraient d'ailleurs sans doute déjà disparu : les cabinets d'expertise ne font pas (ou très peu) de publicité autour de leur métier et les équipes syndicales font néanmoins de plus en plus souvent appel à eux.

55 Cela tient sans doute au fait que les expertises produisent souvent – pour peu qu'il s'agisse de « directions plus ouvertes au dialogue social » ou d'un rapport de forces devenu grâce à elles plus favorable – des effets, directs ou indirects, très immédiats ou de plus long terme :

– Il arrive qu'à l'occasion d'une expertise « projet important », celui-ci soit revu, voire abandonné par la direction suite aux conclusions d'une expertise ayant mis en évidence des risques inhérents aux nouvelles organisations envisagées. Il faut cependant remarquer que les expertises concernées touchent plus volontiers aux risques matériels qu'aux risques organisationnels (ou psychosociaux).

– Il arrive également que l'expertise permette une prise de conscience des salariés eux-mêmes. Ainsi lors d'un projet de fusion entre deux services de maintenance, nous avons appris que suite à la restitution de l'expertise devant les salariés concernés, ces derniers avaient littéralement envahi le bureau du directeur afin d'exiger une remise à plat du projet, ce qu'ils avaient obtenu.

– Les cas d'expertises pour risques graves ont souvent des conséquences moins immédiates et plus indirectes ; plus encore lorsqu'il s'agit d'expertises portant sur des situations de risques psychosociaux (dénomination très large derrière laquelle on peut néanmoins ranger plus des deux tiers des demandes d'expertise). Schématiquement, on peut y distinguer deux types d'effets :

- Les premiers sont d'abord ceux que l'expertise produit à l'occasion de son déroulement proprement dit, auprès des salariés (je les ai évoqués dans ma contribution) : leur donnant l'occasion de parler du travail, d'échanger entre eux et d'en refaire ainsi un objet de discours et de débats, l'expertise permet aux salariés une forme de réappropriation du travail, hors du temps et des contraintes qu'imposent les discours managériaux et les impératifs de l'organisation.
- Les seconds sont sans doute moins visibles, mais ils n'en sont pas moins profonds : ils tiennent à la modification du rapport de force qu'engendre une expertise mettant en évidence des facteurs de risques jusque-là négligés ou ignorés par l'employeur. Les évolutions récentes en matière de jurisprudence tendent d'ailleurs à renforcer cette dimension. À titre d'illustration, on peut par exemple faire remarquer que la plainte que le syndicat Sud-PTT a déposée contre la direction de France Telecom, suite à la série de suicides (en 2009) que l'entreprise a connue, s'appuie notamment sur certains rapports d'expertise qui avaient alerté les directions à ce sujet.

56 **Fabien Gâche** – Pour prendre une métaphore, l'expertise, c'est comme un outil. Un marteau est utile et indispensable pour enfoncer un clou. Mais si on ne sait pas s'en servir, on peut s'exploser les doigts et cet outil devient alors très dangereux pour le travailleur. Il faut donc d'abord apprendre à se servir de l'expertise. Pour au final se l'approprier, il faut préalablement prendre le temps de la réflexion pour savoir ce que l'on attend de l'expertise et se demander en quoi elle peut aider l'action syndicale à développer le pouvoir d'agir des salariés sur leur propre situation.

57 En outre, pour que ces expertises puissent être partagées avec les salariés, donner lieu à des débats et déboucher sur la formulation de revendications concrètes de nature à modifier leur quotidien, il faut également que syndicalistes et experts veillent à la clarté des résultats mis en avant et fassent tout un travail de formulation-reformulation de ces derniers.

58 Dans ces conditions, ce que les élus porteront dans l'institutionnel, ce sera la réflexion collective des salariés (à laquelle l'expertise doit contribuer et dans laquelle ils pourront se retrouver).

59 **Louis-Marie Barnier** – La forme institutionnelle de l'expertise, depuis son déclenchement jusqu'à son traitement dans le cadre du CHSCT, ne peut inquiéter le syndicalisme. Les instances représentatives du personnel constituent l'investissement principal des syndicalistes, certes souvent au détriment de la présence sur le terrain. Il faut sans doute ici différencier parmi ces instances, d'une part, le CHSCT (une réunion et une visite trimestrielles suivant le Code du travail) et les délégués du personnel (une réunion mensuelle), deux instances dont les élus tiennent leur légitimité de leur présence sur le terrain, au cœur de la relation de travail et, d'autre part, les instances beaucoup plus marquées par la démarche syndicale (comité d'entreprise, ou diverses commissions paritaires (Chertier, 2006) qui participent davantage d'un syndicalisme « intégré ».

60 C'est pourtant à travers l'ensemble de cette représentation institutionnelle que le syndicalisme joue son rôle de représentation du salariat, lui permettant de se construire à travers la confrontation avec l'employeur, donc d'une certaine façon à travers la reconnaissance par cet adversaire d'intérêts disjoints et d'un acteur apte à représenter les salariés. Ces institutions sont le produit de ces confrontations, dans une tentative permanente de pacifier les conflits et de les intégrer dans un fonctionnement quotidien. On pense évidemment aux délégués du personnel, surgis des mouvements sociaux durant la guerre de 1914 et prolongés ensuite. Ces institutions de représentation ne masquent donc pas les questions sociales, elles visent à leur donner une réponse particulière. L'enjeu du mouvement syndical est de s'en saisir pour leur faire jouer un autre rôle, s'inscrivant dans un projet plus large d'émancipation du salariat. Les subvertir en quelque sorte.

61 Il en va de même de dispositifs tels que l'expertise du CHSCT. Le CHSCT, dont la mission d'analyse des risques se rapproche fortement de l'évaluation des risques du ressort de l'employeur (la responsabilité en moins), est souvent présenté comme une instance de consensus. Conçue dans l'objectif de renforcer l'approche techniciste de la santé au travail et d'entériner le cadre consensuel du CHSCT autour de ce paradigme technique, l'expertise

exprime cependant la volonté de la part des salariés de contrôler leurs conditions de travail. Le droit pour les salariés de participer à la détermination collective des conditions de travail n'est-il pas inscrit dans la Constitution française de 1946 ?

IV. Quelles alternatives ? Apports et limites de la recherche-action

- 62 **Sabine Fortino & Guillaume Tiffon** – Le dernier débat s'articule autour des propositions formulées par les trois contributeurs pour essayer de dépasser les limites de l'expertise CHSCT aujourd'hui. Au regard des difficultés que comporte le recours à l'expertise, quelles alternatives existe-t-il ou faut-il envisager ? Doit-on plaider pour le réformer de l'intérieur, en étendant les prérogatives des cabinets d'expertises ? En simplifiant le recours à leurs services ? En attribuant un budget autonome aux CHSCT ?
- 63 Ou encore, comme le propose Louis-Marie Barnier, en imposant que ces expertises deviennent publiques et puissent donner lieu à des luttes par-delà les murs de l'entreprise ? Ou est-il souhaitable de davantage opter pour une autre démarche, comme la recherche-action, sur laquelle est longuement revenu Fabien Gâche ? Si elle permet au syndicalisme de renouer avec sa base, de redevenir le porte-parole direct des travailleurs, ne pose-t-elle pas d'autres questions ? Et quelles en sont les limites ?
- 64 **Nicolas Spire** – Le recours à l'expertise CHSCT est à la fois un droit relativement récent et une pratique de plus en plus répandue. Au fil des années, notamment en raison de ses domaines d'intervention – la santé au travail et la prévention des risques professionnels –, sa légitimité autant que son utilité paraissent de moins en moins sujettes à caution, du moins en apparence...
- 65 En effet, plusieurs événements sont, dans la période récente, venus témoigner de la relative fragilité de cette prérogative. J'en retiendrai deux, déjà évoqués dans ma précédente contribution à l'occasion de l'analyse du champ de l'expertise :
- Le premier est la création et le développement de la FIRPS⁵ : rassemblant divers cabinets de consultants en entreprise (dont certains cabinets agréés), celle-ci se propose de mettre en avant un label qui, sur les risques psychosociaux, serait un gage de qualité des intervenants et des interventions réalisées ; deux des plus gros cabinets d'expertise CHSCT (Technologia et Secafi) y ont adhéré⁶, deux autres de ses membres ont obtenu l'agrément l'an passé. Or, celle-ci constitue de fait une forme de légitimation alternative à celle de l'agrément qui, d'une certaine manière, laisse entendre qu'il serait possible d'organiser la profession indépendamment du dispositif ministériel existant.
 - Le second est sans doute bien plus préoccupant puisqu'il concerne une évolution législative limitant (pour la première fois depuis son apparition) le droit à l'expertise : il s'agit de la traduction législative du texte de l'ANI (accord national interprofessionnel) de janvier 2013 dans la loi dite de « sécurisation de l'emploi » (du 14 juin 2013). Dans l'une de ses parties (passée très largement inaperçue), celle-ci impose deux limitations au recours à l'expertise du CHSCT : d'une part, en cas de PSE (plan de sauvegarde de l'emploi), les délais de réalisation imposés rendent les expertises quasi impossibles à mettre en œuvre ; d'autre part, en cas de projet d'envergure nationale dans une entreprise comprenant plusieurs CHSCT, seule une expertise unique sur ledit projet sera possible.
- 66 À la manière d'un trépied, l'expertise CHSCT repose en quelque sorte sur trois fondements : elle est une prérogative exclusive des représentants du personnel, elle ne peut être réalisée que sous couvert d'un agrément ministériel, elle est financée par l'employeur au nom de la responsabilité qui est la sienne en matière de santé au travail.
- 67 Dans chacun des deux épisodes évoqués ci-dessus, c'est l'un de ces fondements qui est peu ou prou mis à mal : le principe de l'agrément, exclusivement dévolu aux pouvoirs publics dans le premier cas, la prérogative des élus, mise à mal dans le second. Le projet, souvent avancé, de doter le CHSCT d'un budget propre (notamment afin de le rendre maître du déclenchement et du déroulement des expertises) me paraîtrait de nature à ignorer le troisième, à savoir la responsabilité de l'employeur matérialisée notamment par sa prise en charge économique des expertises.

- 68 L'exemple de la recherche-action menée avec les syndicalistes de Renault est sans doute exemplaire à bien des égards, j'y reviendrai ; cependant si ce type de démarche devait se substituer à l'expertise, elle poserait sans doute le problème de manquer ou de mettre à mal le troisième fondement de l'expertise, à savoir celui de la responsabilité de l'employeur. Menée à l'extérieur de l'entreprise⁷, elle suppose absolument des équipes syndicales en mesure de porter la démarche et ses résultats au sein de l'entreprise, non seulement auprès des salariés (et avec eux), mais également auprès de l'employeur. L'expérience décrite par Fabien Gâche montre à quel point, pour le syndicat CGT de Renault, le dispositif a fonctionné, à quel point il a pu permettre à ses équipes syndicales de renouveler leurs modalités d'action, leurs relations aux salariés et surtout le regard porté (par les uns et les autres) sur le travail.
- 69 Une telle expérience force l'admiration ; elle ne s'exporte sans doute pas facilement. Elle me paraît cependant de nature à inspirer largement l'esprit dans lequel pourraient s'inscrire les équipes syndicales à la suite d'une expertise. Fabien Gâche le rappelait également dans sa contribution : l'une des principales limites ou difficultés de l'expertise CHSCT réside dans les incertitudes et les difficultés que rencontrent les équipes syndicales quand, à la suite de l'expertise, il s'agit de « s'en servir ». On pourrait dire que, de ce point de vue là, l'expérience de la recherche-action montre en quelque sorte la voie : s'approprier les résultats de l'expertise (à la manière des échanges construits avec les chercheurs) et s'appuyer sur eux, sur les questionnements dont ils sont porteurs pour retourner vers les salariés, pour réinvestir la question du travail et construire, à partir d'elle, de nouvelles perspectives de revendication ou de transformation.
- 70 **Fabien Gâche** – Pour qu'il n'y ait aucune ambiguïté, il faut rappeler que la démarche recherche-action que nous avons engagée chez Renault en 2008 avait pour but d'investiguer auprès des salariés, d'expérimenter une méthodologie d'action syndicale qui permette de développer le pouvoir d'agir des salariés eux-mêmes.
- 71 Aller voir ce qui se passe autour des questions du travail, enquêter auprès des salariés individuellement et collectivement, mettre en mots avec eux leur propre expertise sur leur situation de travail et sur ce qu'il conviendrait de faire ou d'obtenir pour l'améliorer permet de donner du poids aux interventions syndicales dans l'institutionnel. Du point de vue des salariés engagés dans cette action, l'organisation syndicale apparaît comme l'outil qui leur a permis de débattre, d'analyser, de proposer ; et leur parole n'est alors pas inutile : elle leur permet de devenir les auteurs et les acteurs de chaque avancée obtenue. Ce n'est pas en dehors des murs que les luttes se mènent, mais au plus près du travail et avant tout, avec les salariés concernés.
- 72 Si l'expertise ne peut pas se substituer à l'action syndicale, l'inverse est aussi vrai. L'angle de vue d'une expertise menée par des spécialistes n'est pas le même que celui des salariés et ils ne s'opposent pas. Ils doivent se compléter à partir d'une controverse, et c'est bien cette question qui est posée.
- 73 Attribuer un budget au CHSCT ne répondrait pas à cette question. Au contraire. Un budget reviendrait à contingenter les actions du CHSCT, à lui imposer des limites à la protection de la santé des personnels. C'est l'autonomie et le rôle du CHSCT qui seraient alors remis en cause. Budgétiser les CHSCT ne peut réjouir que les employeurs et on comprend pourquoi cette idée peut faire son chemin dans les milieux patronaux.
- 74 Il faut aborder à nouveau les conditions de réalisation de l'expertise et notamment, des moyens adéquats à mettre à disposition des élus et mandatés pour engager ce travail de fond. Le recours à l'expertise tant en CE qu'en CHSCT doit être étendu et facilité.
- 75 Les élus et mandatés doivent pouvoir disposer de temps nécessaire pour individuellement et collectivement aller à la rencontre des salariés sur le lieu et pendant le temps de travail pour aborder ces questions. Il faut recréer des collectifs de travail, des moments de convivialité pendant lesquels les salariés peuvent librement échanger entre eux et avec leurs représentants syndicaux, confronter leur point de vue sans la présence de leur agent de maîtrise. Et cette possibilité doit s'étendre à toutes les catégories professionnelles, agents de maîtrise compris. Autant de points à aborder pour assurer l'indépendance et l'autonomie de l'activité des CHSCT et des cabinets d'expertise.

- 76 **Louis-Marie Barnier** – L'extension des possibilités de recours à l'expertise est une nécessité. C'est souvent par incapacité syndicale ou sous la pression des directions que les élus ne s'engagent pas dans cette démarche compliquée et qui prend du temps, comme le soulignent les autres intervenants. Les pressions sur les syndicalistes visent à les « domestiquer » (Penissat, 2013). Il faut prendre en compte la répression syndicale comme donnée participant de la non-construction de la santé au travail comme enjeu social.
- 77 La taille de l'entreprise est déterminante dans cette faiblesse syndicale, marquée par l'émiettement de l'emploi. Or, les situations de mauvaises conditions de travail ne sont pas circonscrites à chaque entreprise. Elles touchent souvent de manière semblable les salariés qui relèvent du même secteur professionnel. Des analyses de risques couvrant plusieurs entreprises permettraient donc de mieux saisir les particularités de l'organisation du travail et de proposer des mesures couvrant les différents secteurs. Les CHSCT de site sont donc un point d'appui essentiel pour l'extension du droit à la santé. Ils se heurtent néanmoins à une difficulté : la construction de la responsabilité de la structure patronale. Les élus doivent trouver face à eux un président qui soit responsable de la santé au travail des salariés et donc capable de prendre des initiatives. De même un tel CHSCT de site doit permettre de dépasser la hiérarchisation des entreprises entre donneurs d'ordre et sous-traitants en plaçant au centre de ce CHSCT le principal organisateur de l'organisation du travail, le donneur d'ordre. Le syndicalisme se heurte ici à la difficulté de construire simultanément une solidarité entre salariés face à un « employeur collectif », les deux s'alimentant nécessairement. Nul doute que les questions de santé au travail sont un des vecteurs dans cette construction du collectif.
- 78 Le droit effectif à l'expertise de tels CHSCT permettrait d'ouvrir une réflexion sur l'organisation du travail dont les salariés des petites entreprises ne possèdent ni les éléments de connaissance ni la faculté de peser sur les choix organisationnels qui les concernent.
- 79 La faiblesse syndicale doit aussi être compensée par une formation portant sur la santé au travail, formation prise en charge par le mouvement syndical lui-même, tâche largement abandonnée au profit des cabinets d'expertise. Mais surtout, l'expertise se doit de répondre à cette nécessité : on ne répondra pas à la prise en compte de la santé au travail dans le seul cadre du CHSCT, dans ce face-à-face organisé entre élus et employeur. La dimension publique de la santé au travail est essentielle et doit trouver un prolongement dans un mouvement social d'ampleur. Les cabinets d'expertise, débarrassés de la posture d'indépendance dont ils se dotent, y auraient un rôle prépondérant à jouer au côté du mouvement syndical.

Bibliographie

BARNIER Louis-Marie (2013), « La loi et la conviction, pratique en tension des élus CHSCT », séminaire des relations professionnelles, séance « Les CHSCT, une instance centrale, mais fragile », 12 avril, disponible sur <http://lmbarnier.free.fr>

BEAUD Stéphane & Michel PIALOUX (2001), « La peur sociale a changé de camp », *Le Monde Diplomatique*, novembre.

BEROUD Sophie & René MOURIAUX (2006), « La question de l'indépendance dans le syndicalisme français, repères historiques et éléments de problématisation », Introduction au colloque « Cent ans après la charte d'Amiens : La notion d'indépendance syndicale face à la transformation des pouvoirs », Amiens, octobre.

CHERTIER Dominique-Jean (2006), « Pour une modernisation du dialogue social », Rapport au Premier ministre, Annexe 4.

HENRY Emmanuel (2011), « Nouvelles dynamiques de savoirs et permanence des rapports de pouvoir, L'impact limité des transformations importantes de l'expertise en santé au travail », *Revue française de science politique*, vol. 61, 4, 707-726.

LAVAL Christian, VERGNE Francis, CLÉMENT Pierre & Guy DREUX (2011), *La nouvelle école capitaliste*, Paris, La Découverte.

MARX Karl (1865), *Salaires, prix et profits*, Rapport au conseil général de l'Association internationale des travailleurs.

PENISSAT Étienne (dir) (2013), « Réprimer & domestiquer. Stratégies patronales », *Agone*, n° 50.

PERNOT Jean-Marie (2005), *Syndicats : lendemains de crise ?*, Paris, Gallimard.

Notes

1 À titre d'illustration, on peut faire remarquer que certains cabinets proposent systématiquement dans leurs cahiers des charges des restitutions orales aux salariés.

2 À titre d'exemple, dans son édition du 3 juillet 2013, le journal *L'Humanité* avait consacré une double page à certains modes de management à la RATP ; un récent rapport d'expertise portant sur ces questions y était largement cité.

3 Conseil constitutionnel, décision n° 2004-494 du 29 avril 2009.

4 À ce sujet, voir par exemple l'article de Stéphane Beaud et Michel Pialoux (2001).

5 Fédération des intervenants en risques psychosociaux : voir ci-dessus mes explications (§ 21).

6 Le cabinet Technologia a finalement quitté la FIRPS au mois de janvier 2013.

7 La question de son financement n'est par ailleurs pas précisée dans le récit de Fabien Gâche.

Pour citer cet article

Référence électronique

Fabien Gâche, Nicolas Spire, Louis-Marie Barnier, Sabine Fortino et Guillaume Tiffon, « L'expertise CHSCT en débat », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 3 | 2013, mis en ligne le 04 novembre 2013, consulté le 16 décembre 2013. URL : <http://nrt.revues.org/1345>

À propos des auteurs

Fabien Gâche

Membre de la direction de la Fédération CGT de la métallurgie – Délégué syndical central CGT Renault

Nicolas Spire

Sociologue du travail – Cabinet d'expertise agréé, Aptéis

Louis-Marie Barnier

Chercheur associé au CRESPPA-GTM (CNRS)

Sabine Fortino

Université Paris-Ouest-Nanterre-La-défense – CRESPPA-GTM (CNRS)

Guillaume Tiffon

Université d'Evry-Val-d'Essonne – Centre Pierre Naville, Centre d'études de l'emploi

Droits d'auteur

© Tous droits réservés

Résumés

Dans le prolongement des contributions de ce dossier « Controverses » consacré à l'expertise CHSCT, Sabine Fortino et Guillaume Tiffon invitent Nicolas Spire, Louis-Marie Barnier et Fabien Gâche à débattre de quatre thèmes sur lesquels leurs analyses divergent : l'indépendance des experts à l'égard des commanditaires ; la légitimité qu'ils confèrent au discours syndical ; l'usage de ces expertises et leurs débouchés en termes de luttes et d'amélioration des conditions de travail ; les apports et limites de démarches alternatives, comme la recherche-action, au regard des difficultés éprouvées par les élus pour obtenir une expertise, se l'approprier et la traduire en actions syndicales.

Health and safety committees' expertise – a resource for unions? The debate

Enhancing other contributions found in this “Controversies” issue, which is devoted to the expertise of health and safety committees, Sabine Fortino and Guillaume Tiffon ask Nicolas Spire, Louis-Marie Barnier and Fabien Gâche to debate topics in relation to which their analyses diverge, namely how independent experts are from their customers; to what extent they legitimise union discourse; how such expertise is used; its effects on the fight to improve working conditions; the contributions and limitations of alternative approaches like action research (in terms of elected officials' difficulties in obtaining such expertise, appropriating it and translating it into union action).

La pericia del CHSCT. ¿Qué recurso representa para el sindicalismo? El debate

En un enriquecimiento de las contribuciones a esta serie de “Controverses” dedicado a la pericia del CHSCT, Sabine Fortino y Guillaume Tiffon invitan a Nicolas Spire, Louis-Marie Barnier y Fabien Gâche a un debate sobre cuatro temas en los que sus análisis son divergentes: la independencia de los expertos ante quienes los contratan; la legitimidad que le atribuyen al discurso sindical; el uso que se les da a los peritajes y sus resultados en términos de lucha y mejora de las condiciones de trabajo; las aportaciones y los límites de enfoques alternativos tales como la investigación-acción, teniendo en cuenta las dificultades que enfrentan los representantes para obtener un peritaje, apropiárselo y traducirlo en acciones sindicales.

Entrées d'index

Mots-clés : expertise, syndicalisme, CHSCT, conditions de travail, santé au travail, risques professionnels, recherche-action

Palabras claves : sindicalismo, CHSCT [Comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo], condiciones de trabajo, salud en el trabajo, riesgos profesionaes, investigación-acción