

Outils pour l'action syndicale N° 5

Voici enfin la fiche numéro 5 de la commission «Santé et Conditions de travail» de l'Union syndicale Solidaires. Celle-ci continue un lent travail de débroussaillage et se réunit régulièrement, une fois par mois en continuant de s'élargir et d'accueillir de nouvelles structures.

Cette fiche a pour vocation de servir de support aux actions des équipes militantes des syndicats et fédérations de l'Union syndicale Solidaires et essaye de donner quelques pistes pour qu'une expertise CHSCT puisse être la plus utile possible pour les travailleurs. Ce n'est pas un prêt à penser mais un outil pour aider à questionner, interroger, débattre, produire, échanger, confronter pour construire l'action syndicale avec les salariés.

Pour poursuivre ce travail, nous allons essayer de mettre en place et à disposition une banque de données d'expertises CHSCT par thèmes et situations aussi nous vous invitons à nous transmettre celles en votre possession à etvoilaletravail@solidaires.org.

Vos questions, propositions, critiques, etc., sont non seulement les bienvenues mais largement sollicitées.

L'expertise CHSCT

Fiche n° 5
juin 2011

Le recours à expertise à la demande du CHSCT *

Pour mener à bien ses missions de protection de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail des travailleurs, le CHSCT peut avoir recours à un expert agréé.

Le code du travail prévoit deux motifs de recours :

Article L4614-12 : *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :*

1° *Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;*

Par exemple : constat de taux absentéisme maladie important, incidents ou accidents récurrents (péage de plombs), situation de harcèlement, accident grave ou mortel

2° *En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8*

* ne pas confondre avec un audit ou expertise à l'initiative de l'employeur

Par exemple : projet d'aménagement de locaux (open space), réorganisation des horaires, introduction de méthode d'organisation (Lean management, Kaizen, ...), applications informatique, (1+2) nouvelle organisation créant des situations de risque (travail isolé, travail de nuit), organisation de postes de travail...

La généralisation de la mise en place d'un modèle d'organisation du travail centré sur l'individualisation du rapport au travail, de management par objectifs et indicateurs, se traduit par une dégradation de la santé au travail. Le développement du mal être et de la souffrance psychique vient aggraver les risques professionnels et les conditions de travail. Ce modèle génère des restructurations permanentes, des projets de réorganisations incessants, l'introduction de méthodes d'organisations qui heurtent frontalement les salariés dans leur travail. Les CHSCT ont donc plus que jamais un rôle important, les situations se multiplient où le recours à l'expert peut s'avérer nécessaire pour comprendre ce qui est à l'œuvre et construire des actions de résistance et de transformation.

L'utilité du recours à l'expert pour les CHSCT

Il ne s'agit pas de simplement faire raquer l'employeur pour illustrer un rapport de force imaginaire. Il ne s'agit pas non plus de sous traiter une difficulté à laquelle nous sommes confrontés. Trop souvent les élus

confient leur problème à un cabinet et attendent de lui des solutions toutes faites (des préconisations dans le langage des cabinets) ; ils ne conçoivent leur rôle d'élus CHSCT que comme au mieux celui de faire appliquer ces préconisations comme on défend des revendications.

Il faut des raisons qui peuvent faire avancer nos projets. Faire retarder un projet par une expertise peut s'avérer aussi utile pour mobiliser, etc....

La connaissance concrète de son travail, c'est le

Le recours à l'expertise doit être pensé comme un élément dans la construction de rapports de force seuls à même de faire reculer un employeur.

travailleur qui la détient ; l'expertise doit s'appuyer sur cette connaissance.

Les experts agréés sont des consultants des cabinets d'expertises. Ils apportent une capacité d'analyse avec des outils conceptuels développés par des disciplines scientifiques (sociologie et psychologie du travail, ergonomie, analyse du travail), des méthodologies d'investigations, par exemple l'ergonomie va s'intéresser à l'organisation du travail et aux conditions de travail concrètes à partir de l'analyse des situations réelles de travail.

L'intérêt de l'intervention externe doit résider pour nous dans cette rencontre entre ces deux expertises, dans la co-construction d'un diagnostic, dans la formalisation d'une analyse de la situation à risque ou du projet important, dans l'élaboration de pistes d'amélioration et de transformation allant dans le sens d'une amélioration des conditions de travail, de la santé au travail. Une expertise doit être au service des salariés.

Le recours à l'expert est à construire de façon réfléchie en amont de l'expertise elle-même

Avant : La décision d'une expertise doit se faire après avoir clairement défini en équipe syndicale :

1) les objectifs poursuivis : les points sur lesquels les élus ont besoin d'un éclairage, quelles sont les questions que nous avons besoin d'étayer (en quoi tel projet a des conséquences en cascades sur les conditions de travail ? les quelles ?, ...)
- les propres hypothèses des élus à valider ou non.

2) Les modalités du travail de co-construction avec les experts agréés

3) le suivi tout au long de l'expertise et notamment la restitution mobilisation auprès des salariés. L'utilisation que l'on veut en faire dans l'intervention syndicale, (à articuler avec les élus des autres IRP et la section syndicale), avant, pendant et après l'expertise.

Ainsi une expertise se prépare avec les experts pressentis avant même leur désignation par la délibération prise en CHSCT. C'est à partir de là que l'on formulera la mission de l'expert et qu'on choisira le type de cabinet auquel faire appel.

Pendant : les élus doivent y être associés, y tenir un rôle de pilotage de l'expertise, à travers une commission de suivi du CHSCT par exemple, prévue dans le cahier des charges. Ils doivent prévoir des temps d'information et de retours réguliers des experts, pour mettre en débat les analyses de l'expert parmi les élus mais aussi parmi les salariés.

Après : est un temps important ; d'abord la restitution du rapport d'expertise ne doit pas se limiter aux élus du CHSCT et à la direction, mais à l'ensemble du personnel (publier le rapport sur internet par ex., faire des réunions d'information). Ensuite, avec les éléments mis à jour, une partie alimentera le plan annuel de prévention des risques (PAPRIACT), pourra nourrir de nouveaux axes pour l'action syndicale.

Passons aux actes

amont avec les experts auront dans bien des cas permis de rédiger ensemble la résolution afin d'anticiper le recours éventuel de l'employeur.

La délibération doit comporter :

- l'objet du recours : risque grave ou projet important (ça peut être les deux), et un argumentaire lisible par un juge éloigné des problématiques de l'entreprise,

- la désignation d'un cabinet d'expertise et sa mission (en quelques lignes : analyser, établir un diagnostic de la situation / du projet, faire un pronostic sur les conséquences, risques sur la santé, dégager des pistes d'améliorations que le CHSCT développera, par exemple).

- la désignation d'un élu (en général le secrétaire) avec mandat de représenter le CHSCT pour l'exécution de la délibération, les procédures judiciaires que l'employeur peut intentées.

(Ces 3 points peuvent faire l'objet de 3 résolutions, mais une seule va très bien).



Le tribunal, seul recours de l'employeur

Article L4614-13 : *Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.*

L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire. L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L. 4614-9.

Pour faire face à la contestation de la délibération devant le TGI, la préparation soignée de la délibération est essentielle. Le tribunal siège et rend sa décision relativement rapidement.

Le déroulement de l'expertise

Une fois la délibération votée, si l'employeur ne la conteste pas ou si l'avis du TGI l'impose, l'expertise va pouvoir se dérouler.

Plusieurs étapes :

> Le cahier des charges qui définit précisément les étapes de l'intervention (pré-enquête, éventuellement questionnaire, documents de l'entreprise consultés, nombre d'entretiens, nombre d'observations de situations de travail, quels postes de travail, rencontres intermédiaires avec les élus, forme de la restitution : au CHSCT, aux salariés, etc.). Les élus doivent être associés à son élaboration.

> la signature d'une convention (financière entre autre) entre l'employeur et le cabinet.

> pour le motif (2) «projet important», l'intervention doit être réalisée dans un délai de 30 à 45 jours (R4614-18).

Il existe différentes méthodologies d'intervention suivant les cabinets, mais globalement elles comportent toutes :

- une étude documentaire (organigrammes, projet, PV de réunions et de CHSCT, composition et typologie du personnel, tableaux de service, etc.).

- des entretiens individuels et/ou collectifs avec des salariés de tous niveaux.

- l'observation in situ de situations de travail.

Tous les intervenants ont des règles de déontologie touchant au volontariat et à la confidentialité des données et observations recueillies, à une validation ou relecture par le salarié avant utilisation.

- La remise d'un pré-rapport au CHSCT pour recueillir des remarques éventuelles.
- La restitution orale devant le CHSCT et la remise d'un rapport final (env. 100p.).

Il est souhaitable (indispensable) d'inscrire dans le cahier des charges la fourniture d'un rapport de synthèse (env. 10 à 20 p.) qui permet une plus grande appropriation et diffusion parmi le personnel.

Il est important de veiller à la lisibilité du rapport, de ne pas accepter des termes techniques ou conceptuels sans définition ni explication ; le rapport doit être lisible et compréhensible par tous.

Si ce n'est pas le cas, les intervenants doivent revoir leur copie.

Il faut réfléchir à ce stade à :

- une restitution la plus large possible par exemple dans des réunions des services concernées, par les intervenants.
- envisager un suivi dans le temps des suites de l'expertise avec les intervenants.

L'action syndicale

- Pendant le déroulement de l'intervention, le CHSCT et/ou l'organisation syndicale doit absolument communiquer en direction des travailleurs. Expliquer le pourquoi de l'intervention, mettre en débat les hypothèses.

- Après l'intervention : voir comment est utilisable et diffusable le rapport, en diffuser largement au moins une version courte, voir comment intégrer dans les tracts un certain nombre de données issues du rapport, comment s'appuyer sur les observations, pour asseoir la légitimité des revendications.

Appel :

La commission Santé Conditions de travail Solidaires et preneuse des rapports d'expertises et du matériel syndical associé.

Déjà parues...

Fiche n° 1 : Pression au travail : quand des collègues "pètent les plombs"

Fiche n° 2 : Le Document Unique : une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salariés...

Fiche n° 3 : Le Stress : tout le monde en parle...que faire ?

Fiche n° 4 : Donner la parole aux salariés

Qu'en est-il dans la fonction publique ?

Si le recours à l'expertise existe bel et bien, il est très éloigné de ce qui se passe dans les CHSCT.

Actuellement il est défini par l'article 51 du décret du 28 mai 1982 : « le comité d'hygiène et de sécurité peut demander à l'autorité administrative de faire appel à un expert agréé en application de l'article R236-40 (actuellement R4614-6 et suivants) du code du travail en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service, ou de maladie à caractère professionnel... La décision de l'administration refusant la désignation d'un expert ... doit être substantiellement motivée. »

Le décret modifié (sortie imminente !!) introduit toutefois deux novations :

- le recours à l'expertise est étendu « en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ».
- en cas de désaccord entre l'autorité administrative et le CHSCT, l'inspection du travail pourra être saisie.

Mais ces modifications restent marginales, elles ne vont pas changer en profondeur la donne. Demain un CHSCT dans la fonction publique pourra

décider d'une expertise par un vote majoritaire sinon unanime, mais la décision finale de faire appel ou non à un expert tout comme le choix de l'expert reviendra uniquement aux directions contrairement à ce qui se passe dans le secteur privé.

Cela ne doit pas pour autant empêcher les représentants des personnels d'exiger une expertise en étayant le plus possible leur demande, en s'appuyant sur les réalités locales. Au contraire, la tenue d'un débat en comité peut se révéler fort utile pour développer ses arguments et faire progresser les compréhensions des situations locales et les points de vue des uns et des autres.

Par ailleurs le fait que la décision de l'administration refusant de mener une expertise soit communiquée au CHSCT Ministériel permettra aux militants de Solidaires de poursuivre le débat à un autre niveau, et de faire valoir notre exigence d'obtenir les mêmes droits que les élus des CHSCT du secteur privé.

Voie également à explorer et à creuser : la contestation d'une décision de l'administration devant le TA.

1- Qui sont les experts agréés ?

Il s'agit de cabinets de consultants regroupant de quelques intervenants à plusieurs centaines.

En 2010, 73 cabinets ont un agrément de 1 à 3 ans. Le Code prévoit (R4614-6) deux domaines d'agrément :

- 1) Santé et Sécurité au travail,
- 2) Organisation de travail et production.

Beaucoup d'entre eux sont liés aux confédérations syndicales par des liens historiques plus ou moins étroits. Certaines OS privilégient le recours à certains cabinets. Pour Solidaires, c'est d'abord l'analyse du problème, les compétences nécessaires, la méthodologie utilisée, la rencontre préalable avec les intervenants qui doivent guider un CHSCT dans le choix du cabinet d'expertise.

Ces cabinets font appels ou regroupent plusieurs compétences : analystes du travail, ergonomes, psychologues du travail, sociologues, psychiatres,

Certains sont plutôt spécialisés dans un secteur (la chimie par ex), leur approche est différente et recoupe les différents courants qui existent dans les disciplines universitaires sur le travail : psycho-dynamique du travail, clinique du travail, ergonomie, ...

Attention, une expertise n'est jamais neutre, l'objectivité scientifique est un leurre. Le reproche d'une expertise CHSCT "partisane" est souvent fait ou craint par les élus. L'expertise doit défendre un point de vue : celui de la santé des travailleurs, de conditions de travail correctes, le point de vue du travail et non celui du compromis entre rendement productif et taux d'accidents acceptable ?

2- Solidaires et les cabinets d'expertises :

La plupart des OS ont des relations privilégiées avec un cabinet "ami".

A Solidaires nous récusons cette relation clientéliste, mais réfléchissons à l'élaboration d'une "charte" qui aiderait les équipes à choisir un cabinet.

Nous devons viser à une qualité et une utilité des expertises pour l'action syndicale. Il y a d'abord la méthode, l'approche qui est fonction du problème posé, des compétences requises : ergonomie, psychologie du travail, sociologie, etc. Ensuite, la pratique du cabinet, la façon dont il accepte d'être piloté par les élus du CHSCT, de travailler constamment avec les élus.

Pour ces raisons, si Solidaires peut avoir un a priori favorable avec plusieurs cabinets, les équipes ne doivent pas hésiter à rencontrer plusieurs intervenants dans la phase de construction de l'expertise, comme de s'appuyer sur l'expérience d'autres équipes syndicales.

3- Combien ça coûte ? (au patron)

Le tarif est de l'ordre de 1300 € la journée d'intervention dans l'entreprise d'un consultant plus les frais. Les consultants compétents interviennent en binôme et le nombre de jours d'intervention est arrêté dans la convention entre l'employeur et le cabinet. Bref, cela se compte rapidement en dizaines de milliers d'euros.