



CHSCT : comment réussir votre expertise

Le recours à un expert agréé est un droit très intéressant pour la mission des CHSCT. C'est même, selon tous les spécialistes que nous avons rencontrés, un outil qui confère à cette instance un réel pouvoir d'intervention. Pourtant, le recours des CHSCT à l'expertise reste très limité. Avec 150 missions en moyenne par an recensées par le ministère du Travail, pour 22 000 CHSCT, les quarante cabinets d'experts agréés ne sont pas débordés. Si la demande d'expertise

constitue un baromètre de l'activité des CHSCT, alors il faut bien reconnaître que cette institution représentative du personnel n'est pas au mieux de sa forme.

Autre constat, ce sont la taille de l'entreprise et le rapport de force social qui semblent favoriser le déclenchement d'une expertise, plutôt que le niveau de risque auquel sont exposés les salariés. Ainsi, les recours à l'expert sont exceptionnels dans des secteurs dangereux comme le bâtiment. En revanche, ils sont plus fréquents

dans les grandes entreprises, publiques ou privées, là où les organisations syndicales sont bien implantées et où les institutions représentatives du personnel sont bien structurées.

De ce fait, les expertises portent majoritairement sur des projets nouveaux modifiant les conditions de travail et plus rarement sur des risques graves. Pourtant, la jurisprudence a donné une acception très large à l'expertise pour risque grave. L'intensification du travail et les nouveaux modes d'organisation ont engendré des cortèges de TMS, de dépressions et de souffrances psychiques, qui constituent autant de risques graves pour lesquels les élus de CHSCT pourraient se faire assister par un expert. Même chose pour les multiples expositions professionnelles aux produits cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques, ou encore pour le bruit...

Enfin, pour les représentants syndicaux, le recours à l'expert constitue souvent davantage une arme pour s'opposer aux projets des directions qu'un outil permettant de modifier les représentations et, partant de là, les situations de travail. La bataille pour imposer l'expertise compte souvent plus que la finalité même de celle-ci. Pourtant, l'expertise peut aider les élus du personnel à structurer leur action, à peser véritablement sur l'amélioration des conditions de travail ou, à tout le moins, à créer une dynamique sociale durable sur ces questions.

Convaincue de son intérêt, *Santé et Travail* a souhaité valoriser cette opportunité pour les CHSCT. Nous avons rassemblé dans ce dossier tous les éléments stratégiques, juridiques et pratiques pour réussir une expertise. Car, s'il est évident qu'il faut développer quantitativement le nombre d'expertises, il convient aussi d'agir sur la qualité. Et pour cela, s'il n'y a pas de recette miracle, il y a au moins un principe à respecter : l'expertise n'est pas seulement l'affaire de l'expert, c'est d'abord celle des élus du CHSCT.

François Desriaux,
rédacteur en chef