



Conditions de travail

Experts ès risques auprès des CHSCT

Dans les entreprises, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peuvent faire appel à un expert, soit en cas de risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ; soit en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, entendu au sens du Code du travail. Bien souvent, l'appel à une expertise par le CHSCT est conçu par les partenaires sociaux comme devant survenir dans des cas de difficulté majeure, voire de désaccords graves dans l'entreprise autour

des questions de sécurité. Cet outil, mis au point, non pour alimenter les conflits, mais pour aider à la résolution de problèmes et à la réflexion sur la prévention, mériterait pourtant d'acquérir une réelle reconnaissance comme aide à l'amélioration de la sécurité dans l'entreprise. Les experts sont désignés par arrêté du ministère du Travail. Nous avons rencontré l'un de ces cabinets spécialisés, ainsi que des entreprises dans lesquelles des experts sont intervenus. Point sur les causes, bilans et perspectives de ces expériences, vécues comme enrichissantes et comme vecteurs d'amélioration par les partenaires sociaux.

Dossier réalisé par Antoine Bondéelle

Réglementation

Un outil délicat à maîtriser

La raison d'être de l'expertise auprès des CHSCT est précise : celle-ci doit objectiver les risques encourus par l'entreprise, et non servir d'élément de conflit. Point sur le contexte réglementaire.

Pour en savoir plus

- Brochure INRS :
- ED 686, *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* ;
- ED 6022, *Le CHSCT*.
- Site INRS :
- dossier web : « Le CHSCT, données réglementaires » (www.inrs.fr/dossiers/chsctreglementation.html) ;
- la liste des 59 experts agréés en 2008, avec leur domaine d'agrément, est consultable, au chapitre « Moyens d'information et d'expertise – Recours à experts » ou directement à la page « Experts CHSCT agréés », et sur www.travail-et-securite.fr.
- www.anact.fr.

Le CHSCT peut faire appel à un expert dans deux cas : soit en cas de risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, constaté dans l'établissement ; soit en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, entendu au sens du Code du travail (art. L. 4612-8). Concrètement, le rôle de l'expertise est d'analyser la situation au sein de l'entreprise en matière de risques professionnels et de conditions de travail, puis de proposer des repères et des connaissances afin d'améliorer la prévention de la sécurité et de la santé des salariés.

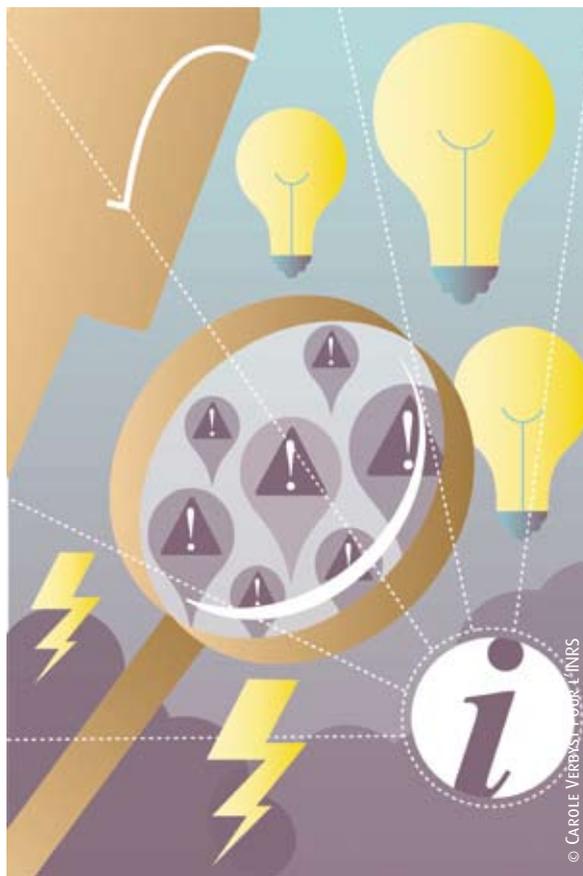
Les experts désignés par le CHSCT sont agréés à cet effet par arrêté pour une durée qui ne peut pas excéder trois ans et qui est renouvelable. Il existe deux domaines d'agrément possibles : Santé et sécurité au travail (SST) et Organisation du travail et de la production (OTP). Les experts peuvent être agréés dans les deux domaines. L'expertise, dont les frais sont à la charge de l'employeur, doit être réalisée dans un délai limité à un

mois voire 45 jours dans le cas d'expertises du domaine OTP, et un délai librement négocié avec l'entreprise dans le cas du domaine SST. Le chef

de leur dossier par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

Trop souvent, l'appel à une expertise par le CHSCT, telle que définie dans le Code du travail (art. L. 4523-5, L. 4614-12, 4614-13 ; R. 4523-2, 4523-3, R. 4614-6 à 4614-19), est perçue par certains partenaires sociaux comme un élément de conflit entre la direction et son ou ses CHSCT. Pourtant, cet outil peut et doit être utilisé pour répondre à des questions précises autour des risques détectés ou avérés. Conçu, non pour alimenter les conflits, mais au contraire pour aider à la résolution des problèmes et à la réflexion

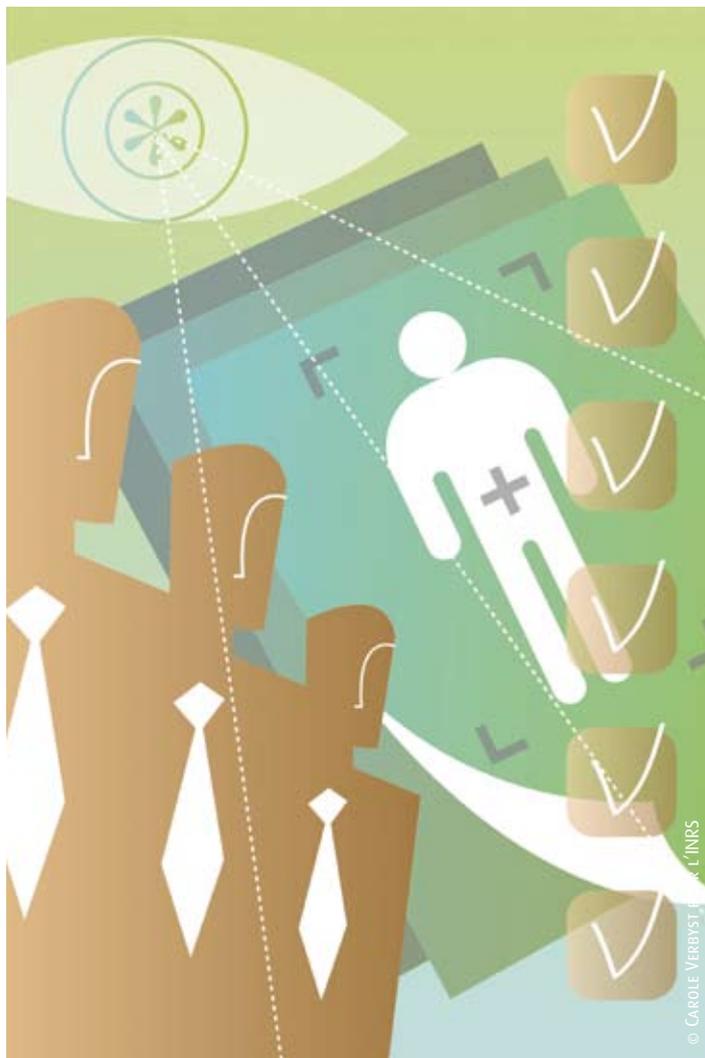
sur la prévention, l'appel aux experts mériterait d'être pleinement reconnu comme un outil d'amélioration de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise. En effet, son but est d'objectiver les risques, non de désigner des « coupables ». Éviter cet écueil « classique » a permis à des entreprises de réels progrès en matière de prévention des risques professionnels (*lire pages 26 à 29*).



© CAROLE VÉROLET pour l'INRS

Agrément Évaluateurs d'experts

L'INRS est chargé, conjointement avec l'Anact, de l'instruction des dossiers de candidature pour l'obtention de l'arrêté d'agrément en tant qu'expert auprès des CHSCT par le ministère du Travail⁽¹⁾. Entretien croisé avec quatre membres de l'institut, chargés de l'instruction des dossiers de candidature : Jean-Louis Pomian, ergonomiste et coordonnateur des examens de dossiers par l'INRS ; Valérie Langevin, psychologue en charge des risques psychosociaux ; Régine Marc, ergonomiste ; et Guy Welitz, ingénieur, spécialiste des équipements de travail.



Travail & Sécurité. Combien de personnes sont chargées à l'INRS de l'instruction des dossiers de candidature à l'agrément ? Et combien de dossiers examinent-elles ?

■ **Jean-Louis Pomian, ergonomiste et coordonnateur des examens de dossiers par l'INRS.** Tout d'abord, il faut dire que les dossiers de première demande d'agrément sont examinés au regard d'une note méthodologique établie

par le candidat. Les demandes de renouvellement d'agrément sont examinées de la même manière avec, en plus, l'évaluation de rapports d'expertises réellement effectuées durant la période d'agrément. Actuellement, à l'Institut, sept personnes sont chargées de l'instruction. Au besoin, elles peuvent également les transmettre à d'autres spécialistes pour des examens plus pointus (par exemple : l'expertise sur les risques liés à l'amiante, les

procédés de ventilation, etc.). La diversité de nos métiers permet de suivre avec attention des dossiers très variés. Nous instruisons entre 40 et 60 dossiers par an. Près de la moitié de ces dossiers sont des premières candidatures à l'agrément ; les autres correspondent à des demandes de renouvellement pour lesquelles nous examinons de 60 à 80 rapports d'expertise.

Quelles sont les qualifications nécessaires à une personne physique ou morale pour obtenir la qualité d'expert auprès des CHSCT ?

■ **J.-L. P.** La procédure doit respecter les modalités indiquées par le Code du travail (art. R. 4614-11 à R. 4614-13). Les dossiers doivent être adressés, avant le 1^{er} septembre de l'année précédant celle de l'obtention ou non de l'agrément, à la Direction générale du travail, qui les transmet à l'INRS et à l'Anact. Il existe une grille de critères très précise pour leur instruction. Six critères doivent être évalués : la capacité à instruire une demande d'expertise (en la reformulant au besoin) ; la construction du diagnostic par l'expert ; le diagnostic lui-même ; les propositions et transferts de connaissances ; la valeur pédagogique de l'action ; et, enfin, le respect d'une déontologie propre à ce type de travail. Par exemple, l'expert ne doit pas se substituer à l'une ou l'autre des parties dans l'exercice de ses responsabilités propres. En



© CAROLE VERBYST POUR L'INRS

particulier, il peut suggérer des pistes de prévention, voire contacter des organismes spécialisés en cas de besoin. Mais les décisions finales doivent rester à la main de l'entreprise, ou du CHSCT, le cas échéant. Les partenaires au sein du comité d'hygiène doivent se « réapproprier » le débat, après l'expertise, et reprendre la main.

Pour en savoir plus

- Sur la question du harcèlement, lire: www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/sante-conditions-travail/harcelement-moral.html.
- Sur la question du stress, lire: M. François, D. Liévin, « Démarche de prévention du stress au travail. La réalisation d'un diagnostic organisationnel », *Documents pour le médecin du travail*, 2006, 11 p. (réf. TF 150). Téléchargeable sur le site www.dmt-prevention.fr.

■ **Valérie Langevin, psychologue en charge des risques psychosociaux.** En cas d'existence connue ou supposée de risques psychosociaux (stress, harcèlement, violences), il revient à l'expert d'objectiver les situations autant que faire se peut et non pas de désigner telle ou telle composante de l'entreprise comme responsable des risques encourus ou potentiels. En cas d'action juridique possible, par exemple, en cas de harcèlement signalé, il doit pouvoir expliquer pourquoi la situation a évolué vers une ou plusieurs plaintes pour harcèlement. Mais il ne lui revient pas de dire qui en est à l'origine. Cela est du ressort de l'institution judiciaire, à laquelle il ne peut se substituer. Outre le respect de l'impartialité, le rapport d'étude d'une situation devra par exemple garantir l'anonymat des témoignages.

En quoi consiste concrètement une expertise ?

■ **J.-L. P.** L'expertise doit servir à reformuler les « bonnes questions » autour de la sécurité et des conditions de travail. Elle doit également être un vecteur d'apport de connaissances sur le travail réel : par

des descriptions précises des postes et des tâches, au besoin par l'utilisation de graphiques, de données numériques, l'élaboration de « chroniques ». Cette analyse doit être validée par les opérateurs eux-mêmes. L'intérêt final de l'expertise est de proposer des repères et connaissances pour sortir d'impasses créées par des situations de risques, sources de conflits potentiels, et vécues comme telles par les différents acteurs.

■ **V. L.** Les entretiens, collectifs et individuels, constituent une partie importante de la prise d'informations par l'expert. Au besoin, ils peuvent être complétés par l'utilisation de questionnaires spécialisés^(?). Il est impératif que l'expert dispose, dans ses ressources propres, des compétences requises pour effectuer ce travail.

■ **Régine Marc, ergonome.** Les experts ou cabinets spécialisés dans l'ergonomie disposent en général d'une bonne vision globale de l'entreprise. Mais ils peuvent manquer d'une ou de plusieurs compétences nécessaires au traitement d'une question. Rien ne les empêche alors de faire appel, dans leur structure ou

auprès d'un autre spécialiste, à la compétence nécessaire. On demande aux candidats de faire état de leurs réseaux lors de l'examen des dossiers. Ils doivent comprendre que la production d'un document écrit, un rapport d'expertise par exemple, engage leur crédibilité.

■ **Guy Welitz, ingénieur, spécialiste des équipements de travail.** L'expertise est finalisée dans un rapport dont la qualité rédactionnelle est essentielle. En particulier, pour les aspects techniques, la construction du diagnostic nécessite d'excellentes connaissances dans les domaines concernés. Dans un souci d'impartialité, l'expert doit restituer tous les éléments d'appréciation, tant positifs que négatifs, dont il aura eu connaissance lors de la réalisation de son étude, pour les prendre en compte dans sa conclusion. Le rapport doit, soit éviter les contradictions entre les déclarations des salariés et les conclusions de l'expert, soit les expliciter clairement. Dans le cas contraire, l'expertise pourrait avoir comme effet de relancer le conflit autour de la sécurité ou des conditions de travail, à l'opposé du résultat recherché. Les travaux menés visent à construire une expérience au CHSCT et à proposer des pistes pertinentes d'amélioration sans pour autant les imposer. Afin de promouvoir la confiance à accorder aux cabinets d'experts en matière de compétence, d'impartialité, mais aussi d'indépendance, un référentiel de type normatif serait utile. ■

1. Les dossiers, après examen par les deux organismes, sont remis à la DGT (Direction générale du travail), qui est l'arbitre final en matière d'obtention de l'agrément.

2. Pour le stress, les questionnaires courants sont ceux de Sigriest, de Karasek, ou le WOCQQ belge.

Rencontre Profession : conseil aux CHSCT... et aux entreprises

François Cochet est directeur associé chez Alpha Conseil, une structure spécialisée dans l'expertise auprès des CHSCT. Rencontre avec un patron qui conseille aussi bien les représentants du personnel que les dirigeants.

Alpha Conseil, désormais présent à travers huit bureaux régionaux, est une filiale du groupe Alpha, société de conseil qui regroupe environ mille salariés. Et cela, dans divers types de conseil : expert-comptable des comités d'entreprise, reclassement en cas de perte d'emploi ou de restructuration, conseil auprès des collectivités locales, revitalisation des territoires et, bien entendu, interventions

en prévention des risques professionnels, activité qui intéresse particulièrement François Cochet, l'un de ses directeurs. « *Le comportement d'un expert, sa façon de se présenter aussi bien auprès des dirigeants que des représentants de salariés, sont essentiels au bon démarrage d'une mission d'expertise, souligne-t-il. Notre activité dépend de la demande des CHSCT, que nous devons écouter et conseiller avec la plus grande attention. Mais les directions d'entreprise, qui paient notre prestation, ont souvent aussi des choses importantes à exprimer, qu'il faut savoir entendre avec la même attention.* »

Trouver des solutions positives pour tous

Pour être crédible, l'expert doit parfois aider les CHSCT à faire preuve de discernement. « *Certaines demandes sont fragiles, explique François Cochet. L'avis du CHSCT a déjà été donné, ou bien les sujets proposés n'ont pas l'importance ou la gravité qui seules justifient une expertise. Bref, si l'expertise est encore souvent considérée par les élus comme l'exercice d'un droit dont ils disposent, nous souhaitons qu'elle s'insère d'abord dans le registre de l'utilité pour l'amélioration des conditions de travail, condition de son acceptation par tous dans l'entreprise. Il faut parfois faire un travail préalable de pédagogie auprès des acteurs présents, afin de valider l'utilité de l'expertise, de "démminer" les*

conflits possibles ou existants et trouver des solutions positives pour tous. » La prise de contact débute alors par une étude documentaire : bilan social, rapport annuel du CHSCT, document unique d'évaluation des risques professionnels... Suivent des entretiens avec la direction, les représentants du personnel, le médecin du travail et un référent CRAM, ainsi que des phases d'analyse et d'observation du travail.

« *Notre pluridisciplinarité, les compétences de nos 50 consultants nous permettent d'aborder les sujets les plus variés, précise le directeur associé. Trop de directions d'établissement ou d'élus ont tendance à s'enfermer dans la recherche d'un avis "pour" ou "contre" un projet. Notre approche consiste plutôt à amener chacun à se poser la question : quelles pistes proposer pour que l'entreprise construise un projet recevable par tous ses acteurs ? La communication autour de notre travail est très importante. Nos préconisations ne viennent qu'en fin de processus, car tous les arguments préalables ont alors eu le temps d'être discutés, amendés, acceptés.* » Pour quels résultats ? « *À ma connaissance, plus de 85 % des demandes d'expertise auxquelles nous répondons débouchent sur des solutions négociées entre les acteurs. Ce qui constitue une proportion encourageante, mais qui n'élimine pas complètement les situations difficiles* », confie François Cochet. ■



© CAROLE VERBIST POUR L'INRS

Retour d'expériences

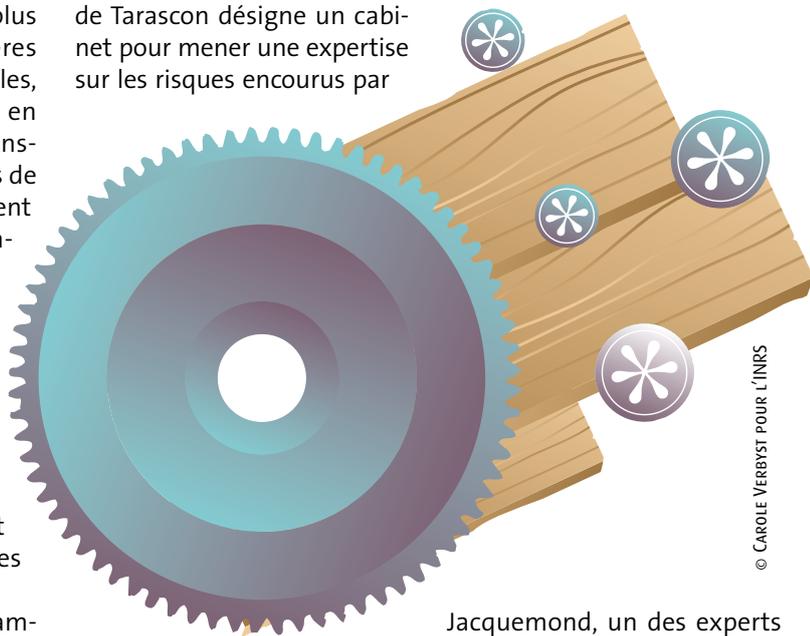
Visites au coin du bois

Le CHSCT de l'entreprise Tembec a fait appel aux services d'une société spécialisée et agréée pour une expertise sur les risques associés au « parc à bois ». C'est-à-dire aux ateliers de découpe, où régnait une atmosphère très empoussiérée, source de risques pour la santé et la sécurité des salariés. Échanges avec un expert, un dirigeant et un secrétaire de CHSCT.

À la fin de l'année 2000, le groupe canadien Tembec a fait l'acquisition de deux sites de production de pâte à papier en France. Le « parc à bois » regroupe les activités les plus génératrices de poussières de bois : transport des billes, écorçage, découpe, mise en copeaux, tamisage et transfert... Plusieurs campagnes de mesures d'empoussièremment ont été menées, notamment par l'Apave, depuis plus de dix ans. Un suivi médical spécifique a été mis en place en 1999. Des études ont été réalisées par un ergonome en interne et, en avril 2002, le CHSCT a créé un groupe de travail pour identifier et mettre en œuvre de réelles solutions d'amélioration. En 2004, une nouvelle campagne de mesures donne des

résultats nettement inférieurs à ceux de l'Apave, alors que peu d'améliorations concrètes ont eu lieu. Lors de sa réunion extraordinaire du 22 septembre 2005, le CHSCT de l'usine de Tarascon désigne un cabinet pour mener une expertise sur les risques encourus par

personnel était ébranlée. Nous avons donc pleinement joué notre rôle, en tant que CHSCT, en obtenant la réalisation de cette expertise. » Vincent



© CAROLE VERBYST POUR L'INRS

Les risques dus aux poussières de bois

L'exposition aux poussières de bois, outre les risques d'incendie ou d'explosion, présente un risque reconnu de maladie professionnelle. Le travail du bois produit en effet une quantité de poussières très fines, facilement inhalables. Le risque généré par ces poussières concerne l'ensemble de l'appareil respiratoire : fosses nasales, bronches, poumon profond. Les maladies professionnelles actuellement reconnues à la suite de l'exposition à ce type de poussières sont définies par le tableau n° 47 du régime général de la Sécurité sociale. Ces maladies vont des conjonctivites d'exposition au carcinome (cancers) des fosses nasales (pour un temps d'exposition minimal de cinq ans). La valeur moyenne limite d'exposition professionnelle définie en France par le Code du travail pour ce type de poussières est de un milligramme/mètre cube d'atmosphère sur les lieux de travail.

les salariés en raison des risques potentiellement graves dus aux poussières de bois (cf. encadré ci-contre). Le système d'aspiration précédemment installé sur les appareils de mise en copeaux s'avère peu performant. Pour Patrick Sombret, alors directeur d'exploitation, « il y avait nécessité de relancer une démarche constructive avec le CHSCT, afin d'améliorer les dispositifs de prévention collectifs et individuels ». « Nous étions prêts à reprendre une démarche conjointe avec la direction, à la condition de refaire une campagne de mesures fiable, déclare de son côté Jean-Philippe Gallittu, secrétaire du CHSCT. La confiance d'une partie du

Jacquemond, un des experts mandatés, détaille la démarche suivie : « Il fallait tout d'abord établir un diagnostic partagé de la situation. Nous avons donc proposé une nouvelle campagne de mesures, à trois périodes différentes pour tenir compte des variations d'empoussièremment en fonction des conditions climatiques. À partir des résultats obtenus, proches des plus anciens, et sur la base de l'observation du travail réel, nous avons proposé des pistes d'amélioration. En particulier, par la création d'une démarche de prévention pilotée par le CHSCT. » Les résultats de cette expertise ont été adoptés aussi bien par la direction que par les élus. Un groupe de travail est né, constitué par trois élus

Tembec en chiffres

- Tembec (groupe): environ 10 000 salariés.
- Chiffre d'affaires: 2,5 milliards d'euros.
- SAS Tembec (Tarascon): 290 salariés permanents.
- Chiffre d'affaires (2004): 95 millions d'euros.
- Activité: production de pâte à papier kraft (à base de résineux): 260 000 tonnes par an.
- Parc à bois: 33 salariés.

du CHSCT, le médecin du travail, l'animateur prévention, le responsable maintenance et le responsable ingénierie. « *Un travail utile: il a permis de mettre en œuvre des fiches d'exposition pour les salariés. Des mesures de prévention collective se sont dégagées: aspiration à la source, système d'aspiration plus simple et plus efficace pour les phases de nettoyage; et, enfin, une réflexion sur les modes d'intervention, destinée à réduire les expositions individuelles des salariés* », précise Vincent Jacquemond. « *C'est au final une démarche très positive, que je recommande aux dirigeants afin d'éviter des conflits inutiles*, conclut Patrick Sombret. Le CHSCT est considéré comme un partenaire à part entière. L'intervention d'un expert a permis d'amener de la transparence dans les relations autour de la sécurité, de clarifier les enjeux pour tous. » ■



Restructuration industrielle Désamorçages chez DCNS

Une modification dans l'organisation générale d'une grande entreprise peut être source d'inquiétudes et de stress, et générer des conflits sociaux importants si ses conséquences sont sous-estimées. C'était le cas de DCNS, issu du rapprochement entre la Direction des constructions navales et le groupe Thalès. Au-delà de l'expertise, une formation-action a permis de dédramatiser le débat.

Lorsque Dominique Desmaret, qui travaille dans un cabinet d'expertise, notamment sur les problématiques de prévention des risques psychosociaux, est chargée d'expertiser le groupe DCNS (cf. encadré page suivante), fin 2007, le climat de l'entreprise est lourd. « Une entreprise d'État, où se déroulaient l'ensemble des carrières et où cohabitaient des ouvriers d'État, des militaires et des fonctionnaires, devient une structure à capitaux mixtes et change de convention collective, explique-t-elle. Un nouveau contrat de travail unique est lancé. Un grand nombre de conditions favorables à l'émergence de risques psychosociaux, aux conséquences éventuelles extrêmement

Face à de tels changements en profondeur, les CHSCT menaçaient de devenir des lieux d'affrontements entre la direction et les syndicats. La direction du site de Toulon demande alors au cabinet une étude sur l'impact du changement de statut sur la situation sociale et la santé mentale des salariés. À Brest, la direction avait mis en place, avec l'aide de la DRH du groupe, un questionnaire portant sur la vie au travail, dont les résultats mettaient en évidence des difficultés de communication et des problématiques de stress et d'inquiétude. « À l'issue de ce sondage, la DRH du site de Brest a mis en place un groupe de travail paritaire pour élaborer une politique de prévention des risques psychosociaux, décrit Dominique Desmaret. Les travaux n'aboutissant pas rapidement, j'ai proposé à la direction, pour débloquer la situation, une sensibilisation sur les risques psychosociaux à l'ensemble des cadres. Nous avons conçu cette sensibilisation comme une formation-action en construisant le module sur la base de la réalité des conditions de travail dans l'établissement de Brest. »



lourdes (tensions collectives et individuelles, conflits sociaux, dépressions, tentatives de suicide, etc.) étaient donc réunies. Le climat était, d'après mes premières impressions, délétère dans les établissements de l'ex-DCN. »

Acquérir un langage commun

Cette intervention a commencé par une série d'entretiens avec chaque niveau hiérarchique de façon à trouver dans leur réalité quotidienne les exemples de situations de travail porteuses de risques





© CAROLE VERBYST POUR L'INRS

Le groupe DCNS en chiffres

- Effectifs 2007 : environ 12 700 salariés.
- Chiffre d'affaires 2006 : 2,8 milliards d'euros.
- Activité : construction, maintenance et réparation de navires et d'équipements militaires navals ; également déconstruction, essais.
- Entreprise à capitaux mixtes, née du rapprochement entre l'ex-DCN (Direction des constructions navales, entreprise d'État) et le groupe Thalès, le 29 mars 2007.
- Participations au capital : État 75 %, Thalès 25 %.
- Site internet : www.dcnsgroup.com.

psychosociaux. « Nous avons dispensé cette sensibilisation à l'ensemble des cadres et encadrants, le public visé, en commençant par le comité de direction, poursuit l'experte. Nous l'avons présentée également à tous les acteurs concernés par cette problématique : l'équipe RH, le médecin du travail, le service santé et sécurité au travail, les membres des CHSCT, les délégués syndicaux et les délégués du personnel. » Le but de cette sensibilisation est d'acquiescer un langage commun, et de faire partager au plus grand nombre de cadres et encadrants un intérêt pour ces questions.

« Beaucoup de réticences étaient exposées, se souvient Jean-François Gouez, directeur des ressources humaines de DCNS. En même temps que l'on se penchait sur ces questions, nous savions qu'une nouvelle culture d'entreprise était à construire, dans le respect de chacun. » Ainsi, la formation a constitué une amorce de réponse. « Nous avons d'ores et déjà identifié deux axes forts de travail : les modes de mana-

gement à réinventer, à moderniser comme pour les process ; et la prise en compte réelle par les cadres des conditions de travail de leurs collaborateurs, détaille le DRH. Rien de bien nouveau, juste deux aspects essentiels de la prévention des risques. » Un constat partagé, mais avec un regard plus sombre peut-être, par Gilles Ségalen, élu au CHSCT de DCNS-Brest⁽¹⁾. « Nous savons qu'il existe vraiment un mal-être chez certains personnels [...], avance-t-il. Les fermetures d'ateliers, les réductions d'effectifs sont autant de signes négatifs envoyés, qui n'ont pas amélioré le moral des collaborateurs. » Mais il garde tout de même espoir : « La formation propose des méthodes de travail et permet d'anticiper les problèmes. » Même si les tensions persistent, le DRH se félicite du lancement d'une telle initiative : « C'est d'autant plus satisfaisant que, souvent, les entreprises rejettent la responsabilité sur les individus, sans questionner le contexte. » ■

1. Escapes, journal interne de la DCNS, n° 83, janvier-février 2008.