



HAL
open science

Mener une expertise CSE pour risque grave : quelles marges de manoeuvre pour participer du dialogue social ?

Cécile Bricc

► To cite this version:

Cécile Bricc. Mener une expertise CSE pour risque grave : quelles marges de manoeuvre pour participer du dialogue social ?. 56e Congrès de la SELF. Vulnérabilités et risques émergents : penser et agir ensemble pour transformer durablement, Université de Genève (Germain Poizat; Raphaël Maion; Simon Flandin); Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale (Carole Baudin; Bruno Parent; Rafaël Weissbrodt); Centre universitaire de médecine générale et de santé publique (Claire Bauduin); Centre hospitalier universitaire vaudois (Vera Bustamante) Hopitaux Universitaire de Genève (Christine Villaret); Optimance (David Bozier), Jul 2022, Genève, Suisse. hal-04034907

HAL Id: hal-04034907

<https://hal-cnam.archives-ouvertes.fr/hal-04034907>

Submitted on 17 Mar 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



56^{ème} CONGRÈS SELF
6 - 8 juillet 2022

**VULNÉRABILITÉS ET
RISQUES ÉMERGENTS**
penser et agir ensemble pour
transformer durablement

EBSCOhost

The full text of SELF congresses proceedings in
Ergonomics Abstracts is included in Academic
Search Ultimate on EBSCOhost™

www.ergonomie-self.org

→ Ergonomics abstract

Mener une expertise CSE pour risque grave : quelles marges de manœuvre pour participer du dialogue social ?

Cécile Briec

cecile.briec@lecnam.net

Résumé

C'est à partir d'une pratique de l'expertise auprès des CHSCT puis des CSE que nous souhaitons aborder la question des marges de manœuvre qu'il faut développer pour maintenir des expertises s'appuyant sur l'analyse du travail et cherchant à instaurer des dialogues opérants sur la prévention des risques professionnels.

Aujourd'hui, cette contribution au dialogue social peut être de plus en plus difficile à tenir. Les évolutions législatives récentes tendent à affaiblir la protection des travailleurs et la place des instances représentatives du personnel (affaiblissement du socle commun en matière de droit du travail, renforcement de la négociation d'entreprise, disparition du CHSCT au profit d'une instance unique le CSE, réduction des heures de délégation...) et durcissent les conditions de réalisation des expertises en santé travail.

Dans ce contexte, comment maintenir la contribution des ergonomes dans le dialogue social ? Quelles marges sont à construire dans le cadre des expertises risque grave ?

Mots-clés : Dialogue social, expertise, marges de manœuvre

Conducting an expertise for staff representatives for serious risk: what room for maneuver to participate in social dialogue?

Abstract

*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Genève les 6, 7 et 8 juillet 2022. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :

Briec, C. (2022). Mener une expertise CSE pour risque grave : quelles marges de manœuvre pour participer du dialogue social ? Actes du 56ème Congrès de la SELF, Vulnérabilités et risques émergents : penser et agir ensemble pour transformer durablement. Genève, 6 au 8 juillet 2022.

Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord des éditeurs ou archiveurs électroniques. Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page.

It is from a practice of expertise with employee representatives that we wish to address the question of the room for maneuver that must be developed in order to maintain expertise based on the analysis of work and seeking to establish effective dialogues on the prevention of occupational risks. Today, this contribution to social dialogue may be increasingly difficult to maintain. Recent legislative changes tend to weaken the protection of workers and the place of staff representative bodies (weakening of the common base in terms of labor law, reinforcement of company negotiations, disappearance of the CHSCT in favor of a single body, the CSE, reduction of delegation hours, etc.) and tighten up the conditions for carrying out expert assessments in occupational health. In this context, how to maintain the contribution of ergonomists in the social dialogue ? What margins are to be built within the framework of serious risk expertise ?

Keywords: Social Dialogue, expertise, room for manoeuvre

INTRODUCTION

Cette communication se propose de contribuer à la réflexion et aux discussions dans le cadre du symposium « Quelles contributions de l'ergonomie et de sa pratique au développement des relations professionnelles dans le cadre des transformations du travail ? ».

C'est à partir d'une pratique de l'expertise auprès des CHSCT puis des CSE que nous souhaitons aborder la question des marges de manœuvre (Coutarel & Petit, 2013) qu'il faut développer pour maintenir des expertises s'appuyant sur l'analyse du travail et cherchant à instaurer des dialogues opérants sur la prévention des risques professionnels dans le cadre du dialogue social.

Selon l'OIT¹, le dialogue social « inclut tous types de **négoce**, de **consultation** ou simplement **d'échange d'informations** entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant **un intérêt commun**. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement.

L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est **d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique**. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie ».

Alternatives ergonomiques est un cabinet de conseil qui, depuis sa création (une trentaine d'années), essaie de contribuer à cette idée « d'un dialogue social fécond » et s'inscrit dans une certaine tradition de la pratique ergonomique à ce sujet (Briec, 2014 ; Dugué, 2007 ; Gache, 2013 ; Poley, & Petit, 2019 ; Teiger et al, 2006, Teiger et al, 2014).

Il répond à des demandes formulées tant par des représentants de direction d'entreprise ou d'institution (diagnostic, accompagnement de projet...) que par des représentants du personnel (expertises ou participation à des formations à leur mandat d'IRP...), considérant que nos interventions sont toujours l'occasion de

- Promouvoir une approche de la prévention des risques professionnels centrée sur la compréhension du travail et orientée vers des mesures de prévention primaire ;
- Inciter les parties prenantes et notamment les représentants du personnel à s'intéresser au travail réel ;
- Faire des questions de santé au travail, de prévention et de performance un objet de discussion partagé entre les différentes parties

prenantes d'une organisation (direction, représentants du personnel et professionnels).

Aujourd'hui, cette contribution au dialogue social peut être de plus en plus difficile à tenir. Les évolutions législatives récentes tendent à affaiblir la protection des travailleurs et la place des instances représentatives du personnel (affaiblissement du socle commun en matière de droit du travail, renforcement de la négociation d'entreprise, disparition du CHSCT au profit d'une instance unique le CSE, réduction des heures de délégation...) et durcissent les conditions de réalisation des expertises en santé travail.

Dans ce contexte, comment maintenir la contribution des ergonomes dans le dialogue social ? Quelles marges sont à construire ?

UN CADRE LÉGISLATIF EN ÉVOLUTION

Une instance unique, le CSE, propice à l'éloignement des enjeux du travail

La création du CHCST², comme instance dédiée à ces questions, datait des lois Auroux de 1982. Depuis les années 2010, les évolutions législatives (Rebsamen 2013-2015, El Khomry 2016) ont préparé la disparition du CHSCT et la naissance du CSE, en misant sur un rapprochement des orientations stratégiques et des questions de santé au travail.

Dans les faits, cette nouvelle instance unique ne permet pas de mieux intégrer aux prérogatives économiques et sociales celles relevant de l'HSCT et tend à éloigner les représentants du personnel des questions concrètes de travail pour plusieurs raisons.

- Si l'instance CSE regroupe les missions des ex CE, DP et CHSCT, la question des moyens associés (nombre de représentants et d'heure de délégation) a été renvoyée à la négociation d'entreprise souvent réduite au minimum légal. Ainsi, le champ d'action s'est étendu sans moyens supplémentaires, voire en les réduisant.
- La concentration des prérogatives des 3 instances sur les mêmes élus les oblige, au regard de la charge que cela représente, à prioriser leurs actions, tirées par le calendrier des négociations et des projets d'entreprise.
- De plus, le passage en CSE a entraîné une réduction du nombre de comités d'établissement au sein des entreprises multisites (<https://www.ifop.com/publication/letat-des-lieux-du-dialogue-social-en-2021/>) avec une moyenne de 8 CE avant le passage en CSE à 5.9 après, accentuant l'élargissement des périmètres géographiques et des activités.

Le manque de moyens, l'éloignement géographique, la multiplicité des champs à couvrir et des activités professionnelles à appréhender

¹<https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--fr/index.htm>

² en remplacement du comité d'hygiène et de sécurité et de la commission d'amélioration des conditions de travail

concourent/contribuent à la mise à distance du terrain des représentants du personnel, avec un risque réel de raréfaction et de perte de liens directs avec les salariés et par conséquent d'une perte de substance concrète nécessaires au dialogue social.

La Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT), propice à l'affaiblissement des questions de santé au travail et de prévention primaire

Si dans certains travaux de recherche, la proximité des élus avec les salariés avait été identifiée comme déterminante dans le fonctionnement du CHSCT « *Les élus sont des représentants des salariés, ils sont donc détenteurs d'un mandat, et le lien qu'ils entretiennent avec leurs mandants va marquer le fonctionnement de l'instance ainsi que la pertinence des analyses qu'ils doivent effectuer et des propositions qu'ils doivent formuler.* » (Dugué et al, 2012), il semble que la configuration actuelle limite cette construction.

Le législateur, conscient de l'importance et de la responsabilité des entreprises sur le champ de l'HSCT, a convenu de la création d'une commission du CSE sur le modèle de ce qui existait avant 1982. Si la CSSCT a le mérite de redonner un espace-temps dédié aux questions de santé et de travail, ses conditions de mise en place ne sont pas à la hauteur des enjeux en matière de santé au travail et de prévention parce que :

- Le spectre des entreprises en bénéficiant de droit (+ de 300 salariés, entreprise à risques spécifiques, injonctions de l'inspection du travail) est moins étendu que pour le CHSCT (+ de 50 salariés sans autres conditions). Heureusement conscientes des enjeux, nombres d'entreprises non concernées de droit ont mis en place des CSSCT pour maintenir des échanges plus favorables sur les questions de prévention.
- La nécessaire coordination avec le CSE pour l'établissement des ordres du jour, du calendrier des réunions et de la tenue de réunion préparatoire reprenant les échanges et arguments développés en CSSCT demande d'y consacrer un temps supplémentaire.
- La composition de la CSSCT tend vers un équilibrage entre nombre de représentants de l'employeur et de représentants du personnel : la direction qui préside l'instance pouvant être assistée de plusieurs intervenants (RH, expert technique, chef de projet...) dans la limite du nombre de représentants du personnel. Cette répartition inverse l'équilibre habituel des instances où le nombre d'élus est supérieur au nombre de représentants de la direction contribuant au rapport de force parfois nécessaire.
- La validité et l'engagement des décisions prises dans une commission sans légitimité juridique (impossibilité de saisir la justice, statut du compte rendu qui ne vaut pas Procès-verbal...) implique une reprise des sujets en CSE, en particulier dans l'optique

des avis à rendre concernant les informations/consultations sur des projets modifiant les conditions de travail, et des recours à expertise en santé au travail.

Le durcissement des modalités du recours à expertise

Dans le même temps, les modalités de recours à l'expertise santé travail (ex expertise CHSCT) se sont durcies au gré des évolutions législatives (lois en faveur du dialogue social 2013- 2015 et 2016) et des coups de boutoirs portés à l'obligation de sécurité et de résultat en matière de santé au travail pourtant portée par des décisions de justice favorables (arrêt amiante 28 février 2002 et arrêt SNECMA 5 mars 2008).

Les représentants du personnel au CSE ont la possibilité de recourir à un expert agréé/habilité afin de les assister dans leurs missions et leurs contributions en matière de prévention des risques professionnels. Parmi ces experts, les ergonomes ont toujours été fortement représentés, et l'analyse du travail est une exigence méthodologique historique et obligatoire pour prétendre à l'habilitation nécessaire à cette pratique professionnelle.

Les modalités de recours et de réalisation sont cadrées par le code du travail comme l'article L.2315-94 qui précise le cadre :

- 1° *Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;*
- 2° *En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° du II de l'article L. 2312-8 ;*
- 3° *Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.*

Parmi les évolutions les plus marquantes et concomitantes à la mise en place du CSE, deux modalités interrogent particulièrement notre pratique professionnelle.

- Un cadre temporel très resserré et figé

Jusqu'alors, les délais de réalisation des expertises étaient variables selon si l'on s'inscrivait dans le cadre d'un processus d'information/consultation (délai de 2 mois de réalisation à compter de la mise à disposition des élus les informations relatives au projet) ou d'un risque grave (aucun délai maximal). Avec la mise en place du CSE est apparu un délai maximal de réalisation pour les expertises risque grave à savoir 2 mois à compter de la désignation de l'expert, extensible de 2 mois si accord de l'employeur.

A ces échéances, il faut intégrer que la remise du rapport d'expertise intervient nécessairement en amont de la date butoir de sorte à laisser au CSE le temps de la lecture, du questionnement, de l'appropriation du rapport et de la tenue d'une réunion préparatoire, réduisant encore un peu le temps de mission.

Concrètement cela signifie que nous disposons d'à peine 1,5 mois pour déployer une

méthodologie s'appuyant sur de l'analyse de l'activité. Il devient difficile de pouvoir mobiliser des entretiens, des observations et des temps collectifs de validation. Il faut faire des arbitrages susceptibles de fragiliser les analyses et qui peuvent surtout limiter les temps d'échange avec les professionnels. Or ces temps étaient aussi l'occasion de participer/activer une mobilisation collective autour de la problématique portée par l'expertise : le temps : passé auprès des professionnels participe de la réflexion autour de leur travail, de ses conditions de réalisation, et des transformations possibles.

Enfin autre exemple, le rythme imposé pour conduire ses missions ne permet plus toujours de construire avec les représentants du personnel une analyse partagée autour du problème posé et de les accompagner dans leur manière d'engager et de soutenir les enjeux de prévention dans les échanges avec les représentants de la direction.

A ces délais de réalisation se sont ajoutés des jalons obligatoires et légaux de remises et de production de documents à compter de la désignation de l'expert :

- Une échéance de 3 jours pour fournir à la direction la liste des documents à analyser, qui a elle-même 5 jours pour les fournir,
- Une échéance de 10 j pour élaborer la lettre de mission faisant office de convention d'intervention. Dans ces 10 jours il faut donc intégrer l'analyse de la demande, la lecture de certains documents reçus, la prise de contact avec les élus au CSE et les représentants de la direction (président du CSE, chef de projet...).

En pratique, la demande de documents sous 3 jours conduit à établir comme premier contact un mail demandant une liste de documents standardisée et souvent exhaustive, faute d'avoir pu instruire la demande.

L'établissement de la lettre de mission en 10 jours rend parfois impossible de maintenir la pratique que nous avons d'analyser la demande en prenant le temps de rencontrer les représentant du personnel et aussi les représentants de la direction. La rédaction d'une lettre de mission sur mesure devient également difficile à tenir. Cette entrée en matière « administrative et contractuelle » pose un cadre très formel, à distance des conditions favorables à l'émergence d'une forme de construction sociale impliquant la direction autour de la demande d'expertise.

- Une question de financement qui modifie les rapports avec les représentants du personnel

Au temps du CHSCT, le financement des expertises – qu'elles soient dans le cadre de projet ou de risque grave – était pris en charge par l'employeur. L'absence de budget propre du CHSCT et la responsabilité de l'employeur en matière de prévention et d'obligation de sécurité le justifiait. Ce point de vue n'était pas partagé par les organisations patronales et certains employeurs qui se voyaient l'obligation de financer des missions dont ils n'étaient pas demandeurs. Avec le passage en

CSE, le législateur en a profité pour réformer également ce point :

- Le financement reste à 100% à la charge de l'employeur dans le cas du risque grave.
- Le financement est mixte : 80% par l'employeur, 20% sur le budget du CSE dans les cas des expertises pour projet important, et peut être négocié

Cette modification des modalités de financement transforme les rapports entre les élus (demandeurs) et les experts, et interroge aussi la considération pour la prévention primaire du législateur et des employeurs.

- Du côté du rapport aux élus : il est courant pour les CSE avec des budgets restreints et ayant peu l'habitude de travailler avec des experts, que les discussions autour de la demande se fasse dans une optique de réduction du coût plus que sur l'objet, le périmètre de l'expertise ou la méthodologie déployée. S'engage alors une discussion de négociation en miroir de celle qui peut s'engager avec la direction et faire l'objet d'une contestation juridique de sa part.
- Du côté du sens politique de cette mesure : il y a une forme de contradiction entre la promotion de la prévention primaire en lien avec les principes généraux de prévention, la responsabilité de l'employeur en la matière (L4121-1 du CT) et le financement par les élus d'une expertise qui vise à analyser les effets d'un projet initié, piloté par une direction sur le travail et la santé alors même que le travail d'analyse des risques a priori est rarement contenu dans les documents projet.

En résumé, les nouvelles conditions de réalisation des expertises nous poussent vers une forme de standardisation, de rétrécissement de notre pratique et limitent les possibilités de construction d'un dialogue entre les différentes parties sur un objet partagé.

Si l'on suit à la lettre le cadre donné pour mener les expertises, notre contribution à un dialogue social de qualité est mise à mal.

Alors comment créer des marges de manœuvre pour ne pas avoir le sentiment de faire un travail en écart avec nos repères disciplinaires, voire présentant un intérêt limité ?

QUELLES POSSIBILITES POUR LES ERGONOMES DE CONTRIBUER AU DIALOGUE SOCIAL DANS LE NOUVEAU CADRE D'UNE EXPERTISE RG ?

Nous proposons ici de mettre en discussion les leviers que nous essayons d'activer dans le cadre de l'expertise risque grave à partir des dernières missions que nous avons pu engager.

En effet, l'expertise projet porte sur un objet légitimé car s'inscrivant dans un processus juridique clair : celui de l'information/consultation du CSE qui attend un avis de l'instance sur le projet en question. S'il arrive que le processus ne soit pas respecté ou que la direction conteste l'importance du projet et de ces conséquences, elle ne peut nier son existence. Il y a

bien un objet commun sur lequel le débat peut s'engager, participant du dialogue social de l'entreprise, indépendamment de la présence d'un expert. Dans ce cadre notre action s'inscrit dans une dynamique existante, charge à nous de nous intégrer dans la temporalité imposée.

Dans le cas d'une expertise risque grave, l'objet de la demande peut être davantage sujet à discussion, en particulier lorsque le risque n'est pas matérialisé par un accident du travail ou une maladie professionnelle et porte par exemple sur la thématique des risques dits psychosociaux. La légitimité du recours à expert repose donc outre sur l'argumentaire préparé par les élus quant à la situation, sur la tentative d'instaurer un dialogue entre les parties autour du problème posé. Or cette tentative est peu compatible avec un délai de 2 mois.

Pour que ce type d'expertise conserve une utilité pour le dialogue social, nous cherchons à agir à plusieurs niveaux.

Travailler en amont de la nomination

Des RP d'une entreprise assurant une mission de transport en commun nous sollicitent pour les aider à analyser un questionnaire qu'ils ont déployé auprès de l'encadrement de proximité confronté à un certain mal-être. Sur conseil de l'inspection du travail, ils ont choisi cette méthode pour investiguer et assoir leur point de vue face à un employeur qui nie le problème. Ils envisagent, selon les résultats de l'analyse de recourir à une expertise risque grave. Cette relation engagée en amont du recours à expert va s'avérer favorable pour plusieurs raisons :

- La mission portant sur l'analyse du questionnaire va permettre d'engager une réflexion avec les RP sur les problématiques de RPS et sur la manière de les aborder dans une perspective de prévention primaire, en échangeant concrètement sur les limites de leur questionnaire.
- Lors de la restitution en CSE et en CSSCT, une discussion va pouvoir s'initier avec les représentants de la direction sur le contenu de l'analyse et sur l'intérêt de disposer d'une analyse qualitative complémentaire, afin d'apporter des réponses à certaines de leurs questions.

Ces premiers échanges avec les différentes parties vont d'une certaine manière faciliter le recours à l'expertise risque grave. La réalisation de la première mission a donné accès à des éléments d'histoires et de contexte facilitant la compréhension du fonctionnement et des rapports sociaux dans l'entreprise. Le positionnement des intervenants lors de la mission sur le questionnaire avait été apprécié par les deux parties, contribuant à la construction d'un lien de confiance, ou du moins d'une écoute attentive. Les RP vont alors s'appuyer sur l'expérience des intervenants pour d'une part bâtir une délibération argumentée et d'autre part assoir leur connaissance du processus de recours à expertise. Les représentants de la direction, sensibilisés à notre démarche par la première mission, sont plus enclins à répondre rapidement à nos demandes de RDV, à

entendre ce qu'implique notre démarche en termes de nombre d'entretiens à mener, de la tenue des observations. Malgré cela, la problématique soulevée par la demande d'expertise reste un sujet délicat avec des écarts de points de vue marqués. Il s'agira à l'issue de la mission de mesurer comment l'accompagnement des RP et la sensibilisation de la direction auront permis de faire converger les points de vue pour engager une démarche interne de prévention des RPS.

Inciter les RP à négocier les délais

Le recours à une expertise pour risque grave requiert pour les élus d'être au clair sur les conditions favorables à la réalisation de l'expertise et à son utilité.

Nous avons évoqué le rétrécissement des délais de réalisation comme une contrainte forte. Or le législateur a prévu qu'une négociation soit possible avec l'employeur à ce sujet (2 mois supplémentaires ou plus). Elle implique que les élus soient au fait de cette possibilité en amont du recours à expert, et qu'ils disposent des éléments permettant de l'argumenter.

Dans ces nouvelles circonstances, la formation des élus devient un enjeu d'importance tant du point de vue légal que de la construction de leur argumentaire.

Nous prendrons ici l'exemple d'une expertise risque grave menée dans un établissement d'accueil d'enfants polyhandicapés. Les RP, nouvellement élus venaient d'être formés à leur mandat par des confrères : -missions et moyens mais aussi intérêt de l'analyse du travail pour agir en prévention primaire. Ainsi la possibilité d'un recours à expert avait été initiée dès la formation, et les points sensibles (argumentaire pour demander l'expertise et délais de réalisation) avaient été soulignés. Cette question des délais a fait l'objet de discussions avec les RP dès les premiers contacts, en amont de la nomination. La demande d'expertise intervenait juste avant les congés de fin d'année. S'y ajoutaient des difficultés de détachement des salariés hors de leur unité du fait de l'absentéisme important et des recrutements d'intérimaires très difficiles. Ces contraintes de mises à disposition des salariés mettaient en jeu la méthodologie que nous souhaitions déployer - entretiens individuels, observations au sein des unités et entretiens collectifs de validation.

Malgré ces échanges, les RP lors de la séance durant laquelle ils ont voté le recours à expert, ont évoqué le sujet des délais mais n'ont pas obtenu de réponse de la part des représentants de la direction.

Prendre le relai

Il faut dire qu'il n'est pas nécessairement simple, et plus particulièrement quand il s'agit d'un premier recours à expert, de supporter le mécontentement de l'employeur face à cette demande d'expertise.

Il revient donc à l'expert de porter cette négociation des délais avec l'employeur dès les premiers échanges. Elle est d'importance car le cadre légal est défavorable à une approche par le travail quand la demande concerne des situations de travail dans lesquelles les relations de travail et le dialogue social

sont dégradées. Sans certitude sur l'issue, il s'agit d'obtenir un délai supplémentaire d'au moins 1 mois en s'appuyant sur des arguments susceptibles de mettre en avant un intérêt partagé. En l'occurrence, les contraintes d'organisation de l'établissement ne permettaient pas de déployer une méthodologie s'appuyant sur l'analyse du travail et un consensus s'est dessiné. La période de crise Covid a d'ailleurs conduit à un allongement supplémentaire du délai à la demande de l'employeur.

DISCUSSION : L'ERGONOME, TOUJOURS ACTEUR DES RELATIONS SOCIALES ?

Le passage des CE en CSE a constitué pour tous les acteurs des changements de repères et des transformations des pratiques.

Comme on l'a vu, de notre côté, il s'agit de développer des manières de faire susceptibles d'installer des relations plus pérennes avec les RP et de négocier avec les directions, sans avoir le droit pour soi, des conditions temporelles plus favorables à la réalisation des missions.

Cela suppose également de s'appuyer sur des RP encore plus formés à l'exercice de leurs missions en matière de prévention des risques et aux moyens associés (cadre légal, intérêt de la démarche d'analyse du travail), soucieux d'articuler les prérogatives de la CSSCT et du CSE et enclins à négocier auprès de leur direction alors même qu'ils voient leur champ d'action s'élargir.

Autrement dit, les évolutions poussent vers une professionnalisation de l'exercice des mandats, potentiellement plus à distance des salariés et des conditions concrètes de travail.

N'y-a-t-il pas alors un risque que les RP délèguent aux experts une part de leur mission sur le champ de la prévention, notamment concernant la présence sur le terrain, auprès des salariés, dans une approche s'intéressant au travail réel et ne puissent pas en faire un instrument au service de leur stratégie ?

Il faudra du temps et de l'expérience pour le dire. Mais au-delà de cette interrogation, des questions plus politiques mériteraient d'être débattues au sein de la communauté des ergonomes et avec les organisations syndicales.

- Quelles contributions les ergonomes souhaitent-ils ou non maintenir dans le cadre du dialogue social d'aujourd'hui ?

- Quel équilibre tenir pour rendre favorable les relations sociales sans inverser le rapport de force ?
- Quelle place les organisations syndicales souhaitent-elles donner à une approche de la prévention des risques centrée sur le travail ?

BIBLIOGRAPHIE

- Briec, C. (2014). L'activité syndicale : un travail ordinaire ?. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 18, 69-83. <https://doi.org/10.3917/nrp.018.0069>
- Coutarel, F., & Petit, J. (2013). Prévention des TMS et développement du pouvoir d'agir. In Falzon, P. (dir), *Ergonomie constructive* (pp. 175-190). Paris : PUF.
- Dugué, B., Petit, J., Pinatel, C. (2012). *Les CHSCT entre dispositifs et pratiques*, ANACT-IPB-ENSC Bordeaux. Consulté sur https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Table_Ronde_2_QVT_EP_Annexe_C_CHSCT_ANACT.pdf
- Dugué, B., Lacombe, JF., (2007) L'intensification du travail Retours sur une expérience de recherche-action sur l'intensification du travail., *Journées De Bordeaux*
- Gache, F., (2013). Faire du syndicat un outil pour le Développement du pouvoir d'agir des salariés. Les leçons d'une recherche-action. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 73(3), 239-245
- Poley, Y., Petit, J., Comment contribuer au développement des pratiques des représentants du personnel dans les CHSCT : le cas d'une recherche-intervention à la SNCF, *Activités* <http://journals.openedition.org/activites/4641> ; DOI : 10.4000/activites.4641
- Teiger, C., Barbaroux, L., David, M., Duraffourg, J., Galisson, M.T., Laville, A., Thareaut, L., Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire...à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963 – 1973) *pistes* 8-2 2006
- Teiger C., Lacomblez, M., Gaudart, C., Théry, L., Chassaing, K., Gâche, F., *Dynamique de la compréhension et de la transformation du travail. Éléments pour une histoire de la coopération syndicat recherche en ergonomie et psychologie du travail en France.*, *Érès* | « Nouvelle revue de psychosociologie » 2014/2 n° 18 | pages 195 à 210 18