

L'INTERVENTION ERGONOMIQUE DANS LE CADRE DE L'EXPERTISE CHSCT

Gérard Bouché,

Architecte d'intérieur O.P.Q.A.I / ergonome programmiste, 3 ter, cité du Palais royal de Belleville 75019 PARIS.

Frédérique Guillon,

Ergonome, détachée d'EDF au Laboratoire d'Ergonomie du CNAM, 41, rue Gay Lussac 75005 PARIS.

Karim Meckassoua,

Ergonome consultant, UNITECH, 5 allée de la Colline 93160 NOISY LE GRAND.

RÉSUMÉ

L'expertise CHSCT se distingue particulièrement d'une intervention "classique" par l'origine de la demande et les contextes parfois conflictuels qui les initient. Ce texte propose, à partir de 6 expériences que nous avons vécues dans des secteurs d'activité professionnelle très divers, quelles sont les spécificités de ce type d'intervention, les problèmes posés du point de vue de la pratique ergonomique, et les moyens qu'il est nécessaire de mettre en oeuvre pour que dans ce contexte singulier, l'ergonomie réponde efficacement aux attentes.

Compte tenu de la nature des enjeux pour les acteurs des entreprises, nous terminerons notre communication par un questionnement sur les évolutions attendues, tant en terme de positionnement de l'ergonome vis-à-vis du CHSCT, que sur les évolutions concernant la durée légale des interventions. La finalité de la réflexion propose d'ouvrir des perspectives pour donner un meilleur statut à l'expertise CHSCT et consolider le rôle de cette instance que les ergonomes ont contribué à faire naître dans un souci de meilleure prise en compte dans les entreprises, des questions touchant aux conditions de travail des salariés.

1. L'EXPERTISE CHSCT : UN NOUVEAU CHAMP D'INTERVENTION SOCIALE POUR L'ERGONOMIE

L'expertise CHSCT est un droit nouveau pour les représentants du personnel. En 1982, les Lois Auroux ont élargi les missions des comités d'Hygiène et Sécurité, au champ des Conditions de Travail. Parmi ses nouvelles prérogatives, le CHSCT peut désormais faire appel à un "expert" s'il le juge nécessaire, en cas de *"risque grave, révélé ou non par un accident de travail ou une maladie professionnelle"*¹.

Toutefois, la Loi est restée difficile à appliquer : en effet, lorsque les représentants du personnel en CHSCT faisaient appel à expert, l'employeur mettait en cause son "impartialité". Le droit à l'expertise existait, mais les représentants du personnel devaient accepter l'intervenant choisi par l'employeur ou par le tribunal s'il en était saisi. Les intervenants étaient souvent considérés comme impartiaux par les représentants du personnel. La situation s'est rapidement bloquée et, à quelques exceptions près, les CHSCT ont renoncé à ce recours.

En décembre 91, un nouveau texte² modifie les conditions de recours à l'expertise CHSCT en élargissant le champ de l'expertise aux situations de *"projet important modifiant les conditions d'hygiène et sécurité ou les conditions de travail"*. Par ailleurs, le texte précise : *"Désormais, l'expert est un expert agréé par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture"*.

¹Article L. 236-9

²Circulaire n° 93/15 du 25/3/93 relative à l'application de la loi n° 82.1097 du 23/12/82, modifiée par la loi n°91.1414 du 31/12/91 et du décret n° 93.449 du 23/3/93.

Cet engagement de l'Etat a donné un souffle incontestable au droit à l'expertise CHSCT, en reconnaissant notamment une légitimité aux experts. Toutefois, de nouvelles résistances telles que les critères de compétences ou les modalités d'intervention retarderont l'apparition du décret d'application de la Loi. Le recours à expert n'est effectif que depuis décembre 93, et les premiers agréments n'ont été délivrés qu'en février 94.

Pour les spécialistes du travail, et en l'occurrence pour les ergonomes, l'expertise CHSCT constitue **un élargissement de leurs domaines d'intervention** dans une problématique Santé et Travail. Toutefois, cette possibilité nouvelle d'intervention dans le champ social présente des spécificités qui modifient singulièrement les modalités "habituelles" d'intervention.

2. LA PROPOSITION D'EXPERTISE NE S'ADRESSE PAS A PRIORI A UN ERGONOME

La destination de la demande constitue une des principales spécificités et difficultés d'une intervention en expertise CHSCT. En effet, dans le domaine du travail, les divers cabinets ou spécialistes susceptibles d'intervenir proposent aux CHSCT une diversité d'approches. Les CHSCT peuvent indifféremment faire appel à tout expert, dont la compétence leur est garantie, désormais, par l'agrément. La demande d'expertise s'adresse à une personne jugée apte à instruire un problème, son diagnostic ne peut être théoriquement contesté, si ce n'est par une autre expert.

Pour certains CHSCT et professionnels du travail, l'expert doit être choisi en fonction de la spécialité correspondant au type de problème posé par la demande. Nous ne défendons pas ce point de vue, et nous nous en expliquerons plus loin.

Le choix d'un expert peut se faire à partir d'une procédure classique d'appel d'offres et ce fut le cas d'une des expertises que nous avons conduites. Dans d'autre cas les représentants du CHSCT font directement appel à un organisme agréé qu'ils connaissent. De fait, lorsque l'expert est ergonomiste, il devra conduire une intervention dont la demande n'est pas **une demande d'intervention ergonomique a priori**.

Cette situation complexifie la démarche de l'ergonome-expert à plusieurs titres :

- d'une part, il doit aider le CHSCT à transformer une représentation de l'expert qui revient à attendre d'un tiers (extérieur à l'entreprise) qu'il statue, par son savoir, une question que l'entreprise ne parvient pas à arbitrer. Cette vision de l'expertise place les demandeurs en situation d'attente de solutions apportées par l'expert .
- d'autre part, dans cette situation, la démarche ergonomique ne paraît pas évidente à des interlocuteurs peu habitués à instruire des problèmes à partir des éléments de connaissance de l'activité de travail des salariés.

Enfin, l'établissement d'un diagnostic tel qu'il peut être proposé par un expert-ergonome, bouleverse la représentation classique du savoir dans l'entreprise. Cet aspect qui n'est pas spécifique à l'expertise CHSCT, peut néanmoins dans ce contexte venir fragiliser un rapport de confiance révélé par une "sacralisation" accordée à l'expert.

Faire renoncer le CHSCT à l'idée d'arbitrage ("donner raison à", ce qui est, en général, attendu), nécessite que l'intervenant construise sa mission avec les acteurs en présence. Il doit, pour cela, expliquer, justifier ce choix, et faire valoir son positionnement et son statut **d'acteur social** dont la mission est d'instruire une question. Dans cette optique, deux obstacles majeurs doivent être levés : réussir à faire un travail sur la demande sans la reformuler³, et faire évoluer le concept d'expert vis-à-vis d'un public qui attend un arbitrage.

³La demande enregistrée est la seule reconnue par la Loi.

3. DES DÉCISIONS QUI NE FONT PAS TOUJOURS UNANIMITÉ

L'expertise CHSCT diffère d'une intervention ergonomique dite classique⁴ puisque la demande émane d'un organisme paritaire dont les modalités de prises de décision peuvent être très diverses.

De fait, l'intervention ergonomique dans le cadre d'une expertise CHSCT est une intervention dont "l'entrée" présente d'emblée une originalité : cette demande provient de **tout ou partie** d'un organisme paritaire dont le mode de fonctionnement prévoit que toute décision ou avis se prend à la majorité des membres de droit présents. La voix du président de l'organisme (directeur de l'établissement ou représentant légal à qui il délègue ses responsabilités) compte pour un, comme tout autre membre⁵. Il lui appartient, en tant que responsable de l'établissement, de tenir compte ou non de l'avis exprimé.

Dans le cas d'une décision de recours à un expert, le directeur de l'établissement peut contester l'utilité ou la légitimité d'une expertise, il revient alors au Tribunal de Grande Instance, saisi par les représentants élus au CHSCT, de trancher le désaccord.

La question des compétences de l'expert étant *a priori* résolue par les agréments, les recours au TGI portent essentiellement sur le motif de l'expertise. L'employeur considère souvent les fondements de l'expertise "hors" du cadre légal des missions du CHSCT et qu'en tout état de cause il a donné les moyens nécessaires au CHSCT pour instruire le problème. De fait, les interventions ergonomiques en expertises CHSCT peuvent se dérouler dans un contexte particulièrement conflictuel.

Lorsque la décision a été prise à l'unanimité de ses membres de droit l'expertise CHSCT, se rapproche de l'intervention ergonomique classique sous l'aspect des conditions et de la construction de l'intervention. Mais lorsque cette décision est prise à la majorité et si elle a fait l'objet d'un recours au TGI, l'intervention se trouve très éloignée d'un schéma classique d'intervention qui aurait été acceptée par tous les acteurs. La décision prise à la majorité peut être le reflet d'une divergence de points de vue entre les représentants élus, quant à la nécessité de recourir ou non à un expert, ou sur le choix de l'expert.

Nous sommes intervenus à partir de demandes construites de la façon suivante :

Secteur d'Activité	Décision du CHSCT
Transports urbains	Majorité (CGT)
Entreprise de services	Majorité (CGT)
Industrie lourde	Unanime
Industrie de pointe	Majorité (CGC - CFDT)
Industrie lourde	Majorité (CGT)
Industrie Automobile	Unanime

Dans tous les cas, les expertises sont initiées par les représentants du personnel. Peu habitués à ces procédures, l'expertise est parfois vécue comme une forme d'ingérence par les employeurs, les services des ressources humaines ou les services méthodes. De fait, les expertises sont souvent réalisées dans des contextes tendus ou sur une base de projets particulièrement définis.

4. DES DEMANDES SOCIALEMENT CONSTRUITES À PARTIR DU TRAVAIL CONCRET

Parce qu'elle est initiée par les représentants du personnel qui expriment, à leur manière, des problèmes qui ont été évoqués par les salariés, la demande d'expertise est une **demande qui**

⁴Nous employons dans ce texte, la notion d'étude ergonomique classique, c'est-à-dire une étude dont la demande émane de la Direction de l'entreprise, même si, en amont, elle a fait l'objet de négociation sociale.

⁵Pour mémoire, la composition du CHSCT est la suivante : 7 membres de droit (Président + 6 représentants du personnel) + des membres consultatifs (Médecin du Travail, Ingénieur Sécurité, Inspecteur du Travail, Inspecteur de la CRAM) + des invités permanents (décidés préalablement par l'organisme). Les décisions et avis ne concernent que les membres de droit.

relève de l'activité et non de la tâche et présente **peu d'écart** entre la demande exprimée et la demande réelle puisqu'elle soulève des questions ou des problèmes issus du travail concret. Quelle que soit l'entrée (hygiène, sécurité, conditions de travail), la demande d'expertise est élaborée à partir des contraintes du travail vécues par les salariés comme des entraves, à plus ou moins long terme, à la réalisation de leur activité, et comme obstacles à leurs projets personnels.

De fait, l'expression d'une demande d'expertise révèle des difficultés que rencontrent les opérateurs dans leur travail, et qui posent le problème d'un écart trop important entre le coût du travail et sa rétribution⁶. Cela se traduit par des attentes qui sont socialement exprimées et discutées dans des espaces prévus et non prévus par l'organisation du travail de l'entreprise.

Ce sont ces attentes qui constituent le véritable contenu de la demande, et qui révèlent les antagonismes et les enjeux que pose le travail pour les salariés concernés. Les demandes d'expertise traduisent une préoccupation prédominante dans le registre de la **santé des salariés**. La construction même de l'expertise soulève des problèmes liés à l'articulation entre la gestion individuelle et collective de la santé (protection et construction), et la gestion du travail en terme de régulations, arbitrages, choix et contraintes.

L'instruction de la demande des expertises CHSCT diffère du travail habituellement réalisé afin de "décaler" une demande initiale, exprimée à partir d'une représentation du travail en référence à la tâche prescrite. Le travail de cette demande, dont on peut dire qu'elle est "formalisée", "stabilisée", invite à une clarification par les salariés de l'objet de leurs difficultés.

Le tableau ci-dessous présente les demandes et attentes exprimées par les salariés concernés lors de nos interventions.

Secteur d'Activité	Demandes du CHSCT	Attentes des salariés
Transports urbains	<ul style="list-style-type: none"> • Conséquences d'une modification d'horaires sur les conditions de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de l'organisation du travail et définition des fonctions
Entreprise de services	<ul style="list-style-type: none"> • Conséquences de la mise en place d'un nouveau logiciel • Évaluation de l'application du décret Travail sur Écran 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte des besoins réels pour atteindre les objectifs • Reconnaissance du travail réellement accompli
Industrie lourde	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer les circonstances d'un accident mortel • Évaluer les conditions de travail et de sécurité dans l'atelier concerné 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des marges de manoeuvre • Adéquation des consignes de sécurité aux nécessités du travail
Industrie de pointe	<ul style="list-style-type: none"> • Transfert bureaux dans un ancien atelier 	<ul style="list-style-type: none"> • Réinterroger la faisabilité réelle de l'opération
Industrie lourde	<ul style="list-style-type: none"> • Regroupement d'activités dans un atelier 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintien d'une organisation du travail efficiente • Amélioration des conditions de travail
Industrie Automobile	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer les facteurs d'apparition de TMS 	<ul style="list-style-type: none"> • Diminuer les contraintes de production • Améliorer l'organisation du travail

Le travail sur la demande nécessite également d'interroger **la construction collective** à l'origine de cette demande : quelle est la représentativité des groupes socio-professionnels

⁶ Coût et Rétribution ne s'entendent pas uniquement dans un sens économique.

dans le CHSCT ? Quelles sont ses pratiques ? Quelle dynamique sociale instaure le CHSCT dans l'entreprise ? Quelles sont les pratiques sociales dans l'entreprise ? Permettent-elles l'échange entre les salariés ? Quelle est l'expression sociale des difficultés ?

Ainsi, pour exemple, la demande d'expertise dans le tertiaire concernait les salariés des services d'accueil clientèle. Les services techniques qui intervenaient auprès des clients n'étaient pas ou peu concernés par l'objet de l'expertise (nouveau logiciel de traitement de la clientèle). Or, les représentants du personnel au CHSCT étaient majoritairement issus des services techniques, et pour certains, l'expertise a été une opportunité pour rencontrer les personnels des services d'accueil. Ces données étaient importantes à prendre en compte dans la construction de l'intervention, et dans ce cas particulier, le travail de la demande a consisté notamment à comprendre comment les difficultés des salariés ont pu être prises en compte au sein du CHSCT, et quel était le sens de cette demande d'expertise décidée par des représentants du personnel *apriori* non concernés par l'objet de la demande.

La construction du problème et les discussions en amont de la demande au sein de l'organisme, les modalités de fonctionnement du CHSCT (discussions et décisions par votes) font des demandes d'expertise des **demandes socialement construites et situées**. C'est au cours de ces échanges et confrontations au sein du CHSCT, que pourra se construire dans le même temps, une représentation collective de l'expertise et de l'expert.

5. SPÉCIFICITÉ DES MÉTHODOLOGIES D'INTERVENTION EN EXPERTISE CHSCT

Les expertises CHSCT se distinguent particulièrement des interventions classiques par leurs délais de réalisation, précisés par les textes de Loi⁷, et les contextes conflictuels qui les initient.

Les interventions que nous avons menées ont montré que cette contrainte de temps n'est pas exclusive mais qu'elle sera exacerbée par une volonté systématique des directions d'entreprises peu désireuses de voir un intervenant mener ses analyses en situation réelle. C'est pourquoi d'ailleurs les entreprises sont souvent moins inquiètes des interventions unilatérales et normatives de type acoustique ou toxicologique dissociées d'une composante plus large qui aborderait le travail dans toute sa complexité et notamment organisationnelle.

Cela dit, pour convaincre ses interlocuteurs du bien-fondé de la démarche, si un intervenant veut dupliquer sa pratique habituelle, fusse-t-elle performante, le temps alloué à l'expertise sera écoulé avant même que les premières observations puissent démarrer !

Faut-il alors pour autant faire abstraction des fondements mêmes d'une pratique ergonomique qui suppose un travail sur l'analyse de la demande, la mise en oeuvre d'un dialogue pour faire partager une représentation sur les enjeux d'une analyse offrant d'autres perspectives et réduisant les errances inutiles ?

Bien entendu nous ne le pensons pas, en revanche nous sommes persuadés de l'intérêt d'un questionnement sur les pratiques d'intervention pour une recherche d'efficacité qui mette *in fine* le CHSCT en position de "**dialogue factuel**" face à une direction d'entreprise une fois l'expertise terminée.

Les reconstitutions a posteriori

Nous ne reviendrons pas sur l'intérêt d'une intervention d'expertise conduite par un ergonomiste, ni sur la pertinence d'une réduction des contraintes de temps imposées par le législateur. Nous insisterons ici sur les pré-requis d'efficacité sans failles que nécessite la

⁷La Loi précise que "l'expertise doit être effectuée dans un délai d'un mois" "Ce délai peut cependant être prorogé dans la limite de 45 jours à compter de la nomination de l'expert, pour tenir compte des nécessités de l'expertise".

conduite d'une expertise. Cet aspect interroge tant la méthode que les séquençements habituels des interventions classiques pour que les intervenants soient immédiatement opérationnels.

Ainsi les grandes étapes que sont : l'analyse de la demande, l'élaboration d'hypothèses, le diagnostic, la confrontation du diagnostic, la réalisation du rapport d'expertise, l'évaluation des résultats, ... ne pourront, tel qu'à l'habitude, être séquençées l'une après l'autre. Ces étapes devront être certes, préservées mais dans une logique itérative et dans un ordre souvent bouleversé.

A titre d'illustration, pour une expertise menée dans un cadre industriel qui réalisait des produits composite à base d'une technologie de pré-imprégnés et par voie humide, nous avons opté pour une analyse qui puisse reconstituer les "**flux a posteriori**". A la différence d'une intervention ergonomique classique, les flux de production et les gammes d'usinage ont été reconstitués à partir d'analyses sur différents postes de travail, ce qui a permis une immersion compréhensive immédiate dans le processus technique sans grande compréhension initiale sur le fonctionnement d'ensemble. Très rapidement des écarts sont apparus entre une gamme théorique et les temps de compactages utiles au maintien de la qualité requise. En fait, les temps théoriques alloués étaient de 1', tandis que pour des raisons de qualité et d'ajustement les opérateurs compactaient les moules pendant 12'.

Pour respecter les quantités à produire, les opérateurs drapaient donc 2 pièces en simultanément. Cet aspect de régulation avait totalement échappé aux responsables méthodes. Ce faisant, il était aisé de démontrer un ensemble d'aspects **rédhibitoires** tels que l'inadaptation des tables de drapage, l'impact indirect sur la qualité et l'équilibrage des mouvements d'air qui produisaient une augmentation du nombre de fibres en suspension, l'inadaptation des surfaces, etc.

De plus, le fait de s'appuyer sur une démonstration par l'exemple, a permis aux membres du CHSCT de s'approprier rapidement la démarche pour nous orienter ensuite avec efficacité pour conduire les études complémentaires à partir du principe classique, mais particulièrement efficace, de "la mesure des écarts" et de l'entrée par les dysfonctionnements.

En terme de méthode nous nous sommes appuyés sur les compétences internes et les connaissances des membres du CHSCT pour optimiser notre intervention. Ce guidage par le CHSCT vers les situations non caractéristiques (SANC⁸) ou les événements exceptionnels qui sont les situations les plus difficilement perceptibles lorsque la contrainte de temps est prédominante, a permis de réduire d'autant la prise de risque. Il en était ainsi pour le repérage des postes spécifiques, pour la mise en évidence des aspects techniques concernant la ventilation ou les évolutions attendues des moules qui produiraient à terme un bouleversement des contraintes posturales et sur les risques inhérents en toxicologie. Le fait de disposer de données fiables transmises par les **experts naturels** du CHSCT nous a également permis de questionner avec précision les compétences externes notamment en génie climatique et en toxicologie.

Enfin précisons également que si de notre point de vue la méthode d'intervention en expertise doit naturellement s'appuyer sur les compétences des membres du CHSCT, **l'efficacité d'une intervention dépendra bien entendu de la capacité des intervenants à mettre en interaction dynamique un ensemble de données qui appartiennent à des domaines de compétences distincts. Cet aspect essentiel pour une expertise confirme l'intérêt d'une vision pluridisciplinaire des situations de travail.**

6. ENJEUX DU TRANSFERT DE COMPÉTENCES EN EXPERTISES CHSCT

A la différence d'une intervention classique pour laquelle les résultats de l'étude ont une opérationnalité souvent immédiate, les expertises CHSCT se distinguent par un double enjeu.

⁸Situation d'Action Non Caractéristique

En effet, l'opérationnalité de l'expertise suppose un instantané (objet de l'expertise et construction de l'avis du CHSCT) mais l'opérationnalité doit également être **performante a posteriori**. Ce second aspect est tout aussi important que le précédent puisque ce seront les membres du CHSCT qui devront assurer la survie, la pérennité, et surtout le développement des résultats de l'expertise.

Nous avons vu que le transfert de compétence et de savoir du CHSCT vers l'intervenant est une des conditions de réussite de la co-construction d'une expertise. De même, pour que l'opérationnalité *a posteriori* puisse être efficace et pour que les résultats de l'expertise ne sombrent pas dans l'oubli, un transfert de compétence de l'intervenant vers le CHSCT doit être formalisé **pendant la durée de l'expertise**.

Il peut être attendu un effet exponentiel de ces échanges, si l'intervenant conditionne la qualité de son intervention à la pertinence du transfert de connaissances qui s'opérera pendant son intervention vers le CHSCT. Bien entendu, plus le transfert de connaissances sera effectif, plus le CHSCT sera en mesure de **s'appropriier les situations de travail** dans toute leur globalité pour ainsi reconstituer et rendre perceptible le puzzle de leurs connaissances de terrain.

Les opportunités de transfert

Toute intervention suscite un transfert de connaissances. La question ici posée concerne la **formalisation de ce transfert de données compréhensives** sur le fonctionnement de l'homme en situation de travail et le systématisme qui doit animer l'intervenant expert dans sa pratique et sa méthodologie d'action.

Dans les expertises que nous avons conduites, la performance de ces transferts a été d'autant plus efficace lorsqu'ils étaient réalisés en situation de travail. Les validations faites sur le terrain en temps réel ont été mises à profit pour expliquer aux acteurs concernés les éléments des différentes situations de travail en interaction et les niveaux de questionnement que celles-ci supposaient.

Ainsi toutes les opportunités de prises d'informations, de restitutions, de mesures, ou de questionnements ont systématiquement intégré un volet informel de transfert de compétence qui avait été pré-défini au regard de notre compréhension des enjeux.

Selon nous, ce systématisme méthodologique doit s'exercer à différents niveaux. Les transferts en situation d'analyse permettent souvent une compréhension immédiate, car la théorie par l'exemple révèle les acquis des interlocuteurs et les positionne également en tant **qu'experts de leur propre situation de travail**. Il ne faut pas pour autant négliger les phases de restitutions plus classiques, de type réunions de synthèse avec le CHSCT qui jalonnent les interventions et permettent une confrontation des points de vue et le repérage des directions d'analyses qui devront être réajustées. Bien entendu, la qualité des échanges en réunion formelle sera d'autant plus performante si une appropriation s'est opérée en situation de travail.

Enfin, le rapport de synthèse de l'expertise jouera un rôle déterminant. Pour certaines expertises le rapport final s'est transformé en véritable "Best Seller". Ce fut notamment le cas pour l'expertise qui traitait d'un accident mortel et celle réalisée dans le tertiaire. Dans une autre, la reproduction en plus de 200 exemplaires du rapport confirme tout l'intérêt et les niveaux d'attente des différents acteurs qui liront avec une attention particulière le contenu du diagnostic dans ses moindres détails.

L'objectif premier d'un rapport d'expertise consiste à mettre à la disposition des acteurs de l'entreprise un ensemble **d'éléments factuels** et incontournables pour que le CHSCT puisse construire et donner son avis sur des données objectives qui dépassent largement les attendus et rassurant cadres normatifs.

Au-delà de cette légitime attente, l'appropriation des rapports d'expertise CHSCT permet également une opportunité de transfert de compétence. Le rapport d'expertise doit donc également servir de support pour une transmission plus large de connaissances en relation ou non avec le sujet traité. Enfin, selon la nature des expertises, présenter une diversité de directions de solutions peut forger ou renforcer le caractère vérac des conclusions de l'expertise et susciter de fait une obligation de résultat pour les transformations qui devront être envisagées.

7. DES ASPECTS FONDAMENTAUX À REMETTRE EN QUESTION

Eu égard à la diversité des contextes, au niveau de complexité des situations rencontrées et aux enjeux des expertises, il nous semble déterminant d'insister sur un ensemble de points qui devront selon nous évoluer pour que les expertises CHSCT puissent pleinement jouer leur rôle. Il serait en effet dommageable, pour des raisons de contenu ou d'appropriation dévoyées, que les expertises CHSCT s'effondrent dans les mêmes écueils qui ont précédé la loi de décembre 1991.

Au delà d'une reconnaissance accordée aux diplômés, être reconnu "expert" suppose "*avoir une parfaite connaissance d'une chose due à une longue pratique*"⁹, ce qui suppose de clarifier qui est expert ? et de quoi est-on expert ?

Nous considérons que quel que soit le problème posé par le CHSCT, toutes les demandes d'expertise concernent des problèmes issus de situations de travail qui nécessitent une démarche ergonomique permettant :

- de considérer **le salarié comme expert** de sa situation de travail,
- de mener des investigations sur la tâche et l'activité, l'objectif final étant de construire un **point de vue** sur le travail, et **non d'émettre un avis**.

L'expertise CHSCT ne consiste pas à arbitrer mais à **co-construire** un point de vue avec les acteurs en présence. L'expert est un **acteur social** intervenant dans un champ social afin d'instruire une question.

Nous défendons l'idée que "l'ergonome-expert", bien que considéré comme une personne "apte à juger" (qui plus est, agréé par l'État), ne peut se substituer à l'organisme commanditaire pour apprécier la situation. Les conclusions d'une expertise doivent servir à **instruire le débat social déjà amorcé avant la demande**, et qui se **poursuivra** au delà de l'intervention. Cet élément est particulièrement décisif dans la problématique de l'intervention en expertise, puisqu'elle suppose une appropriation compréhensive et dynamique de la démarche mise en oeuvre par l'expert, préalablement à l'étude, pendant son déroulement, et après la remise du rapport d'expertise.

Nos diverses expériences nous amènent enfin à questionner la Législation dans un objectif d'évolution. En effet, partant de l'idée que toute demande d'expertise concerne des problèmes liés à l'activité qui nécessitent des investigations portant sur le travail réellement accompli, nous pensons que le texte de Loi mériterait d'évoluer vers **un assouplissement des délais** qui devraient pouvoir être négociés par l'expert en fonction du problème posé et de la nature du travail concerné.

⁹Définition dictionnaire Le petit Robert.