

LE DEROULEMENT DE L'EXPERTISE CSE/CHSCT

L'expertise se déroule en plusieurs étapes chronologiques : instruction de la demande, organisation /mise en place du terrain d'expertise, intervention proprement dite, rédaction du rapport, restitution au CSE ou au CHSCT.

1. L'instruction de la demande

Au préalable, nous conseillons aux représentant.e.s du personnel au CSE ou CHSCT :

- d'examiner la « robustesse » de leur demande d'expertise notamment d'un point de vue juridique puisque la direction a la possibilité de contester l'expertise sur plusieurs motifs dont celui du bien-fondé de l'expertise : le risque grave est-il suffisamment étayé ? Le caractère important du projet est-il manifeste ? Mais également dans la temporalité s'agissant d'un projet : la demande d'expertise intervient-elle au bon moment ? Le projet est-il suffisamment avancé sans être totalement verrouillé ?
- de vérifier les disponibilités du cabinet dans le cas d'un projet important puisque l'expertise doit être réalisée dans un délai légal de 30 à 45 jours à la date de la désignation de l'expert. Si vous n'avez pas le temps de contacter un expert, vous pouvez dans un premier temps voter le principe de l'expertise puis désigner l'expert dans un second temps. Les délais d'expertise sont encore plus contraints pour une expertise rentrant dans le cadre de la loi LSE puisque les règles sont différentes, les délais de l'expertise étant conditionnés par les procédures d'information-consultation des instances (le cas échéant, CCE, CE, CHSCT).

Vous pouvez télécharger sur le site du Cédaset des modèles de désignation :

Risque Grave, Projet Important, Projet d'Introduction

Nouvelle Technologie et Egalité Femmes-Hommes

Une fois le cabinet CEDAET désigné, nous rencontrons les élu.e.s puis la direction en présence des élu.e.s afin de comprendre les points de vue respectifs et de recueillir des informations factuelles (notamment une présentation des catégories de salarié.e.s concerné.e.s par le périmètre de l'expertise) qui nous permettront de faire une proposition d'intervention. Nous faisons également une première demande documentaire auprès de l'employeur.

Cette proposition d'intervention matérialisée par une lettre de mission comprend :

- un rappel de la demande d'expertise,
- une méthodologie appropriée à la demande d'expertise,
- une proposition de calendrier,
- un rappel des règles méthodologiques,
- une estimation du nombre de jours nécessaires à la réalisation de l'expertise et donc du coût global de l'expertise (nombre de jours nécessaires multipliés par le coût unitaire d'une journée d'expertise).

A ce stade (mais plus tard également), l'employeur a la possibilité de contester l'expertise auprès du Tribunal de Grande Instance sur cinq motifs :

- 1- le bien-fondé ou la nécessité de l'expertise,
- 2- le périmètre de l'expertise,
- 3- le délai dans le cas d'un projet important,
- 4- la désignation de l'expert
- 5- et/ou le coût de l'expertise.

Rappelons que l'employeur a l'obligation de fournir les informations nécessaires à l'expertise (informations entendues au sens large du terme : communication de documents, organisation des entretiens etc.). Par ailleurs, si l'employeur peut prendre en charge le coût de l'expertise¹, il n'en demeure pas moins que les représentant.e.s du personnel au CSE comme CHSCT restent les seuls décideurs quant au choix de l'expert.

2. L'intervention proprement dite

Nos interventions sont avant tout fondées sur l'analyse de l'activité de travail, ce qui suppose d'aller à la rencontre des salarié.e.s sur le terrain. La méthodologie mise en œuvre permet d'appréhender le travail réel : entretiens semi-directifs individuels ou collectifs, observations des situations de travail. Une analyse documentaire complète utilement ce dispositif en permettant de comprendre les évolutions, d'objectiver par des indicateurs chiffrés certaines réalités du travail.

En outre, nos interventions reposent sur une équipe pluridisciplinaire comprenant selon les besoins sociologues, ergonomes, psychologues cliniciens, architectes, spécialistes de la prévention des risques dans le domaine étudié etc.

Nous proposons une méthodologie adaptée à la demande et au périmètre de l'expertise à travers notamment la construction d'un échantillon de salariés à rencontrer dans le cadre de l'expertise. Il s'agit d'un échantillon significatif du point de vue des situations de travail rencontrées. Selon la problématique étudiée mais également le climat de l'entreprise/établissement, nous opterons pour des entretiens individuels plutôt que collectifs, nous choisirons d'observer de manière systématique certaines activités plutôt que d'autres.

Il peut également être utile de procéder à une analyse quantitative soit sous la forme d'un questionnaire adapté, soit par le traitement de certaines données relatives à la production, à l'activité, à la santé et à la sécurité : par exemple une analyse fine de l'évolution de l'absentéisme maladie. Cette analyse quantitative vient en complément des entretiens et observations des situations de travail mais ne s'y substitue en aucun cas. Autrement dit, notre démarche n'est pas d'apporter une démonstration par les chiffres mais d'éclairer une démonstration qualitative, notre postulat étant que les données quantitatives ne se suffisent pas à elles-mêmes, aussi éloquents puissent-elles se révéler, pour expliquer l'impact du travail sur la santé des salariés.

Cette enquête de terrain n'est pas réalisée en une seule fois. Plusieurs allers et retours sont nécessaires entre le terrain et l'analyse des données recueillies afin d'affiner les hypothèses, approfondir tel axe. En cela, l'intervention suit un processus itératif.

Tout au long de l'intervention, des échanges sont organisés avec les représentant.e.s du personnel au CHSCT afin de les informer de la progression des travaux, de lever des éventuels obstacles, de leur faire part des hypothèses de travail puis des premières conclusions.

A partir des données recueillies sur le terrain et extraites des documents de l'entreprise, nous élaborons le diagnostic sur la base duquel nous proposons un certain nombre de préconisations, le tout étant formalisé dans un rapport.

Ce dernier est présenté oralement en séance plénière à l'ensemble des membres du CSE ou du CHSCT.

¹ A 100% pour les Expertises Risque Grave CSE et CHSCT, Projet Important pour les CHSCT, Egalité Professionnelle F/H pour le CSE, Plans de Licenciement Collectif). A 80% pour les expertises Projet Important / Introduction Nouvelle Technologie CSE (20% à charge de l'instance, sauf exceptions, cf. Site Cédaset).