

## **Intervention Emergences 12/13 décembre 2007**

### **Quelle utilité sociale des expertises auprès des IRP ?**

Il faut sans doute commencer par préciser qu'émergences, cabinet d'expertises sociales pour lequel je travaille depuis près de 10 ans, développe essentiellement des expertises CHSCT, même si nous n'hésitons pas, de temps à autre, à nous prêter à l'exercice de l'étude libre pour le compte du Comité d'Entreprise... Mon propos survolera donc, en 10 minutes, l'éventail des expertises sociales impulsées par l'ensemble des Institutions Représentatives du Personnel.

Lorsqu'on m'a demandé d'intervenir sur ce thème, j'ai d'abord un peu souri : il n'est pas sûr que l'expert soit le mieux placé pour se demander à quoi il sert et si son intervention est utile.

A ce doute initial, il vaut mieux répondre tout de suite (sinon je m'arrête) : se demander à quoi on sert c'est tout simplement se poser la question du sens de son travail ; or s'il en va de l'expertise comme des autres métiers, alors il faut être conséquent : nous répétons souvent dans nos rapports que le sens du travail ne se décrète pas et que ce sont les salariés qui l'élaborent et le construisent ; je semble donc en droit de construire une réponse.

Au-delà de ses effets, au-delà de la façon dont elle est ou non exploitée par le CE ou le CHSCT, y a-t-il une véritable utilité de l'expertise sociale sous ses différentes formes et dans la diversité des questions qu'elle approche ?

### **I-) D'où vient l'expertise sociale et comment s'exerce-t-elle ?**

Précision préalable : j'entends par expertise sociale l'ensemble des interventions d'experts générées, soit directement, soit indirectement, par une sollicitation des institutions représentatives du personnel.

#### **1) Brève histoire de l'expertise sociale**

Si les comités d'entreprises dépassent aujourd'hui l'âge de départ en retraite avant la réforme de 2003 (60 ans), il faut attendre 1982 et les lois Auroux pour voir effectivement se développer une intervention du CE sur le champ de l'expertise. Celle-ci, bien que possible dès 1945 n'est pas même envisagée avant les premiers effets de la crise

Quant aux CHSCT, ils voient le jour, sous leur forme actuelle en 1982, également avec les « lois Auroux » qui opèrent la fusion des anciens CHS et CACT ; les lois Auroux fixent aussi un certain nombre de prérogatives. Le droit à l'expertise santé est beaucoup plus récent : 1991 et 1993 pour les textes de lois et 1994-95 pour les premières expertises (Emergences a commencé dans ces années là...).

**Remarque qui me semble d'importance :** C'est le législateur qui a introduit l'institution CHSCT (à la différence de l'institution CE, apparue à la libération dans un contexte de luttes sociales et surtout de conquêtes plus importantes). Quant au droit de solliciter une expertise sociale, il ne relève que d'une initiative législative, rappelée ci-dessus. Certaines OS (la CGT en fait d'ailleurs partie) accueilleront timidement ces nouvelles prérogatives. Le droit à l'étude économique, le recours à l'expert comptable, le droit d'alerte en cas de restructurations, se développent à partir de 1982 en défense d'une situation de crise économique et/ou de recherche d'une maximisation du profit qui menacent l'entreprise et l'emploi. La conquête de ces droits n'est donc pas le résultat de luttes syndicales ou de mouvements ouvriers importants... Logiquement dans un tel contexte, ces droits restent encore méconnus et peu exploités par les salariés ou même les syndicats... mais cela commence à changer.

#### **2) L'expertise sociale dans le droit aujourd'hui**

Le code du travail distingue plusieurs grandes catégories d'expertises sociales :

Les champs d'études régis par l'agrément d'expert comptable :

- Examen annuel des comptes (434-6) ;
- Comptes prévisionnels (434-6 et 432-4) ;
- Droit d'alerte (432-5) ;
- Comité de groupe (439-2) ;
- Licenciement pour motif économique (+de 10 salariés) (321-3 et 434-6) ;
- Elaboration des états financiers annuels (432-14 et 432-15) ;
- Redressement judiciaire et recherche de repreneurs (434-6 et 432-5).

Les expertises CHSCT régies par l'agrément d'expert en santé au travail

- Changement des conditions de travail (236-2 et 236-9) ;
- Risque grave (236-2 et 236-9) ;
- Introduction de nouvelles technologies (432-2 et 434-6).

Les expertises libres hors agrément financées par le CE ou son équivalent

- Assistance à la commission économique du CE (434-5) ; pour les entreprises de plus de 1000 salariés, rémunération par l'employeur ;
- Audit et conseil sur des questions d'ordre socio-économique : rémunération par le CE sur le 0,2 % (budget de fonctionnement du CE) (434-6) ;
- Participation (434-6 et 442-19), rémunération par l'employeur. Vérification des modalités de calcul de la participation en fin d'année ;

### **3) Caractéristiques résultant de cette histoire de l'expertise sociale et de son conditionnement juridique**

L'expertise sociale reste un droit paradoxal ; dans le cas de l'expertise CHSCT comme dans celui des experts comptables et même dans certains cas d'études économiques pour le CE, il repose sur un trépied un peu bancal :

- l'expert n'intervient en principe que sur demande des salariés, il est choisi par le CE ou le CHSCT, ce qui génère mécaniquement des effets de marchés comme diraient les économistes, à savoir un rapprochement ou même une proximité objective entre cabinets d'expertise et centrales syndicales ;
- pourtant, c'est l'employeur qui paye dans le cas des expertises comptables, des expertises CHSCT, de la sollicitation d'un expert dans le cadre du droit d'alerte, et le coût de l'expertise est important ; l'employeur doit payer, cher, quelqu'un qu'il ne choisit pas et qui vient lui chercher des poux... quand ce n'est pas produire un rapport qui engagera jusqu'à sa responsabilité pénale dans le cadre des expertises CHSCT. L'expert est donc aussi un peu l'adjuvant du pouvoir judiciaire...
- le troisième pied du trépied, c'est le cabinet d'expertises lui-même. Il porte son histoire (souvent donc liée à une centrale syndicale), une culture en découlant, mais évolue sur ce qui ressemble de plus en plus à un marché. Le cabinet d'expertise doit souvent être agréé (agrément d'expert comptable, agrément du ministère du travail pour les expertises CHSCT), ce qui revient à dire que les pouvoirs publics exercent une sorte de contrôle sur l'expert en même temps qu'ils l'autorisent à exercer, un peu comme si l'expertise était une forme de prolongation ou de délégation de l'action de l'Etat, un peu comme si l'expertise était une forme de service public.

Et pourtant l'expertise n'est rien de tout cela c'est-à-dire qu'elle est un peu tout à la fois.

L'expertise est sans doute un exercice d'équilibriste où se pose toujours la question de son positionnement.

Au-delà du droit qui concerne finalement plutôt les juristes, mon objectif était plutôt de m'interroger sur les usages du droit : se demander à quoi servent les expertises sociales, c'est se demander comment les CE et les CHSCT font usage de leur droit en matière de recours à l'expert.

## **II-) Les limites de l'usage du droit à l'expertise sociale**

### **1°) Relativiser l'ampleur quantitative du phénomène**

Seul un CE sur quatre engage chaque année une procédure conduisant à une expertise comptable, une étude libre, une étude économique dans le cadre de restructurations industrielles. Ce droit est donc notablement sous-exploité, même si les demandes des CE sollicitant l'intervention de l'expert se font de plus en plus précises : déchiffrer les bilans comptables ne suffit plus, les cabinets d'expertises doivent être en mesure d'analyser les politiques de l'entreprise en matière économique, sociale, financière, de formation, salariale, commerciale ...

Concernant les CHSCT, on ne compte que 300 à 400 expertises réalisées chaque année (Emergences en réalise une cinquantaine), pour près de 25 000 CHSCT, soit à peine plus de un pour cent !

### **2°) On peut en outre dresser une typologie des CE et des CHSCT commanditant des expertises :**

- + de 50 salariés, et même plutôt plus de 300
- des élus informés,
- des syndicats forts ou, au moins, une équipe syndicale forte = légitime et majoritaire dans l'entreprise + s'intéressant à la situation économique et aux conditions de travail, c'est-à-dire proche des salariés.
- des individus (les élus) déterminés et bosseurs du côté des équipes syndicales

Le droit à l'expertise illustre en fait un paradoxe plus large qui est celui du mandat au sein d'une IRP lui-même : au fil des années, les missions et responsabilités des élus en CE et CHSCT n'ont cessé de s'accroître, mais les moyens d'action dont ils disposent sont quasiment inexistantes (absence de budget du côté du CHSCT, consommation du 0,2 % sur d'autres priorités que le recours à l'expert pour une étude libre du côté du CE...)

### **3) deux demandes d'expertises sociales (CHSCT et CE hors expertise aux comptes) sur trois ne débouchent pas.**

➔ Au total les expertises sociales n'ont lieu que sur un tout petit segment du marché du travail : les grandes entreprises publiques (ou anciennement publiques) EDF, SNCF, FT, RATP ; des entreprises où les équipes syndicales sont fortes et informées...

➔ Les situations les plus pénibles du monde du travail, les crises et restructurations économiques les plus fortes, nous ne les voyons pas : dans les PME, là où les salariés ne sont défendus par aucun syndicat, là où ils ne sont pas formés ou informés... là nous n'allons pas ! Cependant ceci ne doit pas, à mes yeux, nous conduire à désespérer ou à penser quelque chose comme : on travaille pour des privilégiés, c'est-à-dire pour des gens qui au fond n'ont pas vraiment besoin de nous.

Dble erreur : 1) ils ont/vous avez besoin de nous : le syndicalisme ne se porte pas si bien qu'il puisse se passer d'une de ses armes ; on apporte parfois quelque chose, j'y reviens ; les pressions ou contraintes économiques de + en + dures se traduisent partout par des dégradations de conditions de travail (même là où hier ça allait bien)

2) en donnant un éclairage sur la situation économique de l'entreprise, en contribuant à améliorer les conditions de travail, en faisant progresser le droit à l'expertise sociale (c'est-à-dire son utilisation), on permet sans doute qu'ailleurs (là où on ne va pas) les choses se dégradent moins ou moins vite...

**4) Il arrive que l'expertise sociale délivrée reste lettre morte** faute d'être utilisée par les équipes commanditaires. L'expertise ne peut se substituer au rapport de force, elle est là pour l'appuyer, elle suppose des équipes combattives.

Je ne veux pas rater l'occasion qui m'est donné ici pour dire combien c'est d'ailleurs difficile pour nous d'avoir si peu de visibilité sur ce qui se passe après l'expertise ; il conviendrait d'organiser la circulation d'information entre l'expert et l'IRP sur l'après rapport.

### **III-) Les apports de l'expertise sociale**

**1°) L'expert apporte un point de vue extérieur et surtout un point de vue « d'expert ».**

Ce point de vue est en plus d'autant plus fort qu'il s'adosse à la pression exercée par le droit : en matière d'expertise CHSCT, le risque identifié par un expert devient par exemple une sérieuse menace de faute inexcusable de l'employeur

→ L'expertise permet souvent de légitimer la parole et le positionnement du CE ou du CHSCT. Mais conjointement il l'informe aussi.

**2°) L'expertise est souvent l'occasion d'élargir les débats sur la situation économique de l'entreprise (étude CE) ou les conditions de travail (expertise CHSCT) à d'autres interlocuteurs :** les études CE peuvent par exemple aller recueillir la parole des élus locaux, des comités de développement sur un bassin d'emploi, d'associations d'usagers dans le cas des services publics. Autant d'alliés potentiels des intérêts des travailleurs de l'entreprise concernée. Pour les expertises CHSCT, il peut s'agir par exemple des médecins du travail, des inspecteurs du travail, des ingénieurs préventeurs de la CRAM.

**3°) L'expertise sociale produit sans doute des effets politiques et syndicaux mais c'est à long terme et c'est plus difficile à mesurer :**

- on aide les élus à dépasser des querelles de clocher qui souvent créent la division (occasion de travailler ou de re-travailler en intersyndical)
- on transforme les conditions du dialogue social (que l'on remet sur les rails),

### **Conclusion :**

L'expert est un outil, un adjuvant, une aide entre les mains des IRP au service des salariés ; à l'occasion de l'expertise il les aide à accomplir leurs missions de prévention des risques économiques pour le CE et de prévention des risques santé pour le CHSCT.

Quand tout se passe bien et malgré les limites déjà exposées, l'expert exerce en quelque sorte un rôle d'accélérateur : avec son passage, le CE ou le CHSCT gagnent en information, en formation, en légitimité et donc en moyens ou plus exactement en pouvoir d'agir.