
L'expertise CHSCT sur les risques psychosociaux, un terrain d'observation de la négociation du travail dans les organisations

Valéry Duflot*¹

¹SECAFI – x – Marseille, France

Résumé

La réalisation d'expertises sur les risques psychosociaux conduit généralement à la prise en compte, dans les négociations sur le travail, d'une dimension subjective que les acteurs avaient tendance à écarter. Les revendications qui portent sur la manière dont les travailleurs vivent leur travail prennent ainsi de l'importance, à côté des revendications plus " traditionnelles " (emploi, salaire, sécurité, etc.), pouvant être source de tensions syndicales, mais aussi de renouvellement d'un discours syndical en perte d'efficacité. Le questionnement sur la reconnaissance par les employeurs des résultats des diagnostics conduit à la construction d'idéaux-types plutôt que d'une typologie. Ce n'est tant l'ampleur de l'exposition aux risques psychosociaux qui semble être déterminant, que les enjeux économiques et les stratégies managériales. Cette reconnaissance passe par des effets sur les acteurs, les rapports de force et le dialogue social. Des IRP qui gagnent de la crédibilité auprès de Directions qui retrouvent dans les résultats de diagnostics " scientifiques " des constats des représentants du personnel. Des grilles de lecture mobilisées qui modifient le système de représentation des Directions, avec un travail qui prend de l'épaisseur en étant appréhendé à travers des dimensions " fondamentales " et de manière plus systémique.

*Intervenant