Introduction
Expertise sur les conditions de travail et syndicalisme

Odile HENRY [1]

*I*nscrit dans le prolongement d'une journée d'études organisée en juin 2011 à l'université Paris Dauphine [2], ce dossier s'inscrit dans le contexte dans lequel il a été préparé. En effet, l'actualité est alors marquée par la médiatisation du nombre croissant de suicides à France Télécom Orange (FTO), puis par la large publicisation des résultats de l'étude menée par le cabinet agréé Technologia [3] à la demande de la direction générale de l'entreprise. Légitimant, au-delà de toute attente, les constats dressés depuis plusieurs années par les organisations syndicales et par l'Observatoire du stress et de la mobilité forcée (OSMF), les résultats de cette étude mettent en évidence les effets délétères sur la santé du personnel des réformes organisationnelles accompagnant les plans de suppressions d'emplois qui s'enchaînent depuis 1996. Dans le sillage de cette enquête, l'entreprise annonce le renouvellement d'une partie de sa direction et marque un coup d'arrêt (momentané ?) à la mise en œuvre du néo-management (Boltanski, Chiapello, 1999 ; Dardot, Laval, 2009). Un an plus tard, en juillet 2012, trois dirigeants de FTO sont mis en examen et placés sous contrôle judiciaire (Henry O., 2012a) suite à une plainte pour harcèlement moral déposée par le syndicat Sud-PTT en 2009.

1. Professeur de sociologie, département de science politique, P8, membre du LabTop et membre associé du CESSP.
2. « Expertise, syndicalisme et conditions de travail », journées d'études doctorales organisées par Odile Henry et Thomas Le Bianic (Irisso), 23 et 24 juin 2011. Le programme de ces journées est consultable sur le site de l'Irisso.
3. Ce cabinet a été créé en 1989 par Jean-Claude Delgenes, directeur adjoint de l'IRES de 1986 à 1989, et Marc Chenais.

Dans un tel contexte, trois ensembles de questionnements ont guidé l'élaboration de ce dossier. Tout d'abord, celui de l'interprétation socio-historique de la montée en puissance d'une expertise sur les conditions de travail, distincte des formes instituées d'expertise qui s'incarnent par exemple dans l'action des administrations étatiques ou dans celle des cabinets de conseil (Delmas, 2011 ; Henry O., 2012a). L'essor, depuis le début des années 2000, d'une telle expertise affaiblit-il la frontière entre savoirs experts et profanes ou au contraire conduit-il à renforcer l'autonomie du champ de l'expertise dans le débat public ? Participant au regain d'intérêt que connaît aujourd'hui la sociologie de l'expertise, un tel objet questionne l'hypothèse d'un élargissement de la catégorie d'expert ainsi que celle qui fait de l'émergence de la figure de « l'expert profane » un des éléments d'une représentation politique plus démocratique ou participative (Sintomer, 2008).

Ensuite, inscrit dans une sociologie de la santé au travail, un deuxième questionnement rejoint les questions relatives à la place respective de l'expertise et de l'action syndicale dans les débats contemporains sur les conditions de travail : en quoi les configurations des relations entre experts, acteurs syndicaux et représentants élus du personnel déterminent-elles les diagnostics sur les conditions de travail (Pitti, 2010 ; Henry E., 2007) ? Et en quoi contribuent-elles à rendre visibles, ou au contraire à occulter, les enjeux liés aux conditions de travail ? Quels sont les principaux domaines de spécialité sur lesquels se cristallisent les expertises des conditions de travail ? Et en quoi l'immense succès que connaît depuis quelques années la thématique de la « souffrance au travail » et des « risques psychosociaux » transforme-t-il les acteurs majeurs de l'expertise, les pratiques et les résultats des expertises (Benquet *et al.*, 2010) ?

Enfin, un troisième questionnement relève de l'analyse des effets, nécessairement contrastés, du poids accru de l'expertise des conditions de travail sur les répertoires de l'action collective et/ou syndicale (Tilly, 1986). Ce questionnement s'inscrit dans une sociologie historique des transformations du syndicalisme (Giraud, 2006) et, au-delà, des formes de mobilisations et de luttes sociales (Béroud *et al.*, 2008). Si le recours à une telle expertise suppose un processus de coproduction plus étroite des savoirs, comment les représentants du personnel et les syndicalistes parviennent-ils à mobiliser les ressources nécessaires à la mise en pratique d'un tel processus ? Les contenus des formations à l'usage de l'expertise que chaque grande centrale syndicale propose désormais aux élus des institutions représentatives du personnel (IRP) sont-ils homogènes ? Comment ont-ils évolué depuis le début des années 1980 ? Ces formations, et leurs évolutions, participent-elles d'une transformation profonde des représentations du rôle des représentants du personnel et de leurs marges de manœuvre mais aussi, à travers la

transmission d'un équipement technique, de leurs pratiques sociales (Ethuin, Yon, 2013) ? Si l'exacerbation de la concurrence entre experts en conditions de travail et cabinets de conseil favorise une « professionnalisation » des premiers sur le modèle des seconds, quels en sont les effets sur les registres de l'action collective et syndicale ? A toutes ces questions, dont les enjeux politiques actuels intéressent tous particulièrement les organisations syndicales, les cinq contributions réunies dans ce dossier apportent des premiers éléments de réponses ou proposent de stimulantes pistes de recherche.

I. Un contexte de développement de l'expertise en matière de conditions de travail

Tout d'abord, certains temps forts de l'histoire, encore largement méconnue, de cette expertise des conditions de travail sont abordés dans plusieurs articles du dossier. Comme le montre Paula Cristofalo (2013, dans ce numéro), le champ de l'expertise auprès des IRP est le produit d'une longue histoire. Alors que les comités d'entreprise (CE) ont, depuis 1945, le droit de recourir à un expert extérieur (rémunéré par l'entreprise) dans le domaine de l'expertise comptable, les lois « Auroux » de 1982 élargissent aux questions organisationnelles et technologiques les domaines de spécialité de l'expertise placée au service des CE. De surcroît, elles confèrent aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), dont la loi prévoit la mise en place dans les entreprises de plus de 50 salariés [4], cette même possibilité juridique de recourir à un expert « indépendant » dans le domaine des conditions de travail et de la sécurité. Cependant, en raison de l'encastrement de ces nouvelles activités d'expertise au sein des centrales syndicales (d'abord la CFDT puis la CGT), de l'opposition patronale à toute expertise échappant à son contrôle, et de l'hostilité vis-à-vis de ces nouveaux experts des juges des tribunaux de grande instance (en charge de trancher les multiples conflits entre employeurs et salariés), les représentants du personnel ne parviennent pas à se saisir de ce droit élargi à l'expertise : entre 1983 et 1988, c'est plus de la moitié des demandes d'expertise adressées par les CE sur les questions technico-organisationnelles et de celles adressées par les CHSCT qui sont refusées par les juges des tribunaux de grande instance ; de surcroît, les TGI ne confirment la désignation de l'expert par les CHSCT qu'une fois sur six (Cristofalo, 2013, dans ce numéro). Ces refus sont justifiés, en autres, par l'absence de « neutralité » et de « professionnalisme » des experts désignés par les IRP, auxquels les tribunaux préfèrent des ingénieurs des bureaux d'études dont la contribution à l'expertise est réduite à un simple éclairage technique. On le voit ici, c'est toute l'histoire

4. Les comités d'hygiène et de sécurité, fondés en 1947, sont alors regroupés avec les commissions d'amélioration des conditions de travail créées en 1973 (Hatzfeld, 2012). Pour une discussion des filiations entre les comités sociaux d'entreprise créés sous Vichy et les institutions issues de l'après-guerre, voir Le Crom (1995:376 et s.).

de l'expertise judiciaire (Dumoulin, 2007) qu'il faut mobiliser pour saisir ce qui aboutit, globalement, à un soutien accordé par les juges aux employeurs. Bien qu'ils mériteraient d'être étudiés de manière systématique, les litiges juridiques des années 1980 permettent de repérer les effets de concurrence entre les « ingénieurs-conseils » libéraux, qui défendent depuis 1912 la spécificité de leur activité professionnelle en l'adossant à celle d'expert juridique (Henry, 2012b), et les nouveaux experts convoqués par les IRP.

Il faut attendre 1993 pour que l'Etat adopte une procédure d'agrément des experts CHSCT : en limitant les controverses à propos du professionnalisme de ces experts non assermentés (à la différence des experts-comptables), un tel agrément, délivré par le ministère du Travail, entend améliorer les conditions de possibilité du droit à l'expertise des CHSCT. S'il renforce le rôle des CHSCT et élargit leur domaine d'intervention – cette instance ayant la possibilité de recourir à un expert lorsqu'un *projet de restructuration* modifie les conditions d'hygiène, de sécurité ou les conditions de travail –, le décret de 1993 n'est pas uniquement déterminé par la volonté d'amélioration des relations professionnelles en France. Il est adopté au cours d'une séquence historique marquée par l'affirmation d'une action publique en matière de santé au travail, qui contraste avec la délégation aux entreprises de ces questions jusqu'aux années 1960 (Hatzfeld, 2012).

La reprise en main de ces questions par l'acteur public est rendue possible par différentes séries causales : progrès scientifiques de l'épidémiologie, volonté d'équilibrer les comptes du régime général de protection sociale, et enfin contraintes exercées par l'unification européenne, lesquelles se traduisent en 1991 par la transposition dans le droit français de la directive européenne relative à l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs (1989), puis en 2001 par le décret instaurant le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp), qui généralise l'obligation de prévention de l'employeur.

Enclenché par le décret de 1993, le processus de « professionnalisation » des experts va de pair, comme le montre Paula Cristofalo, avec la clôture du marché de l'expertise en conditions de travail et avec la transformation des propriétés des acteurs : entre 1994 et 2009, l'exercice indépendant cède la place à la formation de cabinets proposant une gamme étendue de prestations relevant de disciplines multiples tandis que le taux de renouvellement des experts agréés tend à baisser significativement. Les rivalités qui ont opposé au cours de la période antérieure experts et consultants tendent à peser sur l'identité professionnelle des nouveaux experts, lesquels empruntent aux consultants certaines de leurs méthodes et s'approprient un ensemble de références théoriques ou méthodologiques « obligées » [5].

5. Ceci semble particulièrement vrai dans le secteur de l'expertise en risques psychosociaux étudié par Sorignet et Spire (2012).

Avec le vote fin 2006 par le Parlement européen de la directive sur la libre circulation des travailleurs dans le secteur des services (dite directive Bolkestein), les frontières entre l'expertise auprès des IRP et le conseil sont à nouveau, depuis 2009, l'objet de très vives tensions. Favorables à une libéralisation dérégulatrice du secteur de l'expertise (et donc à une suppression de l'agrément par l'Etat), les directives européennes confortent le modèle professionnel de régulation « par le marché » défendu avec une grande constance historique par l'univers du conseil français. Cette injonction à la libéralisation coïncide avec le développement rapide de l'expertise en risques « psychosociaux », qui semble supplanter les autres risques professionnels [6], et d'un marché du conseil intervenant sur ce même registre à la demande des directions d'entreprises [7]. Tandis que certains cabinets d'experts agréés élargissent leur clientèle des IRP vers le conseil aux directions d'entreprises, les cabinets de conseil se voient exclus du marché en pleine expansion de l'expertise en prévention des risques psychosociaux [8].

Pour créer un consensus entre ces concurrents, organiser la profession, et sans doute anticiper une banalisation du droit à l'expertise CHSCT, est alors créée, en décembre 2010 et à l'initiative de six cabinets de conseil travaillant principalement pour les directions d'entreprises, une nouvelle association professionnelle, la Fédération des intervenants en risques psychosociaux (Firps). Celle-ci a initialement vocation à grouper experts et cabinets de conseil présentant des garanties de sérieux (les rivalités au sein de ce champ professionnel n'excluant pas les accusations de charlatanisme) et réalisant plus de 50 % de leur chiffre d'affaires dans la prévention des risques psychosociaux. Elle est rapidement rejointe par deux cabinets d'experts agréés, Technologia et Secafi [9].

II. Les CHCST : une instance fragile ?

C'est précisément dans ce contexte qu'ont été organisées les journées d'études de l'Université Paris-Dauphine, ce qui explique que les débats aient porté sur les clivages politiques qui traversaient alors le milieu

6. Trois grands types de risques professionnels sont habituellement distingués : les risques musculosquelettiques, les risques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) et les risques psychosociaux.
7. L'étude des archives du CNHSCT d'EDF-GDF, de 1985 à 2008, met en évidence la reprise en main progressive par le management de l'entreprise de la notion de « risques psychosociaux ». Au début des années 2000 (avec l'obligation de l'employeur d'établir un document unique sur l'évaluation des risques professionnels), une telle reprise en main va de pair avec l'évincement du CNHSCT au profit de structures techniques *ad hoc*, et avec une autonomisation du traitement de la santé psychique au travail, auparavant considérée comme une des causes des maux du travail et désormais assimilée à un risque devant être évalué. La montée en puissance des risques psychosociaux correspond ici à la substitution de l'obligation d'évaluation à l'obligation de prévention (Benquet *et al.*, 2010).
8. En fonction du nombre de jours facturés (entre 1 200 et 1 800 euros par jour), le coût d'une expertise varie de 30 000 à 100 000 euros (Sorignet, Spire, 2012).
9. « Faites vos jeux sur la Fédération des intervenants en risques psychosociaux », *Miroir social*, mars 2011, http://www.miroirsocial.com/decryptage/5154/faites-vos-jeux-sur-la-federation-des-intervenants-en-risques-psychosociaux.

professionnel : alors que les représentants de certains cabinets agréés, souvent les plus récents et les plus petits, défendaient la spécificité d'une expertise placée au service exclusif des IRP et prenaient position contre la soumission au marché, au point de vue patronal et *in fine* à l'homogénéisation des points de vue, d'autres, au nom de l'objectivité de l'expertise et de l'indépendance de l'expert, défendaient la possibilité d'intervenir indifféremment pour les IRP et les directions d'entreprises. Ces rapports de force politiques et économiques tendent à définir le périmètre à l'intérieur duquel les représentants du personnel puiseront à l'avenir l'expertise des conditions de travail, comme l'atteste l'agrément accordé en 2012, malgré l'avis défavorable des rapporteurs, par le ministère du Travail à deux cabinets de conseil « patronaux ». Ce constat de décloisonnement progressif entre l'expertise des IRP et le *consulting* (et ses conséquences) constitue un des apports que ce dossier soumet à la réflexion.

Il mériterait toutefois de plus amples investigations empiriques, notamment au vu des derniers développements. En effet, le projet de loi présenté suite à l'accord national interprofessionnel (Ani) du 11 janvier 2013 fragilise davantage encore l'expertise CHSCT puisque, lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements concernés par un même projet de restructuration, il est prévu la création d'une « instance de coordination » *ad hoc* qui dessaisit les CHSCT d'une part essentielle de leurs prérogatives. Visant à réduire le nombre d'expertises, une telle instance accorde un poids moindre aux élus du personnel, réduit considérablement les délais accordés à l'évaluation des risques professionnels et, *in fine*, valorise, contre une expertise placée au plus près des réalités du terrain, un point de vue plus technique et abstrait sur la santé au travail [10].

Fondée sur l'exploitation d'un très riche matériau empirique, la contribution de Ludovic Jamet et Arnaud Mias (2013, dans ce numéro) relativise le poids du recours à l'expertise extérieure par les CHSCT, ce qui, selon eux, aboutit à une fragilisation de cette institution. Citant l'enquête REPONSE réalisée par la Dares en 2011, ils observent que seulement 25 % des CHSCT « vont au-delà de l'obligation de quatre réunions annuelles ». Alors qu'il existe près de 25 000 CHSCT, 215 expertises ont été réalisées en 2007, contre 359 en 2008. Celles-ci ont le plus souvent été réalisées au sein d'entreprises de plus de 300 salariés, les établissements locaux de très grandes entreprises auparavant liées à l'Etat et disposant d'équipes syndicales fortes étant surreprésentés parmi les CHCST ayant recours à l'expertise (Sorignet, Spire, 2012). Rarement menée au sein des PME, l'expertise des conditions de travail laisse dans l'ombre des pans entiers de

10. Voir, entre autres, E. Beynel, « Accord sur l'emploi : la condamnation de France Télécom ne serait plus possible », *Rue 89*, 1er février 2013 et le droit d'alerte sur les risques graves pour la santé des travailleurs adressé par l'Observatoire du stress et des mobilités forcées de France Télécom-Orange à Jean-Marc Germain, rapporteur du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi.

situations de travail les plus pénibles et dangereuses. Centrée sur l'analyse de la prévention des risques cancérigènes en Haute-Normandie, l'enquête réalisée par Ludovic Jamet et Arnaud Mias met en évidence la pluralité des modes de fonctionnement des CHSCT selon les configurations locales et les rapports de force entre les élus du personnel, les membres du service hygiène, sécurité et environnement (HSE), lié à la direction de l'entreprise, les acteurs extérieurs tels que les inspecteurs et les médecins du travail et les agents des caisses d'assurances et de retraite. Pour qu'une expertise ait lieu, les élus doivent, en amont, prendre en charge un travail proprement social de *construction* d'un problème [11], ce qui implique non seulement qu'ils aient accès à l'information pertinente mais qu'ils soient dotés de dispositions et de ressources particulières permettant l'appropriation de savoirs spécialisés et éclatés. Observant que nombre d'élus refusent d'endosser ce rôle d'expert qui les éloigne des pratiques revendicatives auxquels ils se sentent mieux préparés, l'article ne précise toutefois pas en quoi ce rapport à l'expertise varie selon les propriétés sociales (et les trajectoires) des agents étudiés. Notons aussi que, bien que l'implantation syndicale favorise la création d'un CHSCT (Coutrot, 2009), les processus de désignation des représentants CHSCT, et tout particulièrement les liens plus ou moins lâches entre élus et syndicalistes, sont encore aujourd'hui très mal connus.

Quatre types idéaux sont alors proposés. Evoqué dans l'article de Paula Cristofalo et objet de nombreuses monographies, le modèle de la contre-expertise, que rend possible un collectif de travail structuré, une mobilisation soutenue dans le temps et un accès à des réseaux extérieurs à l'entreprise, reste exceptionnel. Les cas observés en Haute-Normandie révèlent le plus souvent soit un isolement des élus les plus impliqués dans le travail d'expertise « constituante » (suivi de l'appropriation par la direction de leurs compétences), soit une division du travail entre direction (service HSE) et CHSCT qui maintient intacte la hiérarchie des savoirs. Dans ce dernier cas, fondée sur une « connaissance du travail réel » ou sur une « compétence politique », l'expertise propre aux CHSCT laisse l'initiative de l'énonciation des politiques de prévention aux directions et place le CHSCT dans une position dominée. Bien que les auteurs refusent de conclure à une instrumentalisation de la « compétence politique », la figure de l'expert « profane » est ici interrogée.

III. Un dispositif sur les conditions de travail plus large que les seuls CHSCT

Les textes de Jean-Noël Jouzel, Yves Lochard et Corinne Delmas (2013, dans ce numéro) déplacent le regard vers l'analyse de dispositifs

11. Sur la distinction entre expertise mandatée et expertise constituante, voir Castel (1991).

institutionnels plus larges que les seuls CHSCT. Abordant, à partir de l'exemple des éthers de glycol, la construction sociale d'un problème de santé, l'article de Jean-Noël Jouzel interroge les conditions de la circulation d'une thématique entre la France et les Etats-Unis, ainsi que les malentendus que cette circulation véhicule. En l'absence de relation causale fermement établie entre substances toxiques et pathologies, la construction des éthers de glycol en tant qu'enjeu de santé au travail dépend du rapport de force entre différents acteurs : l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), organisme paritaire de gestion des questions de santé au travail, les experts scientifiques dominant le champ de la santé au travail (issus notamment de l'Inserm, de l'Institut de veille sanitaire ou de l'Institut Curie), et enfin les associations locales et organisations syndicales réunies en un collectif. En l'absence de soutien des chercheurs les plus légitimes dans cet univers et de l'appui des administrations, les organisations syndicales restent soumises à un cadre juridico-politique – une gestion négociée de la reconnaissance des maladies professionnelles (Courtet, Gollac, 2012) – qui, dans le cas des éthers de glycol, entraîne peu à peu l'abandon du travail étiologique.

Enfin, c'est dans un contexte de crise aiguë de l'institution et d'invention de dispositifs d'expertise *ad hoc* que s'inscrivent les analyses d'Yves Lochard sur la direction générale des Finances publiques (DGFIP) et de Corinne Delmas sur l'Observatoire du stress et de la mobilité forcée de France Télécom (OSMF). Yves Lochard contribue à mettre en lumière la question des conditions de travail au sein de la fonction publique, habituellement considérée comme non prioritaire par rapport à celle des moyens [12]. Transformant son expérience d'intervenant en une observation quasi ethnographique, Yves Lochard interroge les conditions de l'ouverture d'un espace de dialogue (EDD) entre direction et personnels au sein d'une administration durablement marquée par l'application de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) – au-delà des réductions d'emplois (12 000 postes entre 2008 et 2012 ; voir Spire, 2012), l'organisation du travail a été profondément transformée – et par des conflits sociaux longs et durs. Dans un tel contexte, parce que le terrain des conditions de travail était moins conflictuel que les autres, syndicats et direction ont accepté de participer à la coproduction d'un diagnostic, l'IRES intervenant comme tiers entre administration et organisations syndicales. A rebours des approches fonctionnalistes, Yves Lochard met l'accent sur l'invention de cet espace de concertation sur les conditions de travail, les controverses suscitées et les compromis acceptés.

12. Le système de santé au travail du secteur public se caractérise notamment par une absence d'unité du droit en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, un éclatement des données statistiques sur les accidents de travail et les maladies professionnelles et une définition étroite des compétences et des prérogatives des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) par rapport à celles des CHSCT du secteur privé : voir Join-Lambert (2009).

C'est également en réponse à un « climat terrifiant » suscité par deux plans sociaux successifs [13] et un néo-management fondé, entre autres, sur l'introduction de nouveaux modes de gestion (gestion par projet, direction par objectifs), la mise en concurrence systématique des personnels et le démantèlement des collectifs de travail, ainsi que sur une logique implacable d'incitation au départ volontaire qui joue sur des mobilités géographiques forcées et des reconversions de métiers qu'est créé en 2007 l'Observatoire du stress et des mobilités forcées de France Télécom, à l'initiative de deux syndicats, Sud-PTT et la CFE-CGC. Contrairement à l'espace de dialogue de la DGFIP, l'Observatoire associe étroitement militants, chercheurs et experts agréés santé au travail à la réalisation d'enquêtes quantitatives (mise en place de baromètre, par exemple) visant à objectiver les restructurations et leurs effets sur la santé au travail, et à les rendre publiques. Il s'agit de produire et d'imposer une vision du travail alternative à la vision dominante portée par la direction de l'entreprise et fondée sur des valeurs exclusivement gestionnaires. Comme le montre Corinne Delmas, l'Observatoire mutualise les résultats des expertises réalisées par les différents CHSCT de France Télécom, encourage leur développement, et endosse rapidement une fonction de formation des élus CHSCT, participant ainsi à la spécialisation des syndicalistes et à leur mise en réseau.

Bien que mises en œuvre au sein de secteurs différents (une administration publique d'un côté, une entreprise publique privatisée, de l'autre) et dotées de propriétés distinctes [14], ces deux inventions institutionnelles sont traversées par des dynamiques très semblables. Ainsi, dans les deux cas, la parole syndicale trouve un appui décisif auprès de certains chercheurs en sciences sociales (souvent les mêmes), les approches sociologiques ou psychologiques de la souffrance au travail confortant les analyses menées par les organisations syndicales. Une tension est maintes fois évoquée, au sein de l'EDD comme à l'OSMF, entre les revendications officiellement portées par les syndicats *avant* la crise (l'emploi et le pouvoir d'achat) et les enjeux spécifiquement liés aux conditions de travail, connus des militants mais peu investis politiquement pour de multiples raisons (surdité des directions, incapacité à constituer politiquement des problématiques ancrées sur la personne, absence d'outils méthodologiques et théoriques, refus d'entrer dans une logique de cogestion, etc.). En mettant l'accent sur la concurrence entre les savoirs (ceux des militants, des agents de « terrain », des experts), ces deux dispositifs expérimentaux mettent en évidence les fondements habituellement non questionnés du travail de représentation politique (Bourdieu, 1991), c'est-à-dire les tensions, irréductibles, entre les

13. 22 000 suppressions d'emplois sont annoncées en 2006, après la suppression de 40 000 emplois entre 1996 et 2006.
14. Alors que le dispositif mis en place à la DGFIP associe direction et personnel, les membres de l'OSMF entendent mettre en mots la souffrance au travail et imposer à la direction un diagnostic.

personnels, « sujets parlants », et les porte-parole jaloux de leur monopole d'énonciation de la vérité sur la réalité des autres. Enfin, à travers les interrogations sur l'institutionnalisation de ces dispositifs (quelles seraient les conditions de leur généralisation ou leur transfert à d'autres institutions ?) pointe la question de la « force agissante » de ces expertises : une structure non bureaucratisée qui rassemble des volontés individuelles le temps d'un projet ou d'une mobilisation n'est-elle pas nécessairement éphémère ? Ne contient-elle pas alors un risque de dépolitisation ?

Références bibliographiques

Béroud S., Denis J.-M., Desage G., Giraud B., Pélisse J. (2008), *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Broissieux, Editions du Croquant.

Benquet M., Marichalar P., Martin E. (2010), « Responsabilités en souffrance. Les conflits autour de la souffrance psychique des salariés d'EDF-GDF (1985-2008) », *Sociétés contemporaines*, n° 79, p. 121-143.

Boltanski L., Chiapello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

Bourdieu P. (1991), « La représentation politique », in *Langage et pouvoir symbolique*, Paris, Editions du Seuil, p. 213-258.

Castel R. (1991), « Savoirs d'expertise et production de norms », *in* Chazel F., Commailles J. (dir.), *Normes juridiques et régulations socials*, Paris, LGDJ, p. 177-188.

Courtet C., Gollac M. (2012), *Risques du travail, la santé négociée*, Paris, La Découverte.

Coutrot T. (2009), « Le rôle des CHSCT en France : une analyse empirique », *Travail et emploi*, n° 117, p. 25-38.

Cristofalo P. (2013), « Dynamiques et limites de l'autonomisation de l'expertise auprès des CHSCT », *La Revue de l'IRES*, n° 74, p. 127-151.

Dardot P., Laval C. (2009), *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, Paris, La Découverte.

Delmas C. (2011), *Sociologie politique de l'expertise*, Paris, La Découverte.

Delmas C (2013), « Mobilisation syndicale et expertise en matière de risques psychosociaux. L'Observatoire du stress et des mobilités forcées à France Télécom », *La Revue de l'IRES*, n° 74, p. 153-176.

Dumoulin L. (2007), *L'expert en justice : de l'invention d'une figure à ses usages,* Paris, Economica.

Ethuin N., Yon K. (2013), *La fabrique du sens syndical. La formation des représentants de salariés en France (1945-2010)*, Broissieux, Editions du Croquant, à paraître.

Giraud B. (2006), « Au-delà du déclin : difficultés, rationalisation et réinvention du recours à la grève dans les stratégies confédérales des syndicats », *Revue française de sciences politique*s, vol. 56, n° 6, p. 943-968.

Hatzfeld N. (2012), « Les risques psychosociaux : quelles correspondances anciennes aux débats récents ? », *Travail et emploi*, n° 129, janvier-mars, p. 11-22.

Henry E. (2007), *Amiante, un scandale improbable. Sociologie d'un problème public*, Rennes, PUR.

Henry O. (2012a), « Les syndicats et l'expertise en risques psychosociaux. Note de recherche sur les années noires du management à France Télécom Orange », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 194, p. 53-61.

Henry O. (2012b), *Les Guérisseurs de l'économie. Sociogenèse du métier de consultant (1900-1944)*, Paris, CNRS Editions.

Jamet L., Mias A. (2013), « Les CHSCT : une institution en mal de connaissances ? Le cas des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction », *La Revue de l'IRES*, n° 74, p. 75-102.

Join-Lambert O. (2009), « La difficile prise en compte de la santé au travail », in *La France du travail. Données, analyses, débats*, Paris, IRES/L'Atelier, p. 150-163.

Jouzel J.-N. (2013), « Le travail étiologique sous contrainte nationale. Les usages de la science dans les mobilisations syndicales contre les toxiques professionnels des Etats-Unis vers la France », *La Revue de l'IRES*, n° 74, p. 103-126.

Le Crom J.-P. (1995), *Syndicats nous voilà ! Vichy et le corporatisme*, Paris, L'Atelier.

Lochard Y. (2013), « L'invention d'espaces de dialogue sur les conditions de travail dans l'administration. Le cas du processus au ministère des Finances », La *Revue de l'IRES*, n° 74, p. 177-206.

Pitti L. (2010), « Experts "bruts" et médecins critiques. Ou comment la mise en débats des savoirs médicaux a modifié la définition du saturnisme en France durant les années 1970 », *Politix*, n° 91, p. 103-132.

Sintomer Y. (2008), « Du savoir d'usage au métier de citoyen ? », *Raisons politiques*, n° 31, p. 115-133.

Sorignet P.-E., Spire N. (2012), « L'expertise CHSCT au prisme de la sociologie critique », Communication au colloque Bourdieu et le travail, CNRS Pouchet, 13 et 14 décembre.

Spire A. (2012), *Faibles et puissants face à l'impôt*, Paris, Raisons d'agir.

Tilly C. (1986), *La France conteste de 1600 à nos jours*, Paris, Fayard.