

Code de Déontologie du Syndicat des Experts Agréés du CHSCT (SEA-CHSCT)

L'Assemblée générale du **Syndicat des Experts Agréés du CHSCT (SEA-CHSCT)** a seul le pouvoir de modifier ce code de déontologie selon les règles régissant son fonctionnement. Un point de l'ordre du jour traitera cette question au moins une fois par an.

Préambule

Ce code de déontologie établit les pratiques professionnelles des adhérents du SEA-CHSCT en vue du respect d'une éthique commune. Il cherche à répondre conformément au cadre légal dans lequel s'inscrivent les principes généraux de prévention (L. 4121-2) et le recours à l'expertise (L4614-12 et 4614-13 du Code du travail), à un ensemble de droits et devoirs qui régissent les actes des experts agréés du CHSCT, d'une part les rapports entre ceux-ci et d'autre part les rapports entre l'expert et les diverses parties prenantes des CHSCT mandatant une expertise.

Les adhérents du SEA-CHSCT, signataires du présent Code, s'emploient à le faire connaître et à le respecter. Cela implique leur engagement à faire respecter les dispositions de celui-ci par leurs salariés ou et sous-traitants.

Ce code de déontologie est subordonné à d'autres textes de niveau supérieur, la Constitution, les lois et dispositions réglementaires, en particulier le code du travail, les accords nationaux interprofessionnels, les directives européennes et plus généralement le strict respect de la législation en vigueur.

Le respect des règles du présent Code de Déontologie repose sur une réflexion éthique et une capacité de discernement, dans l'observance des grands principes suivants : notamment issus d'une réflexion à partir des critères méthodologiques et déontologiques de l'agrément : respects des règles d'intervention, d'absence de jugement de valeur, de confidentialité et d'anonymat des personnes, de la position de « tiers » et d'objectivité

Les experts agréés font leur les règles déontologiques du consultant proposé par l'INRS (*) :

« Le travail du consultant ne peut se réaliser que dans le respect de valeurs éthiques fortes.

Anonymat : ses analyses portent sur les fonctionnements observés au sein de l'entreprise, leurs liens avec le travail et leurs répercussions générales, notamment sur la santé physique et mentale des salariés. La restitution est anonyme et exclut toute recherche de responsabilité individuelle.

Confidentialité : tout ce qui aura pu être dit ou compris de la sphère privée ou subjective des personnes est couvert par le secret professionnel du consultant. Ces informations ne pourront faire l'objet de divulgation ou de restitution sous quelque forme que ce soit. La confidentialité s'applique également aux informations fournies au consultant par l'entreprise dans le cadre de sa mission ainsi qu'au contenu de son intervention.

Intégrité : le consultant doit agir indépendamment de tout intérêt particulier ou commercial de nature à influencer sur son intervention. Dans le cas contraire, il doit s'en ouvrir à son client.

Professionalisme : le consultant ne doit accepter que les missions relevant de son champ de compétences. »

()INRS ED6070 (2010) Brochure « Prévention des risques psychosociaux. Et si vous faisiez appel à un consultant ? »*

Art 1. Compétence

L'intervenant tient ses compétences et connaissances régulièrement à jour par tous moyens nécessaires, formation continue, recherche et publications scientifiques, échanges professionnels ou disciplinaires. Chaque intervenant est garant de ses qualifications particulières et définit ses limites propres, compte tenu de sa formation et de son expérience.

Art 2. Responsabilité

Dans le cadre de ses compétences professionnelles, l'expert décide du choix et de l'application des méthodes et techniques qu'il conçoit et met en œuvre. Il répond donc personnellement de ses choix et des conséquences directes de ses actions et avis professionnels.

Les membres s'engagent à pratiquer des honoraires conformes aux usages de la profession. Ces honoraires doivent être en relation avec la valeur ajoutée apportée par l'expertise.

Art 3. Indépendance et prévention des conflits d'intérêt

Les rapports des adhérents avec leurs mandants sont basés sur la loyauté, l'indépendance et l'obligation d'accomplir leurs missions avec sincérité, éthique et objectivité. Nous entendons par éthique, la clarification dans le cadre de la mission, de la manière dont le CHSCT, dans toutes ses composantes sera tenu informé et l'utilisation qui pourra être faite des informations recueillies.

Dans le respect du cadre légal du libre choix de l'expert par les représentants du personnel au CHSCT, les experts agréés doivent conserver à tout moment leur position d'indépendance vis-à-vis des différents acteurs de l'entreprise. Tout lien commercial entre l'expert et l'entreprise devra être présenté par l'expert à ses mandants.

Art 4. Observation du secret professionnel

Les membres sont tenus d'observer le secret professionnel dans l'exercice de leur profession. Ils veilleront également à faire observer par leur personnel et leurs stagiaires ou leurs sous-traitants l'obligation du secret professionnel et le respect des engagements de confidentialité, ainsi que l'ensemble des obligations qui s'appliquent à eux.

Art 5. Conformité aux recommandations issues de l'agrément

L'expert est tenu à une position de « tiers » et n'est donc pas partie prenante des divergences naturelles qui peuvent s'exprimer au sein d'un CHSCT.

L'expert est tenu à une position d'objectivité à toutes les étapes de sa mission.

Les membres explicitent les objectifs poursuivis, les méthodes utilisées, les résultats attendus et les compétences mobilisées et sont très attentifs à la communication de ces éléments à toutes les parties concernées.

La convention, lettre de mission ou toute autre forme contractuelle doit préciser notamment :

- Le contexte de l'intervention
- Les méthodes d'intervention
- Les modalités de suivi de mission
- Le montant des honoraires ;

L'expert doit être transparent sur les méthodes utilisées, leurs intérêts et leurs limites. Il a un devoir de pédagogie et d'information auprès du CHSCT.

Le diagnostic réalisé doit s'abstenir de tout jugement de valeur et ne s'appuyer, quelle que soit la méthode, que sur des données vérifiables.

L'expert s'inscrit de manière systématique dans le cadre d'un devoir de conseil auprès des représentants du personnel au CHSCT et en particulier dans un but de prévention primaire des atteintes à la santé et d'amélioration des conditions de travail.

L'expert sera attentif à mettre en œuvre les attentes de l'agrément en termes de transmission des éléments diagnostics aux membres des CHSCT, ainsi qu'à enrichir l'expérience des représentants du personnel au CHSCT à travers la conduite de l'expertise.

Dans le cas particulier d'une expertise menée dans le cadre d'une Information-Consultation sur un projet soumis au CHSCT, l'expert mettra en œuvre les moyens permettant aux représentants du personnel au CHSCT de rendre un « avis motivé » et de faire des propositions.

Les travaux de l'expert sont présentés aux représentants du personnel au CHSCT lors d'une réunion préparatoire, puis débattues en réunion plénière du CHSCT.

Art 6. Sous-traitance

Les membres veilleront au respect par leurs membres des réglementations en vigueur en matière de sous-traitance ou cotraitance. Dans tous le cas, les membres assurent pleinement la responsabilité de la prestation de leurs sous-traitants et en informent explicitement leur mandant..

Art 7. Confraternité

Le comportement des experts agréés entre eux doit traduire un esprit de confraternité. Les adhérents se doivent respect et courtoisie réciproques. Ils doivent s'abstenir de tous propos malveillants et, d'une manière générale, de toute action susceptible de nuire à un confrère ou à la profession.

Les experts agréés s'abstiendront de participer à toute demande dite de « contre-expertise » sauf à ce que celle-ci émane du CHSCT lui-même.

Dès lors que les représentants du personnel au CHSCT ont procédé par vote au choix d'un cabinet d'expertise agréé, et que celui-ci accepte la mission, les autres adhérents doivent s'abstenir de la fourniture de toute proposition sollicitée aux fins de peser sur la définition de la mission qui relève du cabinet désigné.

Les experts agréés ne mèneront pas d'action qui viseraient à amoindrir les pouvoirs d'action des représentants du personnel au CHSCT.

Dans la mesure des informations disponibles, les experts agréés ne répondront pas à une sollicitation qui aurait pour objectifs ou pour effets de limiter ou d'empêcher l'exercice du droit a expertise par les CHSCT.

Dans le respect des principes fixés par l'agrément, chacun est libre de développer les méthodes qui lui paraissent les plus à même de fournir le meilleur service aux CHSCT afin que ceux-ci puissent avoir un véritable choix entre différentes approches.

L'expert agréé respecte les conceptions et les pratiques de ses confrères pour autant qu'elles ne contreviennent pas aux principes généraux qui régissent notre profession.

Pour autant, ce respect ne doit pas faire obstacle aux nécessaires débats professionnels qui peuvent s'engager entre les adhérents. Toute analyse doit pouvoir faire l'objet d'un débat contradictoire des professionnels entre eux.

Art 8. Bilan déontologique et capitalisation des pratiques professionnelles

Chaque membre est invité à faire un bilan annuel interne de ces pratiques, des questions déontologiques auxquelles il a été confronté et des réponses qu'il a apporté.

Pour sa part, le syndicat, veillera à ce que ces sujets de pratiques et de déontologie fassent, au moins une fois par an, l'objet d'un échange entre ses membres.

Art 9. Relation avec le syndicat professionnel

Les membres sont tenus d'informer dans les meilleurs délais le syndicat de tout événement susceptible d'affecter ou d'avoir des incidences pour l'ensemble de la profession.

Art 10. Désaccord

Lorsqu'un désaccord, d'ordre professionnel, surgit entre eux, les adhérents doivent :

- tenter de le résoudre entre eux à l'amiable,
- le soumettre au bureau syndical dans le cadre de la procédure de conciliation prévue dans les statuts du syndicat.

Art 11. Promotion

Chaque membre s'engage à promouvoir ce code de déontologie tant auprès des parties prenantes du CHSCT, des autres acteurs intervenants dans les questions de l'expertise CHSCT (privés ou institutionnels) ainsi qu'en interne auprès des intervenants de sa propre structure.

Ce code de déontologie a été adopté lors de l'Assemblée Générale constitutive du **Syndicat des Experts Agréés du CHSCT (SEA-CHSCT)** du 26 janvier 2015 Il constitue une annexe aux statuts adoptés le même jour dans les mêmes conditions.

Signatures par deux membres bureau désigné le 26 janvier