

Comment faire des visites des lieux de travail, un vrai travail d'investigation

réseau

anact

FICHE REPÈRES POUR LES CHSCT

● Quelques constats

Les visites des lieux de travail réalisées par le CHSCT prennent parfois la forme de visites purement formelles, ou orientées par une préoccupation de contrôle (ce qui peut amener de la confusion avec l'action du service sécurité) ou encore de recensement des difficultés. Les visites, outil essentiel pour l'action du CHSCT sur le terrain, méritent une attention particulière, les leviers de progrès étant multiples, par exemple : les préparer davantage, exploiter la matière recueillie, la

formaliser afin d'alimenter le débat au sein de l'instance. Des pistes d'amélioration qui pourraient éviter que les représentants des salariés manquent d'arguments pour porter des questions, et que les présidents regrettent que les élus fassent des constats sans être force de propositions. Car la diversité des situations de travail et la difficulté de savoir comment mener cette visite (observer quoi ? quelles questions poser ?) peuvent accroître l'embarras du CHSCT.

Cas de CHSCT :

Dans cette entreprise, le CHSCT termine chaque réunion de CHSCT par une visite commune des ateliers. Sans objectif particulier et préparation particulière, la visite est considérée par le médecin du travail comme une « visite de tourisme » ne permettant pas réellement d'identifier des questions particulières à traiter par l'instance. Rares sont les suites données à cet exercice.

● Que dit la réglementation ?

Les visites des lieux de travail sont explicitement prévues par le Code du travail, qui stipule que le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité (article L-4612-4).

Le Code du travail précise que le CHSCT, dans ses missions, doit « veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières (protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs, amélioration des conditions de travail) ». Selon la façon dont le CHSCT aborde cette mission de veille (« le CHSCT devient prescripteur »), le risque de confusion est réel avec le service de sécurité de l'entreprise. L'esprit du texte est que les représentants des salariés au CHSCT constituent une force de rappel des obligations de l'employeur. Ainsi, si la visite au sens formel du terme est réalisée en commun par des élus et des représentants du président, on peut considérer que le travail des élus seuls sur le terrain représente une autre catégorie de visites (cf. fiche sur l'analyse des situations de travail).

● Les enjeux du travail d'investigation

Les visites des lieux de travail représentent plusieurs intérêts pour l'instance :

• Rôle de veille.

Il s'agit pour l'instance de repérer les difficultés auxquelles sont confrontés les salariés lors de leurs rencontres sur leurs lieux de travail.

• Rôle de compréhension et d'action.

Il s'agit bien pour le CHSCT, lors du repérage ou de l'identification d'un problème (accident de travail, problèmes de TMS, plaintes psychosociales...), d'effectuer une analyse plus précise du travail afin de repérer les éléments à l'origine de cet accident, cette plainte, ce risque. Une fois les causes identifiées, l'instance pourra

s'atteler au choix des actions à mettre en œuvre.

• Rôle d'évaluation.

Bien évidemment le travail du CHSCT ne se limite pas à l'identification des actions ; il doit veiller à ce que les actions proposées soient les plus pertinentes possibles pour les salariés.

Ces visites peuvent se dérouler à la fois dans le cadre des réunions régulières de l'instance ou spontanément ; elles sont l'occasion d'instaurer un autre lien avec les salariés pour construire avec eux des questions à travailler, et non pas seulement pour enregistrer et faire remonter leurs doléances ou encore contrôler la simple application des consignes. Il s'agit

également de montrer le véritable rôle de l'instance et son utilité dans l'entreprise.

Cas de CHSCT :

Le CHSCT de cette entreprise industrielle a pour habitude de visiter des lieux de travail selon deux modalités différentes : des visites réalisées par l'ensemble des participants en fin de réunion plénière permettant d'illustrer un point précis évoqué pendant les débats et des visites organisées entre deux réunions plénières pour avancer concrètement sur un sujet prioritaire, avec un travail de préparation et d'analyse plus poussé.

Repères pour l'action du CHSCT

Au regard de ces différents objectifs, cela signifie qu'au préalable toute visite nécessite une préparation afin notamment de définir son objectif, son intérêt et son utilité.

Quelques repères pour préparer et réaliser les visites des lieux de travail :

Les étapes de la démarche	Quelle action du CHSCT ?
1 Choisir le lieu de la visite Que souhaite-t-on faire ?	<ul style="list-style-type: none">• Recueillir toutes informations préalables permettant d'orienter la visite (indicateurs santé, Document Unique...) et permettant d'en définir des objectifs (comprendre une augmentation des plaintes dans un atelier, recueillir l'avis des salariés suite à l'achat d'une machine, se faire expliquer une nouvelle procédure de travail...).• Définir les modalités de la visite : par un binôme direction/élus, par plusieurs élus, accompagné par le médecin du travail, le responsable sécurité..., planification de la visite au moment adéquat, invitation de personnes pouvant apporter un éclairage spécifique• Informer les salariés sur l'objet de la visite, ses objectifs et ses modalités (observation sur plusieurs équipes, entretiens avec les salariés...)• Préparer la visite : organisation des heures de délégation, répartition et planification du travail d'analyse.
2 Visiter les lieux de travail Que souhaite-t-on analyser ?	<ul style="list-style-type: none">• Réaliser des observations et des entretiens avec les salariés concernés pour comprendre les conditions de réalisation du travail et les conséquences que cela peut avoir sur leur santé.• Identifier les difficultés auxquelles sont confrontés les salariés, les ressources dont ils disposent pour y faire face, les problèmes récurrents, les questions qu'ils se posent.• Un moyen de recueil (questions préparées, appareil photo...) peut être nécessaire pour faciliter la formalisation du travail et la présentation en CHSCT.
3 Formaliser et restituer en réunion de CHSCT les éléments recueillis	<ul style="list-style-type: none">• Rassembler les éléments (problèmes et questions) identifiés et discutés avec les salariés en vue d'une présentation en réunion de CHSCT.• Présenter les résultats pour alimenter le débat et construire collectivement les actions à conduire et les personnes en charge de ces actions.• S'assurer de l'inscription des éléments débattus dans le procès-verbal, y joindre les éléments formalisés.
4 Restituer auprès des salariés	<ul style="list-style-type: none">• Faire un retour aux salariés des décisions prises en réunion, voire des difficultés rencontrées, et des suites à engager.

Les points de vigilance

- Il ne s'agit pas que d'aller visiter les locaux de travail, il est indispensable de parler avec les salariés de leur travail et des effets qu'il peut avoir sur leur santé et la production.
- Il est impératif d'aller sur le terrain avec une logique compréhensive. Par exemple, le constat du non port d'un équipement de protection individuelle par un salarié doit déboucher sur la recherche et la compréhension des raisons de cette situation. De même, si est identifiée une gêne manifeste dans le travail, occasionnée par un obstacle matériel par exemple, il est utile d'en discuter avec les salariés concernés, avant de le signaler en CHSCT.
- En cas d'accident du travail, ne pas se focaliser sur le

« pourquoi » (une recherche des causes qui peut glisser vers une recherche de responsabilités) mais s'interroger aussi sur le « comment » (pour comprendre le travail au quotidien, ce qui éclaire les conditions qui ont présidé à l'accident).

- Un travail de formalisation est utile et nécessaire pour argumenter en réunion de CHSCT et rendre compte aux salariés des résultats de l'action de l'instance.

Pour aller plus loin

- Se former à l'analyse du travail.
- Mobiliser des ressources internes ou externes à l'entreprise.