

Suicide et tentative de suicide



Des ressources pour les CSE

Après la survenue d'un suicide ou d'une tentative de suicide en lien avec le travail, le CSE peut voter la création d'une délégation d'enquête paritaire (DEP). Qu'est-ce qu'une DEP ? Comment fonctionne-t-elle ? Des réponses pour comprendre et mettre en place ce type de délégation.

En France, quel est le nombre de suicides en lien avec le travail ? Y a-t-il des populations de salariés et des secteurs d'activités plus affectés ?

Actuellement, on ne dispose pas de données nationales précises sur le nombre exact de décès par suicide ou de tentatives de suicide sur le lieu de travail ou en lien avec le travail. Selon une enquête régionale de l'inspection médicale de Basse Normandie menée en 2003, ce nombre se situerait entre 300 et 400 par an.

Concernant le taux de mortalité par suicide selon les professions et les catégories d'emploi, les données de l'Insee sur la période de 1976 à 2002 indiquent que **les groupes professionnels les plus touchés sont les ouvriers** ; leur taux de suicide est trois fois plus élevé que celui des cadres. Le secteur de la santé et de l'action sociale présente le plus fort taux de suicide. Viennent ensuite celui des transports et des communications, et celui du commerce. Le secteur agricole est également touché : les suicides sont la troisième cause de décès chez les agriculteurs.

Qu'est-ce qu'une Délégation d'enquête paritaire (DEP) ?

Suite à la survenue d'un suicide ou d'une tentative de suicide d'un salarié, et au-delà de l'émotion qu'un tel acte va générer dans l'entreprise, le CSE peut agir dans le cadre de ses prérogatives réglementaires, en votant notamment la mise en place d'une délégation d'enquête paritaire interne. Celle-ci pourra ainsi réaliser une analyse approfondie, après s'être dotée de principes d'action bien définis et partagés par les représentants de la direction et des salariés.

Cette analyse (fondée sur une recherche documentaire et la réalisation d'entretiens) a pour finalité de faire émerger les éventuels facteurs d'origine professionnelle qui ont pu participer à la genèse de l'acte suicidaire et, plus largement, à un mal-être au travail dans l'entreprise. Elle vise également à proposer des mesures de prévention élaborées sur la base de l'analyse, pour réduire ces facteurs de risques psychosociaux au travail.

C'est une commission mise en place par le CSE d'une entreprise pour conduire une analyse approfondie d'un accident grave (ici, un acte suicidaire en lien avec le travail, qu'il ait eu lieu ou non sur le lieu de travail) afin de proposer des mesures de prévention. Cette enquête est réalisée par une délégation « comprenant au moins l'employeur ou un représentant désigné par lui, et un représentant du personnel siégeant à ce comité ».

Du fait de la nature de l'événement, de sa complexité et du travail d'enquête à réaliser, cette délégation est généralement « élargie » à plusieurs représentants de l'employeur et du personnel. Sa création et sa composition sont votées en réunion extraordinaire du CSE. Par ce vote, l'employeur et les représentants du personnel décident de travailler ensemble, tout au long de l'enquête, pour mettre au jour les éventuels facteurs professionnels qui ont pu contribuer au geste de la victime, et élaborer des mesures de prévention. Cette DEP peut être accompagnée sur la méthode d'enquête notamment par le contrôleur de sécurité ou l'ingénieur conseil de la CARSAT.

Leur présence peut également faciliter le dialogue social dans un contexte social souvent très tendu.

Comment travaille une DEP ?

La DEP ne peut fonctionner correctement qu'après l'adoption des 10 principes définissant le cadre et la finalité de l'enquête, ainsi que les garanties apportées aux salariés (voir brochure ED 6125). Elle rédige ensuite une communication présentant l'objet de la délégation et sa composition. Destinée au personnel, celle-ci est cosignée par la direction et le secrétaire du CSE afin d'afficher le caractère paritaire de la démarche. L'enquête proprement dite repose sur l'analyse de l'ensemble des documents relatifs au parcours professionnel et aux conditions de travail de la victime.

Des interviews auprès des collègues, de la hiérarchie et autres sont également menées à partir d'un guide d'entretien considérant les facteurs de risques psychosociaux (Mesurer les facteurs de risques psychosociaux au travail pour les maîtriser, collègue d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, sous la direction de Michel Gollac, DARES, DREES, 2011).

L'ensemble de ces informations permet d'élaborer une synthèse hiérarchisant les facteurs de risque professionnels auxquels était exposée la victime. C'est sur cette base que la DEP fait des propositions de mesures de prévention, en privilégiant celles visant des transformations de l'organisation du travail. L'ensemble du rapport de la DEP est présenté en CSE, qui l'adopte par un vote formel, engageant par là la direction à mettre en œuvre les préconisations.