



On vous demande de vous tuer au travail

.....

Les grandes entreprises sont confrontées à des vagues de suicide sans précédents, qui ne sont que la partie médiatisée d'un profond malaise au travail. Mais les employeurs ne se sentent pas responsables des atteintes à la santé liées au travail. Comment alors avancer vers un changement réel des conditions de travail ?

.....

Il faudra encore attendre un siècle pour que Durkheim propose une méthodologie opposée à l'approche médicale et tente de déterminer les mécanismes sociaux inconscients qui conduisent au passage à l'acte. Pour lui, «... un taux modéré de suicides n'a rien de morbide mais le taux actuel chez les peuples européens est l'indice d'un état pathologique (...) le remède : rendre plus consistants les groupes qui encadrent l'individu. Lesquels ? Ce n'est ni la société politique qui est trop loin de l'individu, ni la société religieuse qui ne le socialise qu'en lui retirant sa liberté de penser, ni la famille qui tend à se réduire au groupe conjugal (...) le groupe professionnel est le seul en état de remplir cette fonction à condition de constituer un milieu moral ».

Nuances gardées pour le sens que Durkheim donne au mot « moral », ces phrases résonnent vigoureusement avec les réflexions actuelles de Christophe Dejours qui associe suicide au travail avec déstructuration et « démoralisation » des milieux professionnels par le management néolibéral (voir articles « Suicide et travail » et « La banalisation de l'injustice sociale »).

Plus tard on tentera d'articuler les causes sociales et individuelles du suicide. Chez la personne sur le point de se donner la mort, il y aurait un trouble psychique proche de l'état de folie, mais ce trouble pourrait se rencontrer chez n'importe quelle personne placée dans des conditions de vie insupportables. La question devient alors : le suicide est-il lié à un milieu pathogène (les conditions insupportables) et/ou à l'incapacité de l'individu de s'adapter à ce milieu (la théorie du stress) ? De nombreuses études montrent que des maladies psychiatriques peuvent être liées à un risque suicidaire : dépression, anxiété, psychoses, états confus. La prise de drogues peut également conduire au suicide. Mais la majorité des personnes souffrant de troubles psychiatriques ou dépendant de drogues ne se suicident pas. La nature du lien entre trouble psychiatrique et suicide reste donc hypothétique. La maladie mentale peut être incriminée en ce qu'elle rendrait la personne plus impulsive ou moins lucide lors du passage à l'acte ; peut-être provoque-t-elle des souffrances si insupportables que seule la mort semble pouvoir les arrêter. Mais on peut aussi penser que c'est l'exclusion provoquée par la

Comprendre l'incompréhensible

L'épidémie de suicide dans certains milieux professionnels interpelle.

En lui-même, l'acte de se donner la mort heurte la raison. Comment l'expliquer ? Au Moyen Age, les suicidés sont considérés comme possédés par le Diable, à la Renaissance on les voit comme des désespérés, à la fin du XVIII^{ème} siècle ils deviennent des malades. A cette période, plusieurs hypothèses « médicales » coexistent : le suicide peut être la conséquence d'une aliénation quelconque, ou d'une maladie mentale spécifique désignée sous le terme de « monomanie suicide » et finalement une troisième interprétation prendra l'ascendant, qui attribue la majorité des suicides à un « déséquilibre mental », l'aliénation en étant la cause la plus fréquente mais pas la seule.

Axel Hoffman,
médecin
généraliste à la
maison médicale
Norman Bethune.

Mots clés : travail,
suicide, santé mentale.

maladie qui conduit au suicide.

Derrière ces interrogations se pose la question des responsabilités. Si les causes du suicide sont médicales, la société n'y est pas pour grand chose et la charge de la prévention revient aux médecins. Et on peut évacuer les questions du sens de l'acte et de la responsabilité collective.

Restons Zen !

A cette question des responsabilités collectives qui se pose naturellement quand le suicide est consommé sur le lieu du travail ou qu'un document laissé par le suicidé incrimine le travail, les directions d'entreprise répondent généralement qu'elles n'ont rien à y voir. Elles ne ferment cependant pas complètement les yeux et soutiennent une approche psychologisante du problème. A titre d'illustration, voyons comment Egregoria propose d'aborder cette problématique. Egregoria est un organisme qui propose aux entreprises des solutions de développement des personnes et des équipes qui augmentent la productivité de manière durable et confortable.

Sur le site d'Egregoria, Michael Ameye, consultant, coach, formateur et hypnothérapeute, décrit 4 facteurs à la base du suicide. Les facteurs intrapersonnels ou intrapsychiques, décrits comme une « pulsion de disparition » engrammée dans le cerveau dès l'enfance, forment le groupe le plus important et sur lequel la personne et son entourage ont le moins facilement prise. Les autres facteurs sont décrits comme moins importants. Les facteurs interpersonnels impliquent le cercle familial, les hobbies, les réseaux sociaux, dont le candidat suicidaire se couperait ou qui joueraient dans certains cas un rôle pesant. Les facteurs organisationnels comprennent les relations avec les collègues de travail, la satisfaction au travail (décrite comme un paramètre trop négligé par la GRH) et, en fin de liste, le style de management dont la responsabilité est expédiée en deux phrases : « Le monde du travail continue à se chercher et l'on constate en cette période de crise une recrudescence du management par la peur ainsi qu'une nette augmentation de la pression exercée sur

les travailleurs. De telles conditions peuvent faire remonter à la surface nos mécanismes archaïques et amener certaines personnes au suicide », manière élégante de dire que personne n'est responsable du management - c'est la crise - et que les candidats au suicide devraient apprendre à contenir leurs archaïsmes. Enfin le chapitre des facteurs sociologiques réfère curieusement au comportement animal : « (...) en temps de crise, un groupe d'une même espèce animale va générer de lui-même des mécanismes d'autorégulation (migration, division du groupe, maladies, rivalités intestines) qui vont aboutir à une réduction de la population du groupe. » L'auteur revient toutefois à l'humain pour accuser le 11 septembre et la crise des « subprimes » d'exacerber un sentiment d'insécurité pouvant renforcer l'individualisme et in fine les mécanismes du suicide. Le mystère du suicide étant ainsi élucidé, que faire ? Prendre de la distance et rentrer en communication avec soi est primordial. « Le vénérable Maître Zen Thich Nhat Hanh dit que le suicide crée plus de problèmes qu'il n'en résout ». Et d'inviter les dirigeants à prendre en compte le Facteur Humain et à réfléchir ensemble à comment donner un autre sens à la Vie, au Travail, au Marché...

Ce genre d'approche du problème du suicide au travail surprend, choque. Elle va évidemment dans le sens de ce que Christophe Dejours appelle « la distorsion communicationnelle » (voir La banalisation de l'injustice sociale) et donne tout son relief à la réflexion de Jean-Marie Kneib (Fondation Copernic) qui déclare « illusoire, si ce n'est fallacieux, voire nuisible de préconiser :

- l'aide aux individus à gérer plus efficacement les exigences et contraintes du travail en améliorant leurs stratégies d'adaptation aux sources de stress ou en renforçant leur résistance au stress en soulageant les symptômes associés au stress ;
- la formation des individus à développer des compétences spécifiques à mieux gérer divers types de situations de stress (gestion du temps, des conflits, de l'agressivité, développement de l'intelligence émotionnelle, restructuration cognitive, etc.) ou à développer des capacités psychologiques (contrôle des émotions, attitudes mentales efficaces) ;



- la possibilité de pratiques de relaxation, d'exercices physiques ou de la sieste au sein de l'entreprise ; l'amélioration de l'hygiène de vie afin d'accroître la résistance de l'organisme au stress (activités sportives, éducation nutritionnelle, programme d'aide au sevrage tabagique ou alcoolique, etc.) ;
- des numéros d'appel d'aide et de soutien aux salariés. »

Ces stratégies permettent aux entreprises de se défaire à peu de frais de leur responsabilité et de maintenir une organisation pathogène du travail.

Se tuer au travail ?

Le suicide au travail n'est malheureusement que la surface - médiatisée depuis peu - d'un problème plus profond au travail, dont maladie mentale et physique ou accidents sont d'autres manifestations. Il convient donc d'élargir la réflexion.

La mise en danger délibérée d'autrui par des choix de politique économique ne semble ne pas susciter de réactions proportionnelles à cette mise en danger. Le rapport de forces entre le salarié et son employeur reste inégal. La capacité des victimes ou de leurs collègues à se constituer collectivement, à mobiliser des alliés objectifs et à formuler leurs griefs de manière générale (dégagée du cas particulier) peut modifier ce rapport. Mais du côté des syndicats, l'exigence de réparation a souvent primé sur les revendications sur les conditions de travail. Ce qui ne déplaît pas aux employeurs qui s'estiment en grande partie dédouanés de leurs responsabilités par le paiement de quelques dommages et intérêts (souvent après des années de procédure) et en édictant de nouvelles règles de sécurité qui transfèrent la responsabilité future sur l'employé. La réparation, souvent forfaitaire, est en général nettement insuffisante ; elle touche peu l'employeur qui s'assure contre les risques, y compris ceux de commettre une faute inexcusable. En outre, cette pratique d'indemnisation « naturalise » le risque et contribue à façonner la représentation de la mort au travail comme inévitable. Dans cette représentation, les accidents mortels ne seront jamais considérés comme des homicides.

Défendre le droit à la santé ne saurait se réduire à défendre le droit à une indemnisation. Pourtant très peu de dossiers sont ouverts au pénal alors que cette procédure permettrait de faire reconnaître le caractère répréhensible de l'accident et la négligence de l'employeur et ouvrir la voie à de véritables changements des conditions de travail. A condition que les dossiers ne soient pas classés sans suite et que les employeurs soient cités et non des pions sans pouvoir...

« Si l'on comprend que les directions d'entreprises tentent d'attribuer les causes des dégradations de la santé des salariés aux salariés eux-mêmes et à en nier les causes organisationnelles, il est inquiétant de constater que les pouvoirs publics vont dans le même sens », déplore la Fondation Copernic, qui estime à environ 400 les suicides liés au travail chaque année en France¹. A titre d'exemple, en 2009 le Bureau International du Travail a dû sermonner l'Etat français en lui rappelant que les pouvoirs de l'Inspection du travail devaient s'exercer principalement en matière de santé et de sécurité au travail et ne pas être détournés pour des opérations de lutte contre l'immigration clandestine...

(1) En Belgique, les chiffres de suicides liés au travail manquent, mais rien ne laisse supposer qu'à circonstances de travail comparables ils puissent être fort différents, toutes proportions gardées, de ceux des français.



Une information récente semble marquer une évolution de l'attitude des pouvoirs publics. « Pour la première fois, la justice vient d'ouvrir une information judiciaire pour "homicide involontaire" à propos du suicide d'un salarié de France Télécom. La décision a été prise, lundi 15 mars 2010, par le parquet du tribunal de grande instance de Besançon. Elle concerne un "technicien d'intervention", qui s'était donné la mort dans la nuit du 10 au 11 août 2009 à son domicile, à Besançon. L'initiative du parquet fait suite à un "rapport d'enquête" de l'inspection du travail. Avant de mettre fin à ses jours, le technicien "a laissé des lettres expliquant son geste", rapporte l'inspection du travail, qui ajoute : "Parmi les causes décrites par la victime, certaines sont liées à son [activité professionnelle]". Ainsi, le salarié écrit que "son 'job' le fait souffrir, qu'il est mal à l'aise face au client, que France Télécom est grandement responsable de ce qui lui arrive" ».

Nommée à un nouveau poste qui l'amenait à intervenir chez des clients, la victime n'avait reçu la formation prévue pour devenir technicien d'intervention client que sept mois après sa mutation. Pourtant, un rapport 2008 du cabinet Technologia avait alerté « la direction de l'établissement sur les risques psychosociaux lors des changements de métiers » et sur « les atteintes à la santé liées à la pression des objectifs commerciaux ». Mais ces remarques semblent ne pas avoir eu d'effet.

La direction nie toute implication directe dans ce suicide. Attitude qui rappelle le dessin de Karak où l'on voit un dirigeant s'adresser à un employé : « On vous demande de vous tuer au travail. Pas de vous suicider » (Nouvel Observateur du 18.11.2009).

Pour un droit effectif à la santé au travail

Quelques propositions de la Fondation Copernic

● Une refonte du cadre juridique

Une cour pénale internationale du travail est nécessaire pour faire respecter le droit du travail, dans le cadre d'une économie mondialisée. Les juges doivent recevoir une formation adéquate en matière de travail. Ils doivent pouvoir

condamner à des dommages et intérêts importants. Tant qu'il sera moins coûteux pour l'employeur de payer ces dommages, rien ne l'incitera à modifier ses choix économiques, même s'ils mènent à la mort de ses employés. L'instauration d'un principe de « class action » comme il en existe dans les pays anglo-saxons devrait permettre d'agir en cas de préjudice partagé.

● Amélioration de la représentation collective

Des procédures doivent être instaurées pour que tout travailleur bénéficie d'une représentation, même dans les petites entreprises (par exemple une représentation par secteur sur un territoire donné).

● En finir avec les conditions de travail nocives en garantissant le droit à l'emploi

Il faut interdire l'emploi de nombreux produits (cfr amiante) et de modes de production (par exemple le travail de nuit) dont la nocivité est connue.

Les changements que cela générera doivent être couverts par une garantie contractuelle de maintien des rémunérations et droits sociaux.

● En finir avec la précarité

Les emplois précaires sont les plus fragiles face aux atteintes au droit à la santé. Il faut en finir avec les contrats à temps partiel, à durée déterminée ou par intérim.

● Pour une loi sur la sous-traitance

Il faut interdire toute sous-traitance, directe ou en cascade, qui aurait pour conséquence de diminuer les droits du travailleur ; garantir aux salariés du sous-traitant le même statut que celui des salariés du donneur d'ordre principal ; renforcer les contrôles et la responsabilité pénale du donneur d'ordre principal.

● Renforcer la médecine du travail et l'inspection du travail

Ce qui signifie garantir la fois leur indépendance et leurs moyens.

Les médecins généralistes devraient aussi rece-



voir une formation plus poussée dans le domaine des expositions professionnelles.

Pour qu'enfin on puisse réellement parler de... travailler pour vivre. ●

Sources

Le suicide. Etudes de sociologie (1897) de Emile Durkheim, republié aux PUF en 1981 et cité dans *Durkheim*, José Prades, Que sais-je numéro 2533.

« Le suicide, signe d'une maladie mentale », Sophie Muselle in *Le suicide en question(s)*, ouvrage collectif sous la direction d'Axel Geeraerts, Editions Cortext 2008, Marcinelle.

Travailler tue en toute impunité, Fondation Copernic, ouvrage coordonné par Louis-Marie Barnier, Editions Syllepse, Paris 2009.

Suicides au travail : remettre à l'endroit ce qui du travail a été mis à l'envers, Jean-Marie Kneib, psychologue du travail CNAM, sur le site www.fondation-copernic.org.

Les données concernant l'information judiciaire pour « homicide involontaire » à propos du suicide d'un salarié de France Télécom, sont tirées du journal *Le Monde* du 17 mars 2010, article de Bertrand Bissuel.

Suicides au travail, Egrégories et Responsabilité Sociale des Organisations, Michaël Ameye, www.egregoria.be/egregoria.html.