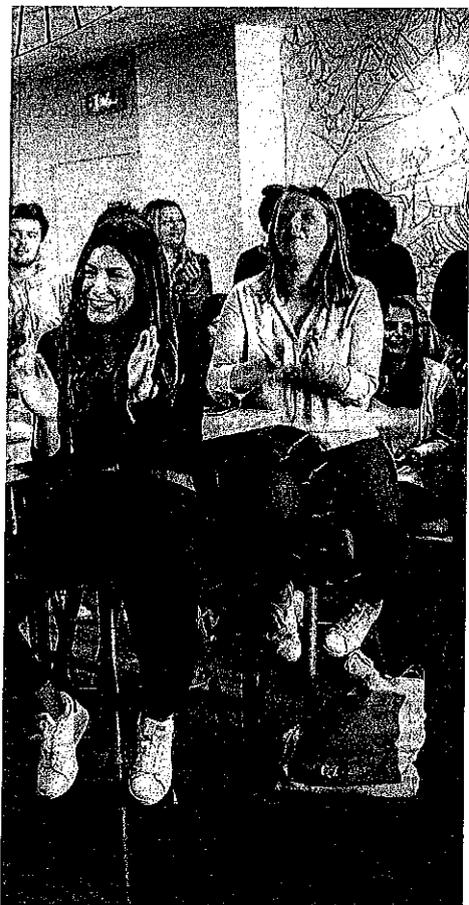


Dix ans après la vague de suicides à France Telecom, la prévention des risques psychosociaux s'est renforcée. Mais dans les entreprises, le tabou est toujours là

Par BAPTISTE LEGRAND



s'exonérer de sa part de responsabilité. Une évidence ? Pas dans cet univers. « Il n'existe aucune étude de fond du ministère de l'Intérieur permettant d'analyser le phénomène », dénonce le sociologue Sebastian Roché. L'Inserm (l'institut national de la santé) s'est bien penché sur le sujet mais, regrette le chercheur au CNRS, « l'étude a été tenue secrète ».

CONTRAİNTE LÉGALE ET VOLONTÉ DES DIRIGEANTS

Le suicide au travail reste donc un tabou, et pas seulement dans la police. Les dix années qui se sont écoulées depuis l'affaire France Telecom ont tout de même permis un début de prise de conscience. « On a commencé à parler de quelque chose qui était déjà dans la loi depuis le début des années 2000 : les risques psychosociaux », dit Natalène Levieil, experte « qualité de vie au travail » au cabinet de conseil LHH Altedia. Plus aucune grande entreprise ne conduit un changement organisationnel profond sans mener au préalable une étude d'impact et sans consulter les élus du personnel (le CHSCT, devenu CSE). C'est ce qu'on appelle, en langage RH (ressources humaines), une stratégie « d'accompagnement du changement ».

Les poursuites pénales contre l'ancien PDG de France Telecom, Didier Lombard, ont rappelé aux dirigeants leurs responsabilités légales : ils doivent protéger leurs salariés. « Les employeurs ont eu l'impression qu'on voulait les tenir responsables de tout, même de ce sur quoi ils pensent ne pas avoir de prise, comme un suicide, et donc qu'ils allaient être condamnés quoi qu'ils fassent », reprend Natalène Levieil.

En 2015, un arrêt de la Cour de Cassation a changé la donne. L'obligation de résultats devient une obligation de moyens : l'employeur doit prouver qu'il a mis en œuvre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la

santé physique et mentale des travailleurs ». L'ensemble des risques psychosociaux est recensé dans un « document unique », qui doit être mis à jour tous les ans. Or, c'est rarement le cas : « Ce n'est pas la contrainte légale qui entretient les efforts dans le temps, c'est la volonté des dirigeants et des élus du personnel », résume Natalène Levieil.

Les réflexes anciens ont la vie dure. Dans les métiers du bâtiment, la vigilance est tournée vers les risques d'accidents physiques, beaucoup moins vers les risques psychosociaux comme le harcèlement sexiste. Les moments de convivialité, par exemple un barbecue à la fin d'un chantier, peuvent aider à détecter les situations de détresse, mais ces rites collectifs tendent à se raréfier quand il faut travailler toujours plus vite. Comme si la prévention des risques psychosociaux, abrégée en RPS, justifiait la course à la productivité et à la déshumanisation du management : « Moi, je ne parle pas de RPS, je parle de souffrance au travail, lâche un responsable syndical dans une société de services. Installer un baby-foot et mettre à disposition une corbeille de fruits et légumes ne règle pas les problèmes. » Un autre élu renchérit : « Il ne suffit pas de dire qu'on va être bienveillant à l'égard des salariés, il faut l'être. »

CELLULE DE SOUTIEN

Le retentissement de l'affaire France Telecom a aussi contribué à sensibiliser les médias, qui écoutent plus attentivement les élus du personnel. Les directions en tiennent compte. C'est le cas à La Poste, où le syndicat Unsa a contribué à rendre publics des suicides pour dénoncer les guichets qui ferment, les effectifs qui se réduisent, les tournées qui s'allongent. C'est aussi le cas à la SNCF, où le nombre de suicides fait l'objet d'un diagnostic différent entre direction et syndicats. Comme France Telecom, l'entreprise ferroviaire doit se transformer à grande vitesse. La direction a créé une cellule de soutien psychologique accessible par téléphone sept jours sur sept ainsi qu'un « observatoire paritaire de la qualité de vie au travail », avec les syndicats. Elle dit aussi avoir formé dix mille cadres à la détection des RPS, bref, qu'elle prend le risque de suicide « très au sérieux ». ■

Quelques jours avant Pâques, Walid, policier en Île-de-France, a reçu un mail particulier. Il est signé Eric Morvan, le directeur général de la Police nationale (DGPN). Adressé à chacun des 150 000 policiers de France, le message évoque la vague de suicides qui touche la profession : 28 agents depuis le début de l'année. Un tous les quatre jours. « Il faut en parler sans crainte d'être jugé, écrit Eric Morvan. Il faut se confier, se persuader qu'avouer un mal-être n'est jamais une faiblesse. » Le DGPN reconnaît aussi que l'institution policière ne doit pas