

Colloque du 22 mai 2019

Comment faire face au suicide en milieu professionnel ?

Intervention de Gérard SEBAOUN Député de la circonscription du Val d'Oise de 2012 à 2017, rapporteur de la mission parlementaire pour une meilleure reconnaissance du burn-out et médecin du travail

Ce colloque et l'actualité judiciaire posent la question d'une réalité grandissante en France et pas seulement en France, celle de la souffrance psychique au travail et de ses conséquences qui vont parfois jusqu'à la mort.

Personne ne peut plus l'ignorer ou se réfugier derrière des faux-semblants. L'expression de cette souffrance n'est pas une mode, elle n'est pas le fait d'individus fragiles par nature ou qui seraient génétiquement vulnérables, elle traduit la réalité de personnes fragilisées.

1^{er} constat, cette souffrance se généralise dans un monde de plus en plus numérisé, en mutation permanente qui peut certes légitimer une adaptation, une plasticité des organisations, mais pas à n'importe quel prix ni à n'importe quel coût au sens littéral.

Malgré l'absence de données chiffrées précises, on peut affirmer sans risque que des centaines de milliers de personnes au travail, des salariés du public et du privé, des professions indépendantes, des agriculteurs sont exposés en France, quels que soient leur genre, leur âge, leur statut social, et j'ajoute la population très exposée des chômeurs.

2^{ème} constat, cette réalité ne s'est pas substituée à la pénibilité physique, elle s'est ajoutée.

3^{ème} constat, la prévention reste le parent pauvre en France. C'est l'objet de notre table ronde, peut-on aujourd'hui conjurer cette fatalité, et prévenir et réparer ?

4^{ème} constat, je ne suis pas très optimiste face à la frilosité coupable des pouvoirs publics au travers des Ministères de tutelle, de la Santé et du Travail. Ils ne sont pas les seuls, nous en reparlerons.

Pour préparer notre table ronde j'ai relu le rapport de la mission d'information parlementaire dont j'étais rapporteur en février 2017 sur l'épuisement

professionnel ou *Burn Out*, avec un sous-titre évocateur « *une réalité en mal de reconnaissance* ». Je veux rappeler que ce travail n'avait pas pour ambition d'être exhaustif, mais de faire un focus et un point d'étape sur une situation alarmante. En parallèle, j'ai visionné les précieuses auditions des professeurs Christophe DEJOURS et Michel DEBOUT qui conclura ce colloque.

Ces 2 experts à des titres divers nous ont exprimé, comme d'autres à l'écrit ou à l'oral deux affirmations pour ne pas dire deux certitudes, que je fais miennes :

- ✓ **L'épuisement professionnel** (que Christophe DEJOURS a tenu à différencier du surmenage), est **une pathologie de l'engagement dans son travail**. Toutes les enquêtes rapportent avec constance l'implication des Français dans leur travail et certains s'effondrent après s'être épuisés.
- ✓ **Les conséquences de cet épuisement sur la santé mentale peuvent être gravissimes et les conduire jusqu'au suicide.**

Nous évoquerons certainement la question centrale du tournant gestionnaire des entreprises publiques et privées, celle de la toute-puissance, de l'évaluation et de la performance, celle de la culture du chiffre ou l'ignorance du travail réel par ceux qui le prescrivent (2).

Avant d'entrer dans la discussion, je veux m'arrêter un instant sur les mots utilisés pour qualifier les situations vécues par ces personnes fragilisées :

- ✓ **Les mots de Harcèlement, de Burn Out ont fait irruption dans le langage courant** et il appartient aux professionnels de leur redonner leur sens véritable, afin de porter un diagnostic exact, mais sans jamais nier la condition de victime de celui ou celle qui les prononce.
- ✓ **Quant aux acteurs, après le succès de l'acronyme RPS, ils dissertent désormais sur la QVT « Qualité de vie au travail »,** encore un acronyme à succès, qui à y regarder de près, reste souvent creux. Nous en débattons. Et puisque le directeur de l'ANACT Bernard OLIVIER est le grand témoin de cette table ronde, je lui poserai plus tard une question qui me turlupine, ce qui me semble être un changement de vocabulaire dans l'expression publique de l'agence dans ses programmes, entre 2012 et 2019 (1).

Enfin, avant d'aborder telle ou telle proposition de notre rapport sur lesquelles vous souhaitez me questionner plus longuement, je m'interroge, je nous interroge collectivement, sur 2 points importants, l'un largement abordé dans le rapport et qui semble atteignable selon une partie des interviewés mais

avec moult difficultés, et l'autre qui oblige à repenser en profondeur les organisations du travail.

- Le premier : **peut-on inverser la tendance** en développant ce que Michel DEBOUT appelle « **la sensibilisation** », nous sommes dans le champ de la prévention, et en parallèle entamer un travail sérieux et pluridisciplinaire sur la construction d'un **tableau de maladie professionnelle** qui ciblerait l'ensemble des troubles psycho-relationnels, avec l'avantage de reconnaître et de réparer ?

- Le second : **est-on capable dans l'état actuel des organisations, de rétablir ce que Christophe DEJOURS appelle de ses vœux, la coopération autour du travail**, pas de ses résultats, la coopération qui permet de produire de nouvelles règles lorsque l'environnement change, de trouver des compromis et de sortir de l'isolement ? Nous sommes toujours dans la prévention. Et à la coopération, j'ajouterai, les mots clés que sont la confiance, le collectif ou encore l'éthique.