AGIR A LA SUITE DE L'ACTE SUICIDAIRE D'UN AGENT

Un acte suicidaire au sein de la collectivité constitue une situation de choc pour l'ensemble des acteurs, pouvant laisser chacun dans le désarroi. Toutefois, malgré les réticences à aborder ce sujet et le déni du geste suicidaire, il est nécessaire d'agir et d'engendrer une analyse des motivations professionnelles essentielle à la compréhension et à la mise en place d'une démarche de prévention adaptée.

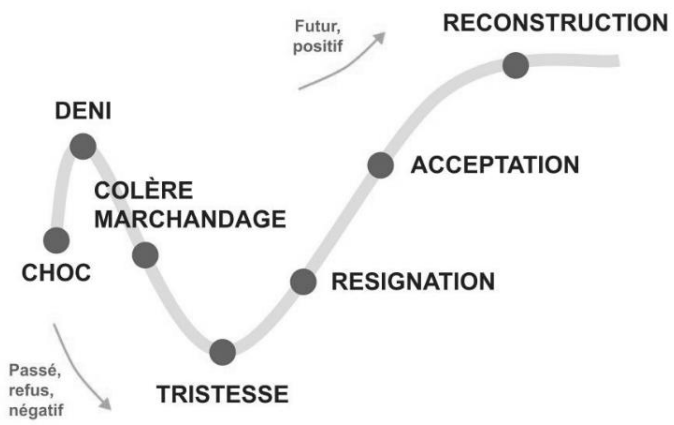
> Le suicide est le décès provoqué par la personne elle-même. Il s'agit de la dernière étape d'un processus au cours duquel la personne a tenté de trouver des solutions en vain, et pour qui le suicide semble être l'unique solution envisagée pour échapper à la souffrance. (Lafleur et Séguin, 2008)

Un cadre d'intervention doit être mis en place par la **direction** et les **élus** afin de garantir un environnement sécuritaire pour l'ensemble du personnel et des élus. Il s'agira dans un premier temps de mettre en place les mesures nécessaires pour la protection de l'agent qui a tenté de se suicider et de préserver ses collègues, notamment son environnement socioprofessionnel. Dans un second temps, en lien avec le CST, il conviendra d'analyser l'événement afin de prendre les mesures de prévention appropriées.

Il s'agira ici de définir différents temps d'accompagnement pour permettre à chacun de surmonter les phases du deuil de façon individuelle et collective. **Cette fiche cherche à retracer les différents axes d'interventions à mettre en place dans l'organisation si cette situation survient.**

> En cas de suicide ou de tentative de suicide d'un agent sur le lieu de travail ou sur le trajet entre le domicile et le travail, l'employeur doit procéder à la demande de l'agent ou de ses ayants droits à une déclaration de l'événement en accident de service.

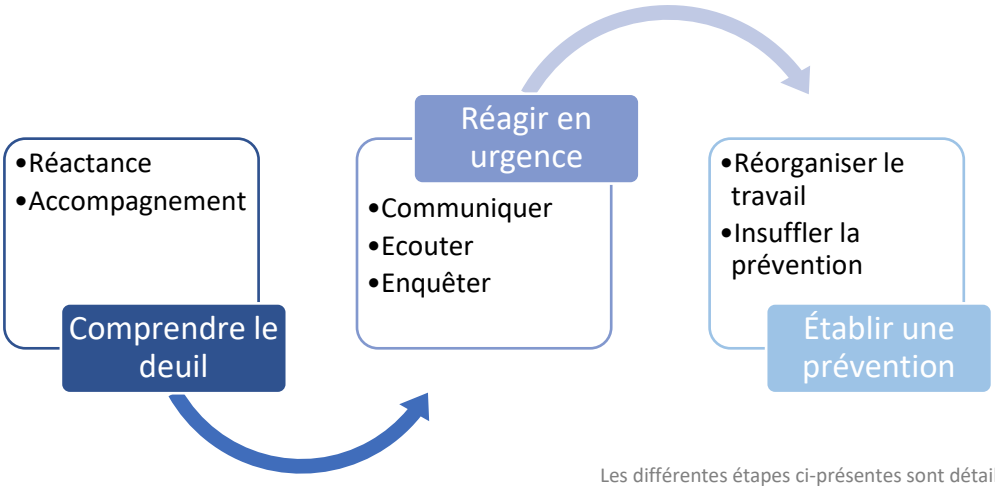
1. Comprendre le deuil



Toute situation traumatique entraîne une **réactance** chez l'individu. Pour faire le « deuil », la personne traversera **différentes phases** et dans certains cas devra être accompagnée pour y parvenir.

Pour réduire l'impact émotionnel des agents, ainsi que l'impact comportemental sur la performance, **la collectivité peut mettre en place différentes actions,** en lien avec la médecine de prévention et le service COST du Centre de Gestion.

2. Lors d'un suicide, il faut réagir en urgence



Les différentes étapes ci-présentes sont détaillées à la suite du document.

Afin de souligner la gravité de l'événement, il est pertinent de mettre en place une **communication interne forte** et de prendre en compte l'éventuelle part du travail dans sa survenue. Les raisons d'un suicide sont toujours complexes à démêler. C'est pourquoi, il est préférable d'adresser rapidement aux agents le signal que des **actions pour améliorer les conditions de travail** sont envisageables.

39 % des salariés français estiment être en mauvais état de santé à cause du travail, en 2023.

a. Communiquer sur l'événement

Il est important que l'annonce du suicide soit faite par la **direction**, en mettant des mots sur ce qui est arrivé. La manière de réaliser l'annonce est toute aussi importante que le contenu de celle-ci. **Il est important de ne pas annoncer le suicide par courriel ou bien entre deux points lors d'une réunion d'informations**.

b. Organiser une cellule d'écoute et d'expression pour tous

À la suite de l'annonce, il faut se préparer à gérer les émotions des collègues, qui peuvent éprouver de la culpabilité de ne pas avoir perçu les signes, ainsi que celles des responsables, qui remettent en question leur mode de management. Cette gestion est essentielle pour éviter tout effet de propagation. Pour surmonter un tel événement, il est nécessaire de **libérer la parole**, aussi bien pour les agents que pour la direction.

Ainsi, une **cellule d'expression pour les agents et les responsables volontaires** qui viennent de subir le traumatisme doit être ouverte (par des intervenants spécialisés externes à la collectivité). Les séances proposées doivent être réalisées sur une période suffisamment longue pour que toutes les personnes touchées par cet événement puissent « évacuer » le traumatisme. Elles permettront d'identifier les personnes en souffrance et à risque, et de les orienter vers des thérapeutes spécialisés, si nécessaire.

Le nombre de séances sera à définir par les experts métier.
Effectivement, bien qu'une « cellule de crise » puisse permettre d'exprimer un ressenti immédiat, elle ne permet pas l'accompagnement dans la traversée des différentes phases de deuil. Certaines personnes pourront vaciller entre la phase de déni et celle de la tristesse sans parvenir à les surmonter.

Des actions en lien avec la **médecine préventive** doivent donc être mises en place.

c. Enquêter sur les conditions de travail

Pour lever le doute et apaiser les discours et opinions des personnes de la structure, mais également pour identifier des pistes d'amélioration, il est essentiel de **mener une enquête** par les membres du CST (délégation d'enquête paritaire).

L'analyse approfondie permet de questionner la place du travail, les facteurs organisationnels et psychosociaux dans la survenue de l'acte suicidaire afin de prendre les mesures nécessaires dans la **mise en place d'actions de prévention** pour qu'un tel événement ne se reproduise pas (**cf. brochure INRS : ED 6125**).

Le suicide ne représente pas un choix mais un geste de désespoir avec pour objectif de faire cesser une souffrance insupportable.

3. La prévention reste indispensable

Tous les environnements sont susceptibles d'influencer le risque de passage à l'acte, y compris l'environnement organisationnel qui peut contribuer à une détérioration de la santé mentale.

De plus, l'isolement d'un agent dans l'organisation face à un travail qu'il ne maîtrise plus est une source de souffrance pouvant conduire l'agent à éprouver un abandon organisationnel.

Cependant, il est important de souligner que les causes d'un suicide sont **plurifactorielles**. Le milieu du travail peut être porteur de causes aggravantes voire précipitantes. Toutefois, il est également porteur de facteurs de protection qu'il en va d'identifier et de développer.

a. Réorganiser le travail

Au sein de la structure, il s'agira ultérieurement de mettre en œuvre une démarche de prévention des risques psychosociaux plus globale et collective en lien avec l'organisation du travail et la mise en place d'actions adaptées.

Attention, rassembler des informations sur les risques encourus par les agents, sans donner une suite rapide et adaptée aux problèmes évoqués par les agents peut se révéler contre-productif voire néfaste (INRS).

b. Insuffler une culture de prévention du suicide

Les causes d'un suicide au travail sont diverses. Néanmoins, il faut les **analyser pour établir des mesures et des actions de prévention**. De ce fait, la mise en place d'une culture de prévention du suicide crée le sentiment chez l'agent en difficulté que le collectif peut apporter une aide et un soutien. Afin d'établir une telle culture, voici quelques pistes :

Sensibiliser, **mobiliser et former tous les acteurs tels que la direction, les manageurs de proximité**, le CST (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), le médecin de prévention et les agents aux causes du suicide et aux risques psychosociaux.

Outiller les responsables qui peuvent **devenir de vrais acteurs de la prévention**. Il s'agit entre autres de former les responsables de proximité pour leur apprendre à détecter les signes révélateurs d'un mal-être au travail ou les signes précurseurs, notamment chez les agents vulnérables (isolement de l'individu, sentiment d'impuissance radicale, sentiment de dévalorisation, perte d'estime de soi, etc.).

--> Fiche Psycho'ressources du CDG 68 : Identifier un agent en souffrance

Repenser l'organisation du travail pour gérer les risques psychosociaux et, plus généralement, améliorer la qualité de vie au travail.

(Cf. 10 questions sur... la charge de travail, l'ANACT)

Suivre les indicateurs psychosociaux quand ils deviennent collectifs, c'est-à-dire touchant en même temps plusieurs agents : le taux d'absentéisme, le taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les démissions avec leurs causes, les turnovers, les demandes de changements de service, l'existence de procédures judiciaires en cours, etc.

Le **service de Conseil en Organisation et Santé au Travail du CDG 68** est à votre écoute pour vous accompagner dans vos démarches.