

Suicides et tentatives de suicide au travail : approche syndicale et traitement médiatique

Étude ■ Laurent Wilmet ■ Septembre 2016



Introduction

En 2009, Sophie Bruneau réalisait un documentaire radiophonique intitulé « Suicide au travail, mode d'emploi » et diffusé, à une heure tardive, sur La Première (RTBF). Dans l'introduction de son reportage, la journaliste évoque la « *chape de plomb* » qui pèse, en Belgique, sur ce phénomène pourtant avéré depuis la fin des années 90. Pour elle, « *Le silence belge qui règne sur cette question s'explique notamment par des contrepouvoirs que ne jouent pas leur rôle, d'abord les syndicats, puis les médias* »¹. Elle opposait alors ce « silence belge » à la situation en France, où les suicides au travail sont largement médiatisés depuis 2007 et où la problématique mobilise tant des psychologues, des psychanalystes et des médecins du travail, que des sociologues, des juristes, des statisticiens et des spécialistes en sciences du langage.

Qu'en est-il, sept ans plus tard, du constat posé par Sophie Bruneau dans son documentaire ? Les contrepouvoirs belges jouent-ils aujourd'hui leur rôle ? Ou continuent-ils à entretenir la loi du silence plutôt que de la briser ? C'est à cette question que nous allons tenter de répondre dans les pages qui suivent.

Notre travail comporte trois chapitres. Dans le premier, nous abordons brièvement une série de questions générales sur les suicides liés au travail. Nous appréhendons tout d'abord les liens entre nouvelles formes d'organisation du travail et gestes suicidaires. La question de la souffrance au travail, dont les suicides sont le corollaire le plus radical, apparaît en filigrane. Ensuite, nous abordons successivement le concept de suicide vindicatif et la question du déni des entreprises, avant de questionner sommairement l'absence presque totale de chiffres spécifiques sur le suicide au travail, absence qui masque un autre déni : celui des politiques. Le second chapitre constitue le cœur de notre travail. Il nous permet de nous attarder sur l'approche syndicale des suicides au travail, d'abord en France, où des outils sont aujourd'hui à la disposition des représentants et militants syndicaux, puis en Belgique. Dans le troisième chapitre, nous questionnons le traitement médiatique des suicides et tentatives de suicide liés au travail. Comme dans le chapitre précédent, nous faisons d'abord un focus sur la situation en France avant de revenir sur la Belgique.

La bibliographie ne regroupe que les articles, ouvrages et autres sources directement exploités pour la rédaction de ce travail. Les articles lus, mais non cités dans les notes, n'y apparaissent donc pas.

Précisons enfin que, dans le cadre de ce travail, nous avons eu l'opportunité d'interviewer une permanente du SETCa Namur et un délégué de la CGSP qui ont respectivement été confrontés à quatre cas de suicides liés au travail et à une tentative de suicide d'une collègue. Nous exploitons

¹ *Suicide au travail, mode d'emploi*, documentaire radiophonique de Sophie BRUNEAU.

principalement cette source de première main dans le second chapitre, mais, à la demande des deux syndicalistes, nous avons oblitéré les noms des personnes et des institutions impliquées.

Quelques réflexions générales

Nouvelles formes d'organisation du travail et suicides au travail : une relation de causes à effet

Le phénomène des suicides liés au travail peut être considéré comme récent. Christophe Dejours en situe l'apparition, dans la majorité des pays d'Europe, dans le courant des années 90². Il en est notamment ainsi en Belgique avec les cas d'un ouvrier de Volkswagen qui s'est tiré une balle dans la tête à l'usine de Forest et d'un cadre de Belgacom qui s'est pendu dans un local technique à Liège³.

Il faudra toutefois attendre la seconde moitié des années 2000 pour que le phénomène, qui est certes « dérangeant » pour les entreprises et les politiques et qui a déjà fait l'objet de publications et de mises en garde de la part de médecins et de psychologues du travail, défraye la chronique avec les suicides en série chez France Télécom et dans d'autres grandes entreprises françaises comme Renault, PSA Peugeot, EDF ou La Poste. Notons que, si ce sont principalement les cas survenus dans les grands groupes qui ont retenu l'attention tant des chercheurs que des médias, des entreprises plus petites ou moins connues sont également le théâtre de suicides et tentatives de suicide en relation avec la dégradation du vivre-ensemble au travail et avec des formes d'organisation du travail délétères pour les salariés⁴.

Des chercheurs tels que Christophe Dejours, Danièle Linhart ou encore Yves Clot montrent que les suicides liés au travail et, plus largement, la souffrance au travail résultent d'une transformation des formes d'organisation et de la manière dont ces dernières ont provoqué la destruction des solidarités et du vivre-ensemble dans les entreprises.

² Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 7.

³ En 1998, Georges Dubois, syndicaliste CGSP chez Belgacom, parlait de « 17 suicides ou décès » associés à la réorganisation de l'entreprise (plan « People, Teams, Skills ») (« Émoi après le suicide d'un cadre technique. Belgacom : malaise à Liège », par Martial Tardy, Le Soir.be, 16/01/2008).

⁴ Nous ne citerons en guise d'arbres qui, malheureusement, cachent la forêt que quelques cas. Une permanente du SETCa Namur et un délégué CGSP d'une administration communale interviewés dans le cadre de ce travail témoignent de suicides et d'une tentative de suicide dans des institutions du non-marchand ou du secteur public. Christophe Dejours analyse le suicide d'une cadre d'une société de services hightech dans un de ses articles (Dejours Christophe, 2005). David Puaud enfin, dans son petit ouvrage sur les travailleurs sociaux, relate le cas de Fabrice Hricak, un éducateur d'une association de Dunkerque, qui s'est pendu sur la voie publique (Puaud David, 2012, p. 11-13).

Nous n'avons pas l'opportunité d'appréhender ici l'ensemble des effets destructeurs, voire mortifères, pour les salariés des nouvelles formes d'organisation du travail⁵. Les mécaniques à l'œuvre sont complexes et mériteraient un long développement qui nous obligerait à sortir du cadre qui est le nôtre. Nous n'aborderons donc ces mécaniques qu'au travers de deux de leurs rouages, qui nous semblent particulièrement exemplatifs des modes opératoires du management néolibéral, à savoir la déstabilisation de l'identité des salariés par la mise en œuvre des méthodes gestionnaires et les évaluations individualisées des performances.

La déstabilisation de l'identité des salariés par la mise en œuvre des méthodes gestionnaires

Dans le courant des années 80, les entreprises ont introduit de nouvelles formes d'organisation du travail fondées sur une logique gestionnaire et un « *management par les chiffres* »⁶. Ces transformations sont présentées, par les directions, comme un moyen d'augmenter la productivité, la rentabilité et, par là même, les bénéfices. Toutefois, dans la pratique, il s'avère que ces méthodes peuvent avoir des effets négatifs sur la productivité⁷. Le véritable objectif des gestionnaires est donc ailleurs : il s'agit en effet de s'attaquer « à la citadelle du travail »⁸ en tant que telle et de briser, en son sein, les solidarités et les résistances à la souffrance au travail qui ont été construites par les salariés.

En développant divers outils quantitatifs (contrôle qualité et qualité totale par exemples), les gestionnaires vont entrer en guerre contre les métiers et les règles qui les régissent et vont chercher à disqualifier par tous les moyens le travail bien fait et l'expérience acquise par les salariés⁹. Or, en agissant de la sorte, ils touchent à « *un des ressorts essentiels de la santé mentale au travail* »¹⁰ : la reconnaissance du travail. Celle-ci est décrite par Dejours à la fois comme une « *rétribution symbolique obtenue...en retour de la contribution* »¹¹ du travailleur et comme un « *jugement qualitatif proféré sur le travail, qui passe par deux épreuves principales : le jugement d'utilité et le jugement de beauté* »¹².

⁵ C'est à regret que nous n'avons pas développé dans ce travail l'analyse d'Yves Clot qui définit les suicides au travail comme des « drames de la conscience professionnelle » (CLOT Yves, 2013).

⁶ Dujarier Marie-Anne, 2015, p. 173.

⁷ Dujarier Marie-Anne, 2015, p. 177.

⁸ Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 33-34.

⁹ Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 36-37 ; Linhart Danièle, De la déshumanisation taylorienne à la surhumanisation managériale. Leçon du 23 février 2016 : Les fondements du modèle managérial moderne, Chaire Marcel Liebman 2016, ULB.

¹⁰ Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 36.

¹¹ Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 36.

¹² Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 38.

De ces deux « épreuves », le jugement de beauté est sans doute le plus fondamental en termes de santé mentale puisqu'il touche au registre de l'identité. Le travail exécuté par le salarié est jugé conforme « *aux règles de l'art* » par les autres travailleurs du métier. Cette validation du travail par les pairs lui permet de devenir « *membre d'une communauté d'appartenance, d'une équipe, d'un collectif de travail, voire d'un métier* »¹³. Elle lui permet également de « *sentir son identité s'accroître, se raffermir, se consolider* »¹⁴. C'est donc un jugement d'ordre qualitatif qui est porté sur le travail en tant que tel et qui va permettre à l'identité du salarié de se développer et, dans la foulée, à sa santé mentale de se construire et ce, malgré la souffrance au travail.

En substituant au métier et à ses règles un ersatz de travail bien fait validé par des critères quantitatifs déconnectés du travail réel, le management va impacter négativement la psychodynamique de la reconnaissance. Et sans reconnaissance, les risques de « *déstabilisation de l'identité* » et de décompensation psychologique sont réels.

Pour Christophe Dejours, les risques de décompensation sont d'autant plus grands que le salarié est impliqué dans son travail. Or, cette implication forte, voire totale, est voulue par le management : le travailleur doit engager toute sa subjectivité dans le travail ; il doit, comme le dit Danièle Linhart, être un « *militant inconditionnel* » de l'entreprise à laquelle il doit s'identifier entièrement (note : leçon ULB. Danièle Linhart parle de surhumanisation managériale).

Pour les salariés fortement investis dans leur travail, toute sanction s'appuyant sur des critères chiffrés déconnectés du réel, toute disgrâce liée, par exemple, à une réorganisation des organigrammes¹⁵ peut faire l'effet d'une bombe et les amener à poser un acte à la fois violent et irréversible.

Avec ses mots et du point de vue qui est le sien, Claude Poulain, épouse d'un travailleur de Thales qui s'est donné la mort en 2009 et à qui la direction a reproché, au moment de l'enquête, d'être trop consciencieux, résume finalement assez bien ce que nous venons de développer : « *il ne faut surtout pas s'impliquer dans son travail. Aujourd'hui, pour survivre, je crois que c'est la règle : travailler de façon la plus détachée possible* »¹⁶.

¹³ Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 38-39.

¹⁴ Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 39.

¹⁵ Sanctions et disgrâces sont caractéristiques des violences managériales actuelles qui reposent sur une logique de « je t'aime, moi non plus » déstabilisante pour les salariés.

¹⁶ Suicide au travail : les employeurs devant la justice, documentaire radiophonique de Charlotte Bienaimé et Gilles Davidas.

Les évaluations individualisées des performances

À l'attaque brutale contre les métiers, dont découlera, *in fine*, une déstabilisation de l'identité et de la santé mentale des travailleurs, vient s'ajouter une attaque non moins violente sur le vivre-ensemble au travers des évaluations individualisées des performances.

Ces évaluations sont fondées non sur le travail réel, mais sur le travail prescrit¹⁷ et sont, de ce fait, particulièrement destructrices pour les solidarités au sein des collectifs de travail. Elles mettent en effet les travailleurs en concurrence, en particulier si elles sont associées à des gratifications ou à des sanctions. Cette mise en concurrence des travailleurs tend à briser les collectifs en y introduisant méfiance et déloyauté, ainsi que, à terme, solitude et isolement¹⁸.

Le vivre-ensemble et la solidarité au travail sont donc détruits par la logique de mise en concurrence induite par les évaluations individuelles. Or, ce sont ces liens sociaux, cette solidarité, qui permettaient à un travailleur de résister au harcèlement, aux sanctions, aux injustices de la hiérarchie. Isolé, privé du soutien de ses collègues, confronté à l'abandon et au silence des autres, dans un contexte de travail toujours plus hostile, le salarié victime de harcèlement finira par douter de lui, de la qualité de son travail, de ses compétences et par commettre « *des erreurs qui aggraveront le harcèlement et le convaincront qu'il est fautif et qu'il mérite la disgrâce. Alors, la spirale de la dépression, avec les sentiments d'imposture, de faute, de déchéance, etc., peuvent s'emparer du salarié avec une telle brutalité qu'il commet le geste suicidaire* »¹⁹.

Le suicide lié au travail peut-il être vu comme un acte ultime de résistance ?

Pour Yves Clot et pour Christian Baudelot et Michel Gollac²⁰, il convient de prendre en compte la dimension vindicative des suicides au travail, le terme « vindicatif » devant ici « être pris au sens de "vengeur" »²¹.

¹⁷ Comme le souligne Danièle Linhart, les évaluations sont arbitraires, subjectives dès lors qu'elles prétendent évaluer la réalisation, voire, très souvent, le dépassement, des objectifs chiffrés fixés par la direction. Cet arbitraire de l'évaluation touche directement à l'image de soi du salarié qui ne peut dès lors quitter l'entretien d'évaluation qu'avec un sentiment de révolte, de mal-être et/ou d'injustice (Linhart Danièle, De la déshumanisation taylorienne à la surhumanisation managériale. Leçon du 23 février 2016 : Les fondements du modèle managérial moderne, Chaire Marcel Liebman 2016, ULB).

¹⁸ Les évaluations s'inscrivent dans une logique de mise en concurrence généralisée qui est caractéristique du capitalisme néolibéral (Dujarier Marie-Anne, 2015, p. 173).

¹⁸ Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 44-45.

¹⁹ Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 46.

²⁰ Clot Yves, 2013, p. 42-43 ; Baudelot Christian, Gollac Michel, 2015, p. 203-204.

²¹ Baudelot Christian, Gollac Michel, 2015, p. 203.

Le concept de suicide vindicatif vient de l'ethnologie : il s'agit d'une forme de suicide attestée aux îles Trobriand, en Chine ou en Inde par exemples et qui se caractérisent par le fait que la personne se donne la mort publiquement et en dénonçant de manière claire les individus ou les injustices qui l'ont poussé à poser cet acte d'auto-élimination. « *Ce type de suicide* » est donc « *public et argumenté* »²².

Les suicides au travail présentent souvent des caractéristiques similaires. Ils sont en effet publics, lorsqu'ils se déroulent dans ou aux abords de l'entreprise ou encore sur la voie publique ; ils sont argumentés lorsqu'ils sont accompagnés d'un écrit (lettre, journal intime...) qui dénonce ouvertement le travail et/ou le management.

Lorsqu'il prend cette forme vindicative et qu'il se déroule dans la sphère publique, « *le suicide individuel, provoqué par un haut degré de souffrances personnelles, devient une forme ultime de protestation sociale* »²³. Le suicidant donne ainsi à son geste « *un sens collectif, social et politique* »²⁴. Selon Yves Clot, envisager les suicides au travail sous cet angle vindicatif a également « *le gros avantage de questionner l'organisation sociale du travail subordonné au lieu de pousser l'action à "éclairer" la fragilité des travailleurs* »²⁵.

Analysant le suicide d'Alain Vigneron, brigadier chez Acelor-Mittal, Gregory Cormann lui confère une dimension vindicative : le philosophe de l'ULg explique en effet que le métallurgiste voulait donner à son geste une dimension politique et symbolique, prolongeant son engagement comme militant syndical lui-même témoin d'un cas de suicide lié au travail²⁶. La lettre qu'il a remise à un de ses amis métallurgistes en lui demandant de la rendre publique et les panneaux qu'il a préparés (fig. 1) et qui devaient être exposés à l'église lors de ses funérailles ne laissent aucun doute à ce sujet. Le suicide d'Alain Vigneron doit être lu comme un acte de résistance qui, à la fois :

- dénonce Lakshmi Mittal et la violence de ses décisions successives de restructuration et de fermeture du site²⁷ ;
- revendique que les politiques dressent un monument à la mémoire des métallurgistes morts « *à cause des capitalistes* »²⁸

²² Baudelot Christian, Gollac Michel, 2015, p. 203.

²³ Baudelot Christian, Gollac Michel, 2015, p. 202-203.

²⁴ Baudelot Christian, Gollac Michel, 2015, p. 203.

²⁵ Clot Yves, 2013, p. 43.

²⁶ Cormann Grégory, 2014, p. 75-76.

²⁷ Lomba Cédric, 2013.

²⁸ Cormann Grégory, 2014, p. 75.

Le déni des entreprises et de leurs dirigeants

Les réactions des directions face au suicide au travail relèvent dans la majorité des cas du déni. Il n'y a en effet, dans le chef des employeurs (qu'ils soient privés ou publics), aucune velléité à remettre en cause les formes d'organisation du travail néolibérales, ni à établir un quelconque lien entre le geste du suicidant et le travail.

En déclarant au journal Libération : « *Je peux accepter que le travail fût une composante de son suicide* », suite au passage à l'acte d'un délégué CGT de l'entreprise, Cyrille Roze, directeur général de l'usine de porcelaine Deshoulières, fait figure d'exception dans ce déni quasi généralisé²⁹.

Selon Christian Baudelot et Michel Gollac, le déni des employeurs s'organise autour de « *stratégies du doute* », qui reposent sur deux arguments principaux : les statistiques et le caractère multifactoriel du passage à l'acte³⁰.

Les statistiques

Les employeurs font régulièrement appel aux chiffres et aux statistiques pour donner à leurs discours qui rejettent tout lien entre suicides et travail une forme de légitimité. Il est vrai que l'on attribue souvent aux chiffres une objectivité qui permettrait de dépasser le stade des émotions, en particulier dans un dossier comme celui des suicides au travail.

L'ancien inspecteur général de l'Insee René Padiou a eu un rôle prépondérant dans le recours aux statistiques de la direction de France Télécom. Dans sa chronique du 20 octobre 2009 dans le quotidien *La Croix*, relayée dans *Le Monde*³¹, ce statisticien niait l'existence d'une vague de suicides chez France Télécom. Pour lui, le taux de suicides au sein de l'entreprise de télécommunication n'était pas plus élevé que dans le reste de la population active en France pour la période étudiée (2008-2009). Ce taux serait même un peu plus bas si l'on suit Padiou : 17,1 suicides pour 100.000 salariés chez France Télécom contre 19,6 suicides pour 100.000 personnes âgées entre 20 et 60 ans en France³².

²⁹ Faure Sonya, Un suicide du travail, Libération.fr, 15/04/2009.

³⁰ Baudelot Christian, Gollac Michel, 2015, p. 196.

³¹ « " Pas de vague de suicides à France Télécom ", selon un statisticien », Le Monde.fr, 19/10/2009.

³² Baudelot Christian, Gollac Michel, 2015, p. 196.

La chronique de René Padiou a donné lieu à une polémique et à des débats entre spécialistes, car sa méthodologie, qui s'apparente à une simple « règle de trois », est pour le moins contestable. Le statisticien Avner Bar-Hen et les sociologues Christian Baudelot et Michel Gollac insistent par exemple sur le fait que Padiou néglige totalement la structure démographique de France Télécom³³ qui n'est pas un simple « copier-coller » à échelle réduite de la population des 20-60 ans. Au contraire, « elle s'en distingue par au moins trois traits » selon Baudelot et Gollac : les salariés de France Télécom sont principalement des hommes (env. 70 %), qui ont un niveau d'instruction supérieur à la moyenne de la population française et qui sont tous à l'emploi³⁴. Or, on sait notamment que les personnes qui ont fait des études supérieures et qui sont à l'emploi se suicident plutôt moins, ce qui pourrait donner à penser que le taux de suicides à France Télécom est bel et bien supérieur à celui de cette tranche de la population. Cette dernière conclusion n'a en outre rien de définitif, car une étude statistique poussée devrait intégrer davantage de critères³⁵ et « ajuster les populations » pour les rendre comparables³⁶.

Quoiqu'il en soit, même avec une méthodologie adaptée, « la démarche statistique peut rarement être probante à elle seule » lorsqu'elle est appliquée à un phénomène comme celui des suicides au travail qui inclut bien d'autres dimensions et notamment une dimension sociologique³⁷.

Le caractère multifactoriel du passage à l'acte

Le suicide résulte d'un processus complexe et ne peut être réduit à une cause unique. Nul ne le conteste, pas même les organisations syndicales³⁸. Toutefois, cette multifactorialité est trop souvent instrumentalisée par les dirigeants d'entreprise pour se dégager de leurs responsabilités et éviter d'envisager le caractère délétère des formes d'organisation du travail sur la santé mentale des travailleurs. Pour ces derniers, le lien entre suicide et conditions de travail ne peut être établi avec certitude et leur discours invoque régulièrement, pour expliquer le geste du suicidant, des problèmes personnels (tensions dans le couple, difficultés financières,...), une forme de fragilité psychologique, voire un besoin de reconnaissance problématique³⁹ ou même une pathologie

³³ « Comparer les suicides chez France Télécom et dans le reste de la population n'a pas de sens », interview de Avner Bar-Hen, propos recueillis par Jonathan Parienté, Le Monde.fr, 22/10/2009 ; Baudelot Christian, Gollac Michel, 2015, p. 197.

³⁴ Baudelot Christian, Gollac Michel, 2015, p. 197.

³⁵ Baudelot Christian, Gollac Michel, 2015, p. 197.

³⁶ « Comparer les suicides chez France Télécom et dans le reste de la population n'a pas de sens », interview de Avner Bar-Hen, propos recueillis par Jonathan Parienté, Le Monde.fr, 22/10/2009.

³⁷ Baudelot Christian, Gollac Michel, 2015, p. 198.

³⁸ Rabatel Alain, 2010, p. 37-38.

³⁹ Clot Yves, 2013, p. 40.

mentale⁴⁰. Notons que ce type de discours n'est pas l'apanage des seules directions ; on le retrouve également chez des chefs de service, voire chez des collègues du suicidant⁴¹, ou même chez certains chercheurs. Psychiatre épidémiologiste à Paris V, Viviane Kovess-Masféty, par exemple, minimise de manière assez radicale le lien entre suicide et travail et ce, même si le passage à l'acte se déroule au sein de l'entreprise⁴². Pour elle, « *le suicide concerne les personnes ayant un trouble psychiatrique* » et « *le travail et les conditions de travail ne sont pas considérés comme ayant un impact significatif* » pour expliquer l'auto-élimination d'une personne⁴³.

Cette lecture des cas de suicides au travail reposant sur une présumée fragilité psychologique ou maladie mentale des travailleurs qui se donnent la mort oublie que « *si la cause dernière était de ce côté, on ne comprendrait pas pourquoi, aujourd'hui, nombre de suicides sont commis par des sujets qui ne présentent aucun symptôme prépathologique et affichent d'excellentes performances professionnelles. Contrairement à ce qu'on pourrait penser, ce ne sont pas uniquement des "bras cassés" qui se suicident au travail. Un certain nombre d'entre eux, au contraire, sont des travailleurs très impliqués dans leur travail, appréciés par leurs collègues et par la hiérarchie, et jouissant d'une grande stabilité affective dans l'espace privé parmi les membres de la famille, les proches et les amis.* »⁴⁴.

Notons encore que les dirigeants d'entreprise n'hésitent pas, dans certains cas, à faire pression sur les médecins du travail, allant même jusqu'à les remercier lorsque ceux-ci tirent la sonnette d'alarme quant à la situation dans l'entreprise. Les employeurs tentent également d'influer sur les spécialistes qui interviennent suite à un ou plusieurs cas de suicides au travail⁴⁵.

⁴⁰ Suicide au travail : les employeurs devant la justice, documentaire radiophonique de Charlotte Bienaimé et Gilles Davidas.

⁴¹ Nous illustrerons notre propos par un unique exemple, celui d'une jeune infirmière d'une institution de la Province de Namur qui est déclarée « fragile » par son management de proximité et par ses collègues qui remettaient également en cause ses compétences. Pour la permanente du SETCa qui nous a relaté ce cas, il ne s'agissait ni de compétences, ni de fragilité, mais d'une organisation du travail qui obligeait cette infirmière en début de carrière et « à haute valeur ajoutée sur le plan humain » à travailler en dehors du champ de ses valeurs.

⁴² « N'importe qui peut-il péter un câble ? », entretien avec Viviane Kovess-Masféty, propos recueillis par Clotilde de Gastines, Metis. Correspondances européennes du travail, 18/01/2011 ; « Il n'y a pas eu de "vague de suicides" à France Télécom », entretien avec Viviane Kovess-Masféty, propos recueillis par Jean-Yves Nau, Slate.fr, 26/10/2009.

⁴³ « Il n'y a pas eu de "vague de suicides" à France Télécom », entretien avec Viviane Kovess-Masféty, propos recueillis par Jean-Yves Nau, Slate.fr, 26/10/2009.

⁴⁴ Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 28.

⁴⁵ Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 66.

Quelques chiffres ?

Peu de chiffres directement relatifs au suicide au travail sont disponibles. Cela est principalement dû au fait que les suicides en lien avec l'activité professionnelle ne sont pas dissociés dans les statistiques globales des autres cas de suicides⁴⁶. Nous pouvons en outre remarquer que, lorsqu'un auteur tente de « quantifier » le phénomène, il dérive généralement très vite vers d'autres chiffres rendant compte de réalités périphériques, comme le stress professionnel par exemple⁴⁷.

En France, le Conseil économique, social et environnemental estimait en 2011 qu'il y avait chaque année entre 300 et 400 cas de suicides pouvant être directement mis en lien avec le travail⁴⁸. Ce chiffre est également cité par Christophe Dejours qui l'extrapole des résultats d'une étude régionale réalisée en 2003 par l'inspection médicale du travail de Basse-Normandie⁴⁹.

Cette non-prise en compte du phénomène dans les statistiques officielles est révélatrice, selon Dejours, d'un autre déni : celui des « *pouvoirs publics et de l'État* »⁵⁰. Les élus font en effet le choix d'éluder le plus possible la question du suicide au travail par crainte que ne soit pointée du doigt « *la responsabilité des politiques publiques dans l'apparition de ce nouveau fléau* »⁵¹.

Pour en revenir aux chiffres et statistiques disponibles, nous ne disposons d'aucune source relative à la Belgique. Pour la France, en revanche, quelques données sont accessibles. Elles sont toutefois partielles, ne concernent souvent qu'une entreprise – la Poste par exemple (fig. 2) – ou une région particulière et ne traduisent, selon nous, ni la complexité, ni l'étendue réelle du phénomène. Cette dernière est bien sûr difficile à appréhender du fait même de la multifactorialité des suicides, d'une part, et de l'absence d'explication claire pour nombre de suicides, d'autre part. Souvent, pour des suicides qui se déroulent en dehors du lieu de travail, les familles n'ont pas le réflexe d'avertir les organisations syndicales ou la médecine du travail et ce, même si elles attribuent un rôle prépondérant au travail dans l'acte posé par leur proche.

Quoi qu'il en soit, s'ils étaient disponibles, ces chiffres ne nous permettraient d'appréhender de manière plus claire que l'ampleur du phénomène. Or, comme le rappelle tant Christophe Dejours

⁴⁶ Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 13-14.

⁴⁷ Fanello Liliane, 2009.

⁴⁸ « N'importe qui peut-il péter un câble ? », entretien avec Viviane Kovess-Masféty, propos recueillis par Clotilde de Gastines, Metis. Correspondances européennes du travail, 18/01/2011 ; Favot Marie-Adélaïde, Burchkalter Pascal, 2011, p. 46.

⁴⁹ Dejours Christophe, 2005, p. 53.

⁵⁰ Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 13.

⁵¹ Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 13.

que Christian Baudelot et Michel Gollac, ce n'est pas le nombre de salariés qui se donnent la mort au sein d'une entreprise qui est sociologiquement révélateur, mais bien qu'il y ait, dans cette entreprise, ne serait-ce qu'un suicide lié au travail⁵².

⁵² Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 14 ; Baudelot Christian, Gollac Michel, 2015, p. 198.

L'approche syndicale des suicides et tentatives de suicide liés au travail, en France et en Belgique

Un suicide constitue, pour le collectif de travail dans sa globalité⁵³, un traumatisme important, un événement déstructurant, un choc violent qui demande des formes d'interventions adaptées. Pour les organisations syndicales, les enjeux de ces interventions sont multiples. Il s'agit, d'une part, de soutenir tant les collègues que les proches du suicidant et, d'autre part, de s'emparer de la question trop longtemps délaissée des formes d'organisation du travail afin de mieux comprendre ces dernières et de chercher à les transformer et à en extraire ce qui les rend délétères pour les salariés au point qu'ils en viennent parfois à mettre fin à leurs jours.

L'approche syndicale des suicides au travail en France

En France, l'Union syndicale Solidaires et la CGT insistent sur la pertinence et la légitimité⁵⁴ de l'action syndicale lorsque survient un suicide au travail, notamment, mais pas exclusivement, au travers des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), équivalents hexagonaux de nos Comités pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT). Il s'agit aussi, pour ces syndicats, de ne pas laisser aux seuls employeurs le monopole des initiatives suite à un suicide au travail, car ceux-ci cherchent généralement à rencontrer leurs obligations légales de manière minimale, en éludant soigneusement les véritables questions posées par le geste du salarié, questions qui renvoient à la toxicité des méthodes managériales pour les travailleurs et les collectifs de travail⁵⁵. Cette attitude des employeurs explique le rejet par Sud-Rail de l'expression « risques psycho-sociaux » qui, selon Philippe Mühlstein, est un « *vocabulaire patronal [...] qui facilite une tendance à circonscrire le risque sur les travailleurs eux-mêmes, dont les difficultés résideraient exclusivement dans leurs fragilités psychologiques individuelles.* »⁵⁶. Mühlstein poursuit en expliquant que « *Dans cette optique, il ne s'agirait alors pour les directions des « Ressources Humaines » (rh) que de dépister ces fragilités par des indicateurs quantitatifs de « rps » et de les traiter par des aides psychologiques, de type « numéro vert » ou « ticket psy » mis à disposition des salariés, ou bien en leur offrant des séances de yoga, de*

⁵³ Pour Danièle Linhart (Linhart Danièle, De la déshumanisation taylorienne à la surhumanisation managériale. Leçon du 25 février 2016 : Le travail moderne : une épreuve solitaire et douloureuse, Chaire Marcel Liebman 2016, ULB.) comme pour Florence Bègue (Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 66-67), les suicides au travail ont également une dimension traumatisante pour la direction et les cadres d'une entreprise. Florence Bègue parle même d'« un vécu d'impuissance » et d'« un sentiment de culpabilité » pour l'équipe dirigeante des ateliers de Mermot.

⁵⁴ Certains syndicalistes français revendiquent cette légitimité en ce compris d'utiliser le suicide pour créer, si nécessaire, un rapport de force.

⁵⁵ Voir notamment Union syndicale Solidaires, 2012, Congrès de juin 2011, p. 123 (Résolution 3 : Conditions de vie et santé au travail. 1. 12 Délinquance patronale : non-respect des obligations).

⁵⁶ Mühlstein Philippe, 2015, p. 41.

sophrologie, de Shiatsu ou de Qi Gong... voire de les retirer purement et simplement de la production. »⁵⁷.

Si certains syndicalistes revendiquent la légitimité de leurs actions y compris pour construire un rapport de force afin de contraindre les employeurs à respecter leurs obligations et d'infléchir, voire transformer, les politiques des entreprises en matière de management⁵⁸, d'autres accusent les organisations syndicales d'instrumentaliser les cas de suicides au travail pour régler leurs comptes avec les directions des entreprises. Les détracteurs de l'action syndicale invoquent régulièrement, pour délégitimer cette dernière, le respect du deuil de la famille et des proches⁵⁹, voire même la morale⁶⁰.

Il est pourtant nécessaire que les syndicats s'inscrivent dans une logique d'actions face à l'acte d'auto-élimination d'un salarié, car, comme le souligne Christophe Dejourn, il est fondamental de construire, après un suicide au travail, une réaction collective afin d'élucider le message adressé par le suicidant et d'opérer les nécessaires transformations des formes d'organisation du travail qui ont conduit à ce geste définitif et radical⁶¹. L'absence d'une réaction rapide et adéquate suite à un tel drame ne pourrait dès lors signifier qu'une chose pour les salariés : que rien ne changera positivement au sein de l'entreprise. Et, en l'absence de changements, « *le risque perdure* » pour les survivants⁶².

Que l'action syndicale soit à la fois nécessaire et légitime suite à un suicide ou une tentative de suicide au travail n'est toutefois pas une évidence pour l'ensemble du monde syndical hexagonal. En effet, à l'instar des directions, certaines organisations ou délégations s'inscrivent encore aujourd'hui dans une logique de banalisation et de déni ; elles considèrent notamment la souffrance au travail en général et les suicides au travail en particulier comme des sujets qui « *ne sont pas syndicaux* »⁶³. Et l'on voit alors les organisations syndicales se heurter « *à l'extraordinaire puissance de résistance que les suicides au travail opposent à la recherche de la vérité* »⁶⁴.

Nous retiendrons ici deux raisons qui, à notre sens, poussent les représentants syndicaux au déni :

- il est difficile de « *revenir sur un événement traumatisant* »⁶⁵ tel qu'un suicide au travail, même si on est délégué ou élu au CHSCT. Les représentants syndicaux sont, au même titre que les

⁵⁷ Mühlstein Philippe, 2015, p. 41.

⁵⁸ Cette question a été débattue lors des ateliers thématiques des Assises nationales organisées par l'Observatoire du stress et de la mobilité forcée à France Télécom-Orange en décembre 2007 (Delmas Corinne, Merlin Jean-Robin, 2010, p. 39).

⁵⁹ Union syndicale Solidaires – Santé au Travail, 2012, Que faire en cas de suicide ou tentative de suicide ?, p. 4 .

⁶⁰ Cf. notamment René Padieu, cité dans « "Pas de vague de suicides à France Télécom", selon un statisticien », Le Monde.fr, 19/10/2009.

⁶¹ Dejourn Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 20-21.

⁶² Dejourn Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 21.

⁶³ Mühlstein Philippe, 2015, p. 40.

⁶⁴ Dejourn Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 10.

⁶⁵ CGT Métallurgie, Suicide, tentative de suicide. Quelles actions syndicales ?, p. 2.

autres travailleurs de l'entreprise, affectés par le geste suicidaire d'un ou plusieurs de leurs collègues ;

- comme le rappelait Danièle Linhart lors des leçons qu'elle a données dans le cadre de la chaire Marcel Liebman (ULB, 2016), les organisations syndicales n'ont pas d'alternative à proposer en matière d'organisation du travail, domaine qu'elles ont historiquement abandonné aux employeurs et sur lequel elles n'ont presque aucune expérience de lutte⁶⁶. Or, c'est précisément les formes d'organisation du travail qu'interrogent les salariés qui passent à l'acte.

Banalisation et déni n'ont pas empêché certains syndicats français d'agir et de produire des outils permettant à leurs délégués et à leurs militants de réagir rapidement en cas de suicide ou de tentative de suicide liés au travail.

Des fiches outils⁶⁷ pour aider les délégués et militants syndicaux à agir

À notre connaissance, deux organisations syndicales françaises ont rédigé, à destination de leurs délégués et militants, des fiches outils spécifiquement dédiées aux suicides et tentatives de suicide au travail.

Ces brochures, qui sont le fait de l'Union syndicale Solidaires et de la CGT⁶⁸, se veulent avant tout pragmatiques : il ne s'agit pas de revenir longuement sur les rapports entre formes d'organisation du travail et suicides – ces rapports sont à peine abordés dans les fiches outils –, ni de rester au stade des émotions, mais bien de fournir aux délégués une série de pistes concrètes sur ce qui doit être mis en œuvre lorsque survient un suicide ou une tentative de suicide en lien avec le travail. Pour la CGT, l'objectif de ces actions est « *de démontrer que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de résultat* » en termes de sécurité au travail⁶⁹. Le Code du travail français contraint en effet les employeurs à prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* », notamment par « *la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés* »⁷⁰.

⁶⁶ Linhart Danièle, De la déshumanisation taylorienne à la surhumanisation managériale. Leçon du 24 février 2016 : Perte d'emploi, perte de soi, Chaire Marcel Liebman 2016, ULB. Ce point de vue est également défendu par Fabien Gâche, de la CGT Métallurgie, dans l'entretien qu'il a accordé à Sabine Fortino et Guillaume Tiffon (Gâche Fabien, Fortino Sabine, Tiffon Guillaume, 2013).

⁶⁷ Pour de question de clarté, nous reprenons ici la dénomination utilisée par Solidaires.

⁶⁸ Union syndicale Solidaires - Santé au Travail, 2012, Que faire en cas de suicide ou tentative de suicide ? ; CGT Métallurgie, Suicide, tentative de suicide. Quelles actions syndicales ?

⁶⁹ CGT Métallurgie, Suicide, tentative de suicide. Quelles actions syndicales ?, p. 3.

⁷⁰ Article L. 4121-1 du Code du travail français, cité entre autres par Favot Marie-Adélaïde, Burchkalter Pascal, 2011, p. 49-50.

Dans leurs brochures, Solidaires et la CGT distinguent les actions devant être réalisées dans le cadre du CHSCT et celles qui doivent être le fait du syndicat. Il n'y a toutefois pas, dans le chef de ces deux organisations syndicales, de volonté de cloisonner, mais bien de jouer sur la complémentarité entre les compétences et prérogatives du CHSCT et celles du syndicat. L'Union syndicale Solidaires insiste même sur la nécessité de constituer une équipe de militants et représentants syndicaux tant « locaux » que nationaux, pour ne « *pas laisser les représentants au CHSCT « gérer » seuls la situation* »⁷¹. Avec ce type de conseil aux délégués et représentants élus, Solidaires cherche, selon nous, à construire un dispositif qui se rapproche de celui qui est décrit par Florence Bègue et Christophe Dejourné pour les interventions de cliniciens au sein d'entreprises qui ont été touchées par des cas de suicides et qui reposent sur trois collectifs : l'équipe d'intervention (les cliniciens), l'équipe d'appui externe (une ou plusieurs personnes ressources externes à l'entreprise) et le collectif de pilotage interne (des travailleurs volontaires, idéalement issus du CHSCT)⁷².

Les actions au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Les organisations syndicales conseillent aux élus au CHSCT d'agir rapidement après un suicide ou une tentative de suicide au travail.

Leur première tâche est de rassembler toute information, tout document, tout élément relatif au drame qui vient de se dérouler : il peut s'agir d'une lettre laissée par le suicidant, de courriels indiquant que le travailleur était en souffrance au travail, de témoignages de collègue, de procès-verbaux de réunions « *où la situation du salarié, du service ont pu être évoqués* »⁷³,... Les informations, documents et autres éléments recueillis pourront servir non seulement à l'enquête du CHSCT, mais également à celle de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) ou encore devant les cours et tribunaux. Notons encore que la CGT demande à ses élus au CHSCT de « *vérifier ... que l'employeur ne tente pas de faire disparaître des éléments qui pourraient servir l'enquête (ordinateur, agenda, lettre, corde,...)* »⁷⁴.

Parallèlement à cette première collecte d'informations et de documents qui suit immédiatement le geste suicidaire, les représentants élus doivent réclamer que se tienne une réunion extraordinaire du CHSCT qui, selon le Code français du travail, doit se réunir « *à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves* », ce qui est le cas d'un suicide ou d'une tentative de suicide.

⁷¹ Union syndicale Solidaires - Santé au Travail, 2012, Que faire en cas de suicide ou tentative de suicide ?, p. 2.

⁷² Dejourné Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 80-83 et 114-116. Ces auteurs précisent que lorsque le collectif de pilotage interne « aura acquis l'expérience suffisante, il sera en mesure de poursuivre seul l'action » (p. 116).

⁷³ Union syndicale Solidaires - Santé au Travail, 2012, Que faire en cas de suicide ou tentative de suicide ?, p. 4.

⁷⁴ CGT Métallurgie, Suicide, tentative de suicide. Quelles actions syndicales ?, p. 5.

Lors de cette réunion, les mandataires syndicaux doivent :

- contrôler que l'employeur a rempli ses obligations en termes de déclaration du suicide ou de la tentative de suicide comme accident de travail ;
- tenter de savoir si l'employeur va contester qu'il s'agit d'un accident de travail ;
- décider de mener une enquête dans le cadre du CHSCT.

Une enquête peut en effet être menée par cette instance paritaire dès lors qu'un accident survient dans l'entreprise et ce, en vue de mettre en place des mesures de prévention pour réduire voire supprimer le risque. Elle est confiée à des enquêteurs choisis parmi les élus au CHSCT, d'une part, et à des enquêteurs désignés par la direction, d'autre part.

Dans le cadre de cette enquête, les représentants syndicaux devront notamment recueillir les témoignages des collègues du suicidant. Les élus seront alors confrontés à deux difficultés majeures :

- la nécessité de collecter les témoignages avec objectivité et, précise l'Union syndicale Solidaires, sans chercher à tout prix de lien entre le suicide et le travail, ni de responsabilités individuelles au sein du management, qu'il soit ou non de proximité⁷⁵ ;
- la résistance des travailleurs à témoigner suite à un suicide au travail, résistance inhérente au caractère hautement anxiogène de l'évènement⁷⁶.

Aussi difficiles soient-ils à rassembler, ces témoignages sont fondamentaux pour l'enquête du CHSCT, car leur analyse permet de mettre en avant une situation collective de souffrance au travail et d'établir les liens entre cette situation et les formes d'organisation du travail mises en œuvre et, *in fine*, entre ces formes d'organisation et le ou les suicides de salariés.

L'enquête menée par le CHSCT est confidentielle, mais celui-ci peut décider de communiquer son rapport aux travailleurs de l'entreprise, voire même aux ayants droit du suicidant, ce qui pourrait toutefois, dans ce dernier cas, être refusé par l'employeur. Pour éviter un tel refus en bout de course, François Daniellou suggère, dans son guide à destination des familles et ayants droit, que « *le plus simple est que le CHSCT pense à voter la transmission du document aux ayants droit* »⁷⁷. Les résultats de cette enquête doivent en outre être transmis à l'inspecteur du travail.

Sur base des conclusions de l'enquête qu'il a menée, le CHSCT peut également faire appel à un expert externe. Fabien Gâche, délégué syndical CGT à Renault, considère que, pour « *ne pas rester sur le*

⁷⁵ Union syndicale Solidaires - Santé au Travail, 2012, Que faire en cas de suicide ou tentative de suicide ?, p. 3.

⁷⁶ Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 9 ; Mühlstein Philippe, 2015, p. 42.

⁷⁷ Daniellou François, 2015, p. 8.

constat », l'expertise est « *pleinement complémentaire de l'action syndicale* »⁷⁸. Il attire toutefois l'attention sur les difficultés que l'on peut rencontrer à convaincre l'ensemble des organisations syndicales siégeant au CHSCT du bienfondé de s'inscrire dans une telle démarche. À Renault en 2007, suite à des cas de suicides, les représentants CHSCT de la CGT avaient demandé une expertise, mais cette demande avait été rejetée par la direction et par les autres syndicats. Il faudra attendre la médiatisation de ces suicides pour que l'expertise soit finalement validée.

Enfin, les élus au CHSCT doivent également :

- saisir le registre des dangers graves et imminents et y consigner le danger identifié, ainsi que le nom de tous les salariés impactés, d'une manière ou d'une autre, par le suicide ou la tentative de suicide⁷⁹ ;
- « *saisir rapidement l'inspecteur du travail* » qui va réaliser une analyse dont « *va dépendre la poursuite d'une enquête judiciaire* »⁸⁰.
- exiger que la direction mette « en place des groupes de discussions dans l'entreprise »⁸¹.

Les actions du syndicat en dehors du CHSCT

Solidaires et la CGT présentent également, dans leurs fiches outils, des pistes d'actions à mener en dehors du CHSCT. Celles-ci s'inscrivent pour l'essentiel sur deux axes : la communication, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, et le volet judiciaire.

L'enquête du CHSCT étant confidentielle, les représentants élus ne pourront prendre en charge la communication qui revient donc dans le giron du syndicat (délégués d'entreprise et/ou secrétaires nationaux). Solidaires et la CGT insistent sur la nécessaire justesse de la communication syndicale qui doit être adaptée à la situation particulière de l'entreprise. Les syndicats devront bien sûr construire une communication à destination des travailleurs avec lesquels il est important, après un événement aussi hautement anxiogène, de ne pas « *rompre le dialogue* »⁸². Mais il convient également de diffuser l'information hors les murs de l'entreprise pour lui donner une visibilité dans le grand public. Il est donc important de rédiger un communiqué de presse et de répondre aux interviews sollicitées par les médias. Pour Solidaires, la communication syndicale doit également montrer que les organisations de travailleurs ne sont pas dans le déni, mais cherchent à « *ne pas laisser ces drames sans réponse* »⁸³.

⁷⁸ Gâche Fabien, Fortino Sabine, Tiffon Guillaume, 2013.

⁷⁹ CGT Métallurgie, Suicide, tentative de suicide. Quelles actions syndicales ?, p. 5.

⁸⁰ CGT Métallurgie, Suicide, tentative de suicide. Quelles actions syndicales ?, p. 7.

⁸¹ CGT Métallurgie, Suicide, tentative de suicide. Quelles actions syndicales ?, p. 7.

⁸² CGT Métallurgie, Suicide, tentative de suicide. Quelles actions syndicales ?, p. 8.

⁸³ Union syndicale Solidaires - Santé au Travail, 2012, Que faire en cas de suicide ou tentative de suicide ?, p. 2.

Quant au volet judiciaire, que nous n'approfondirons pas dans ce travail, il revient au syndicat de se constituer partie civile au pénal⁸⁴ pour établir tant la gravité des faits que les responsabilités de l'entreprise (faute intentionnelle des employeurs) et partie intervenante volontaire au civil pour « *faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur* »⁸⁵.

Parfois, des modes traditionnels d'actions du mouvement ouvrier sont également utilisés suite à des suicides au travail. Après que deux inspecteurs du travail se soient donnés la mort à quelques jours d'intervalle en janvier et février 2012 par exemple, leurs collègues se sont mis en grève et ont manifesté pour que ces suicides soient reconnus immédiatement comme accident de service⁸⁶, liés aux conditions de travail, et pour revendiquer « *l'abandon immédiat de tous les objectifs chiffrés* » et « *l'arrêt de la dévalorisation et la déstabilisation des agents comme mode de relations hiérarchiques* »⁸⁷.

Notons enfin que les fiches outils publiées par les organisations syndicales sont utilement complétées par les guides pratiques rédigés par l'Association d'aide aux victimes et aux organisations, confrontées aux Suicides et Dépressions Professionnels (ASD Pro) pour les familles et les ayants droit des salariés qui sont passés à l'acte⁸⁸. Ces guides pratiques expliquent de manière détaillée les démarches relativement nombreuses qui attendent les familles pourtant sous le coup de l'émotion. L'Union syndicale Solidaires et la CGT font de l'aide apportée aux proches du suicidant dans ces démarches une intervention syndicale à part entière, intervention qui vise à garantir que les droits des familles et ayants droit soient respectés⁸⁹.

La formation comme moyen de comprendre les mécanismes à l'œuvre et de s'opposer au déni

En 2009, Christophe Dejours constatait que, suite à un suicide au travail, les représentants syndicaux et, singulièrement, les élus au CHSCT étaient confrontés « *à des questions pour lesquelles ils ne sont pas suffisamment outillés* »⁹⁰. Il posait ainsi indirectement la question de la formation syndicale.

⁸⁴ Et ce, dès le début de l'enquête de police ou de gendarmerie. Une telle enquête s'ouvre en effet en cas de suicide, son principal objectif étant de vérifier qu'il s'agit bien d'un acte d'auto-élimination et non d'un homicide.

⁸⁵ CGT Métallurgie, Suicide, tentative de suicide. Quelles actions syndicales ?, p. 4.

⁸⁶ Les accidents de service sont les équivalents, dans le secteur public en France, des accidents de travail dans le secteur privé.

⁸⁷ « Grève des inspecteurs du travail après le suicide de deux collègues », Le Point.fr, 07/02/2012. Voir aussi, sur ce sujet, le dossier « Suicides Romain Lecoustre – Luc Béal-Rainaldy » de la CNT – Travail et Affaires sociales.

⁸⁸ L'Observatoire du stress et de la mobilité forcée renvoie à ces guides qui sont disponibles en ligne sur le site de l'association

<http://asdpro.fr/wp-content/uploads/2013/02/Guide-ayants-droit-1.pdf> et

<http://asdpro.fr/wp-content/uploads/2013/02/GUIDE-PRATIQUE-DES-AYANTS-DROIT.pdf>

⁸⁹ Union syndicale Solidaires - Santé au Travail, 2012, Que faire en cas de suicide ou tentative de suicide ?, p. 4 ; CGT Métallurgie, Suicide, tentative de suicide. Quelles actions syndicales ?, p. 7.

⁹⁰ Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 9.

Depuis le constat de Dejours, des syndicats français organisent des formations qui, certes, ne sont pas spécifiquement dédiées au suicide au travail, mais qui envisagent cette question dans le cadre d'une réflexion plus vaste sur les effets délétères des nouvelles formes d'organisation du travail sur les travailleurs et sur les moyens d'agir collectivement face à un management mortifère et à la souffrance au travail. Comme le rappelle Philippe Mühlstein, la mise en place de ces formations ne fut pas une évidence et s'est d'abord heurtée au déni des organisations syndicales face à la souffrance au travail et aux suicides qui en découlent⁹¹.

Dans son article « Face aux suicides au travail : l'action syndicale entre banalisation et déni », Mühlstein décrit brièvement la formation de deux jours organisée par Sud-Rail et intitulée « Violence managériale et souffrance au travail », « titre qui caractérise la cause et l'effet réel des organisations du travail néolibérales »⁹². À la première journée, plus théorique et qui s'appuie notamment sur les recherches de Danièle Linhart, succède une seconde journée axée sur l'action syndicale et qui a pour objectif d'apprendre aux délégués « à reconstruire systématiquement du collectif, là où l'organisation du travail individualise et isole »⁹³.

La spécificité de la formation de Sud-Rail est d'affecter une heure et demie de la première journée à la « banalisation du mal » au travers des questions de philosophie politique et morale « de la servitude volontaire, des modalités de soumission à l'autorité, de consentement au mal, de l'aliénation et de la souffrance éthique »⁹⁴. Cette approche a été vivement contestée en France, notamment par des cliniciens qui estimaient que cet angle d'attaque ne relevait pas du combat syndical. Mais Sud-Rail et, plus largement, l'Union syndicale Solidaires la considère comme fondamentale pour comprendre les blocages des travailleurs à témoigner de leur vécu en termes de violences au travail, d'une part, et « pour remettre le travail réel au centre des débats entre travailleurs ainsi qu'entre eux et leurs hiérarchies »⁹⁵, d'autre part.

⁹¹ Mühlstein Philippe, 2015, p. 40-41.

⁹² Mühlstein Philippe, 2015, p. 41.

⁹³ Mühlstein Philippe, 2015, p. 41.

⁹⁴ Mühlstein Philippe, 2015, p. 42-43.

⁹⁵ Mühlstein Philippe, 2015, p. 44.

L'Observatoire du stress au travail et de la mobilité forcée à France Télécom-Orange et dans les entreprises

La vague de suicides à France Télécom-Orange et la violence des méthodes managériales qui en sont à l'origine ont donné lieu à une initiative syndicale originale : la création de l'Observatoire du stress et de la mobilité forcée à France Télécom-Orange⁹⁶.

Celui-ci fut créé en juin 2007 à l'initiative de deux organisations syndicales qu'à priori tout oppose : Sud-PTT et la CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres), un syndicat généralement présenté « *comme relativement conciliant envers les directions d'entreprise* », mais qui, chez France Télécom en pleine restructuration, avait mis en place « *une nouvelle équipe de syndicalistes combatifs et vivaces* »⁹⁷. Les autres organisations syndicales n'étaient pas favorables à cet observatoire et ne se sont pas associées à sa création⁹⁸. La CFTC, la CGT, FO et l'UNSA l'ont toutefois rejoint par la suite et sont actuellement représentés dans l'association⁹⁹.

Pour garantir la légitimité des actions, études et analyses de l'Observatoire, les organisations syndicales se sont associées, dès l'origine, le concours d'experts et de chercheurs du CNRS et des universités. Ceux-ci constituent le Conseil Scientifique de l'Observatoire, conseil qui est présenté comme indépendant et dont les missions, que nous ne détaillerons pas ici, ont été clairement définies¹⁰⁰.

Initialement créé pour France Télécom-Orange, l'Observatoire du stress a rapidement débordé le cadre de l'ancien opérateur public de télécommunication pour traiter des dérives du management et de la souffrance au travail au sein d'autres entreprises, comme La Poste pour ne citer que ce seul exemple¹⁰¹. Pour intégrer cette réalité, le nom de l'association a été adapté en 2013 pour devenir « Observatoire du stress et de la mobilité forcée à France Télécom-Orange et dans les entreprises ». Notons que ce

⁹⁶ Cet observatoire est « une association 1901 d'intérêt général à caractère social et humanitaire » (<http://ods-entreprises.fr/qui-sommes-nous/>). Il s'inspire d'autres observatoires français comme celui des inégalités ou celui des prisons (Delmas Corinne, Merlin Jean-Robin, 2010, p. 37).

⁹⁷ Delmas Corinne, Merlin Jean-Robin, 2010, p. 35-36 ; du Roy Ivan, 2015, p. 464.

⁹⁸ Delmas Corinne, Merlin Jean-Robin, 2010, p. 37. Notons que cet observatoire a été l'objet de critiques en dehors du monde syndical. René Padiou notamment dénonçait le rôle de l'Observatoire du stress et de la mobilité forcée dans la médiatisation des suicides en série à France Télécom en affirmant de manière péremptoire : « quand on se met à observer quelque chose, on le voit apparaître » (Le Monde.fr, 19/10/2009).

⁹⁹ <http://ods-entreprises.fr/qui-sommes-nous/>

¹⁰⁰ Notons que deux des membres du Conseil Scientifique, Noëlle Burgi et Danièle Linhart, siègent au conseil d'administration de l'Association (<http://www.ods-entreprises.fr/wp-content/uploads/2014/02/Conseil-dadministration-2014-pdf.pdf>).

¹⁰¹ Voir notamment pour les suicides survenus dans cette entreprises, les articles en ligne suivants http://www.observatoiredustressft.org/index.php?option=com_content&view=article&id=2114:la-poste&Itemid=101

Et http://www.observatoiredustressft.org/index.php?option=com_content&view=article&id=2104:suicide-a-la-poste-quel-avenir-reste-t-il-a-lentreprise-&Itemid=101.

changement de nom s'est accompagné de la création d'un nouveau site web, qui complète le site « historique ».

L'Observatoire s'est fixé des objectifs ambitieux : il s'agit non seulement de donner une visibilité aux situations de stress et de souffrance au travail¹⁰² et donc aux suicides au travail, mais également de réaliser des études, de favoriser le débat et de soutenir et outiller ceux qui mènent des actions contre les violences managériales et leurs conséquences sur les salariés et les collectifs de travail¹⁰³.

L'approche syndicale des suicides au travail en Belgique

En Belgique, aucun outil syndical ne traite de la question des suicides et des tentatives de suicide liés au travail : à notre connaissance, il n'existe en effet ni brochure, ni page web, ni observatoire, ni formation¹⁰⁴ donnant aux délégués, aux représentants élus au CPPT ou, plus largement, aux militants syndicaux des pistes pour engager des actions lorsque de telles situations se présentent.

L'absence d'outils syndicaux spécifiques sur la problématique des suicides et tentatives de suicide au travail ne donne généralement aux délégués et permanents confrontés à de tels événements pas d'autre choix que « d'improviser ». C'est du moins ce qui ressort du témoignage d'un délégué CGSP d'une administration communale interviewé pour ce travail. Confronté à la tentative de suicide d'une collègue¹⁰⁵, ce délégué a réagi, dès le lendemain, comme il estimait devoir le faire. Il a, tout d'abord, interpellé les collègues de la travailleuse passée à l'acte. Celles-ci, pourtant bien conscientes des problèmes inhérents à l'organisation du travail dans ce service et feignant la solidarité, rejettent la responsabilité sur la personne, notamment sur son choix d'avoir accepté un temps plein¹⁰⁶. Il a ensuite interpellé la hiérarchie de proximité et enfin l'autorité. Tant l'une que l'autre ont adopté le même discours de déni, minimisant l'acte posé et associant le geste à des problèmes rencontrés par la personne dans sa vie privée. Le délégué CGSP a également mis la problématique à l'ordre du jour de réunions syndicales et a constaté une grande difficulté à aborder ce sujet qui n'est pas loin d'être « tabou ». Notons encore que, dans ce cas précis, la personne qui est passée à l'acte n'ayant pas porté

¹⁰² Le site web est l'un des outils de diffusion de l'information utilisé par l'Observatoire qui a aussi joué un rôle fondamental dans la médiatisation des suicides à France Télécom.

¹⁰³ Les missions et objectifs de l'Observatoire sont décrits dans les statuts de l'association (<http://www.ods-entreprises.fr/wp-content/pdf/Statuts-Observatoire-AGE-11janvier2013.pdf>). Voir aussi, pour ces missions et objectifs, Delmas Corinne, Merlin Jean-Robin, 2010.

¹⁰⁴ Il existe bien sûr des formations sur les nouvelles formes d'organisation du travail et sur le harcèlement. L'asbl AFiCo, où nous travaillons, en organise d'ailleurs avec Nicolas Latteur. Mais, à notre connaissance, elles n'envisagent pas la question du suicide au travail en tant que telle.

¹⁰⁵ Cette tentative de suicide se déroule au domicile de la personne, mais, d'après son mari, celle-ci est principalement due à un climat de travail dégradé et aux pressions managériales.

¹⁰⁶ Comme le montre une analyse de la charge psychosociale, le mode de fonctionnement du N+1 est problématique pour les travailleurs du service ; il est néanmoins « couvert » par sa hiérarchie. Dans cette administration communale en effet, « les chefs ont toujours raison » (sic).

plainte, l'organisation syndicale a décidé de ne pas non plus tenter d'action en justice. Ce délégué a donc été confronté à des résistances des collègues, de la hiérarchie et de l'organisation syndicale par rapport à cette tentative de suicide.

Dans le cas que nous venons de relater brièvement, comme dans d'autres cas, aucune intervention spécifique n'a donc été mise en place¹⁰⁷. Bien sûr, il ne s'agit pas d'une tâche aisée pour les équipes syndicales, car chaque situation est particulière et demande une forme d'intervention adaptée, qui est « à inventer à chaque fois »¹⁰⁸. C'est toutefois ce type d'intervention adaptée aux réalités propres de l'entreprise qui a été mise en place par la délégation et la permanente du SETCa dans une institution du non-marchand (commission paritaire 319.02) touchée par un cas de suicide particulièrement violent. Avant d'envisager la méthodologie mise en œuvre, il convient de revenir rapidement sur les circonstances de ce suicide qui survient dans une institution qui est instable depuis longtemps, dont la direction est cadrante et sanctionnante et où tant le management de proximité que les délégations syndicales sont considérées, par les travailleurs, comme illégitimes. Les crises, qui se cristallisent principalement autour des horaires, se succèdent, accentuées par des transformations organisationnelles exigées par le pouvoir subsidiant : l'AWIPH demande en effet que l'on passe d'une structure pavillonnaire à des unités de vie, ce qui transforme radicalement l'organisation du travail puisque l'on passe alors d'un site unique à de multiples implantations distantes les unes des autres. La direction de l'institution pense pouvoir imposer ces transformations sans concertation avec les travailleurs, c'est-à-dire sans tenir compte du travail réel.

Dans ce contexte, les absences pour maladie sont mal perçues. Un éducateur réintègre l'institution en écourtant son certificat médical, mais est tout de même convoqué par la direction en raison de ses absences pour maladie¹⁰⁹. L'entretien se passe mal. Le travailleur sort de la réunion, monte dans sa voiture, démarre en trombe et fonce volontairement sur la chapelle de l'institution, acte éminemment symbolique. Il ne meurt pas sur le coup, mais décédera alors que les secours tentent de le réanimer.

La permanente du SETCa est avertie par un délégué de l'entreprise de l'acte qui vient d'être posé par cet éducateur et contacte immédiatement l'administrateur général pour demander (et au final obtenir) d'installer une cellule de soutien psychologique, car, selon elle, ni le management de proximité, ni les travailleurs ne sont en capacité, vu le climat dans l'entreprise, de gérer cette situation traumatisante et

¹⁰⁷ Suite au suicide sur son lieu de travail de l'ouvrier de VW en mai 1999 par exemple, les syndicats n'ont pas cherché à comprendre ce qui, dans l'organisation du travail, avait amené ce drame ; ils n'ont en outre rien mis en place pour les « survivants ». Au contraire, ils ont passé un accord avec la direction pour que ne pas « évoquer cette affaire en dehors des murs de l'entreprise » (http://teauma.perso.sfr.fr/991110_rtb_f_dossier_presse.html).

¹⁰⁸ Bègue Florence, 2015, p. 28. Dans son article publié en 2015 dans la revue Travailler, Florence Bègue décrit deux de ses interventions en entreprises et les méthodologies « inventées » pour les mener à bien.

¹⁰⁹ La direction utilise le coefficient de Bradford, qui repose sur le nombre de jours de maladies et la fréquence des périodes de maladie pour « détecter » les problèmes dans une entreprise.

hautement anxiogène. Tout le monde est perdu au sein de l'institution¹¹⁰ et la crainte de « contagion » au sein du collectif de travail est réelle. L'émotion est vive et les gens parlent beaucoup, mais ne posent pas les bonnes questions : il est question des problèmes personnels du suicidant, dont l'épouse travaille dans la même entreprise, mais aussi de lyncher la direction.

Suite à cet acte d'une grande violence et dans un contexte particulièrement tendu, le choix de la permanente sera d'imposer une série d'actions à la direction, actions visant, d'une part, à protéger la famille du suicidant, ainsi que le personnel et, d'autre part, à construire une sortie de crise collective.

La première de ces actions est d'exiger de l'employeur qu'il fasse une déclaration d'accident de travail pour le suicidant, ainsi que pour les autres travailleurs présents lors du suicide et qui auraient été impactés psychologiquement ou physiquement par le suicide. L'important est ici que la justice puisse prendre position dans ce dossier.

La seconde action est d'organiser une rencontre entre l'administrateur général et les travailleurs pour faire « *baisser la tension* ». Remarquons que la presse s'est présentée sur le site au moment de cette réunion et que le choix du SETCa a alors été de la « *virer* », d'une part, pour conserver le caractère « privé » de la rencontre entre direction et travailleurs qui devait rester un espace de parole libre sur une situation difficile et, d'autre part, par crainte de « contagion ». La presse a en effet déjà relayé l'événement en axant sur la vie privée du suicidant ; l'inquiétude de la permanente du SETCa est que, suite à ces articles, d'autres travailleurs passent à l'acte pour montrer, par une multiplication des cas, que c'est l'organisation du travail qui est cause.

La troisième et dernière action est sans doute la plus importante, puisqu'il s'agit de réaliser un audit externe dont l'objectif est d'analyser en profondeur la situation de l'institution en termes d'organisation du travail. Il n'était en effet pas question ici pour la permanente syndicale de chercher des coupables comme le souhaitait une partie des travailleurs qui voulaient instrumentaliser le geste suicidaire de leur collègue pour faire sauter la direction. Ce dont il est question dans cette démarche d'audit est donc bien de comprendre ce que nous dit le suicide sur l'organisation du travail et sur ce qu'elle a de destructeur pour les solidarités et de dangereux pour les travailleurs.

La position que choisit d'adopter la permanente du SETCa suite à ce drame rejoint ce qu'écrit la psychologue du travail Florence Bègue au sujet de son intervention après les suicides survenus aux ateliers de maintenance du matériel aéronautique de Mermot (France) : « *il ne s'agissait pas de se centrer exclusivement sur les problématiques individuelles, ni d'identifier des coupables, ni de changer certaines personnes de la structure. Ce sont les dysfonctionnements du système, des règles internes de*

¹¹⁰ Ce « tout le monde » inclus également, dans ce type d'institution, les patients dont le suicidant était l'éducateur et qui sont également sous le choc.

*l'organisation du travail qui nous intéressent ici*¹¹¹. Ce travail sur les « *dysfonctionnements du système* » est réalisé après une phase d'entretiens individuels que la psychologue du travail juge nécessaires, mais pas suffisants.

L'audit externe proposé par le SETCa a fait l'objet d'un appel d'offre. L'organisation syndicale a obtenu qu'il soit confié à Pragmagora, société de consultance en entreprise devenue spin-off de l'ULg, et soit placé sous la direction du professeur Jean-François Leroy (professeur en psychologie des organisations, ULg), qui était à la fois l'opérateur le plus cher et celui qui, selon le SETCa, offrait les meilleures garanties d'accompagner au mieux les nécessaires changements au sein de l'institution. Un autre aspect important de cet audit sur le plan méthodologique est la mise en place d'un comité de pilotage interne regroupant la direction, le SETCa et la CNE¹¹². Les syndicats détiennent chacun un tiers des voix dans ce comité de pilotage. Nous concluons cette description d'une intervention syndicale exemplaire et, à notre connaissance, assez unique en Belgique en précisant que cet audit est toujours en cours.

¹¹¹ Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 75-76.

¹¹² Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, p. 75-76.

Le traitement médiatique des suicides et des tentatives de suicide liés au travail

Le traitement médiatique des suicides et des tentatives de suicide liés au travail en France

Dans la seconde moitié des années 2000¹¹³, les suicides au travail ont connu une médiatisation importante en France. Cette médiatisation est principalement due aux vagues de suicides de salariés dans de grandes entreprises, tant privées que publiques, bien connues des Français : France Télécom, Renault, PSA Peugeot, EDF, La Poste. Elle doit également être mise en relation avec la volonté de certaines organisations syndicales de briser la loi du silence sur cette problématique, notamment via l'Observatoire du stress et de la mobilité forcée à France Télécom-Orange¹¹⁴. Les médias français ont en outre fait écho aux suites judiciaires données à ces suicides liés au travail¹¹⁵.

Dans son article *Le traitement médiatique des suicides à France Télécom de mai-juin à mi-août 2009*, Alain Rabatel, professeur en Sciences du Langage de l'Université de Lyon 1, explique l'importance du caractère répétitif des suicides survenus dans ces grandes entreprises dans leur médiatisation : « *La triste répétition de ces suicides en série [...], le fait qu'ils interviennent dans le même groupe, et, parfois, dans les mêmes agences, pèse sur la médiatisation du phénomène, favorisant la construction d'une structure à épisodes qui est au cœur du processus de story telling [...]* »¹¹⁶. Que les médias utilisent cette *structure à épisodes* pour traiter une question à dimension sociale est plutôt rare ; ce type de feuillets journalistiques n'est habituellement pas réservé au monde du travail, mais plutôt aux *peoples* ou à des événements économiques ou politiques majeurs, comme la crise financière de 2007-2008.

La presse hexagonale ne s'est cependant pas arrêtée aux seuls suicides dans ces grandes entreprises, ni aux suicides en série. Un article de *Libération* relate, par exemple, le cas d'un délégué CGT de l'usine de porcelaine Deshoulières, à Chauvigny, dans la Vienne, qui, après une tentative ratée sur son lieu de travail, s'est suicidé en se noyant dans un étang proche de son entreprise, entreprise dont la notoriété n'est en rien comparable à celle de PSA Peugeot ou d'EDF¹¹⁷.

¹¹³ Les premiers articles que nous avons répertoriés datent de 2007 : « Le suicide apparaît comme acte ultime de résistance », interview de la sociologue Annie Thébaud-Mony, propos recueillis par Sonya Faure, *Libération.fr*, 15/03/2007 ; « Souffrir et mourir au travail », par Sonya Faure, *Libération.fr*, 18/07/2007.

¹¹⁴ Rabatel Alain, 2010, p. 32.

¹¹⁵ Cf., par exemple, *Suicide au travail : les employeurs devant la justice*, documentaire radiophonique de Charlotte Bienaimé et Gilles Davidas, 53', diffusé le 09/01/2014 sur France Culture.

¹¹⁶ Rabatel Alain, 2010, p. 32.

¹¹⁷ Faure Sonya, *Un suicide du travail*, *Libération.fr*, 15/04/2009 (http://www.liberation.fr/futurs/2009/04/15/un-suicide-du-travail_552790).

Il existe toutefois des formes d'inégalité dans le traitement médiatique des cas de suicides liés au travail. Parfois, des suicides, même multiples, survenus dans certaines entreprises ne bénéficient que d'un traitement médiatique minimum, voire inexistant. Il en est ainsi des suicides à la SNCF : pour Philippe Mühlstein en effet « *le silence règne sur la situation à la SNCF* »¹¹⁸. Une recherche, certes non exhaustive, sur les versions *on line* des quotidiens français montre qu'en effet les cas de suicide de cheminots ne font pas l'objet d'articles très développés et sont traités dans la rubrique « faits divers »¹¹⁹. Le nom de la société française des chemins de fer est pourtant régulièrement associé au mot « suicide » dans la presse écrite hexagonale, mais, le plus souvent, pour traiter des personnes qui se donnent la mort sur les voies, en se jetant sous un train, et ce, en termes de conséquences pour les horaires et le trafic des trains ou pour les finances de la société de chemin de fer.

Mais qu'en est-il de la manière dont les médias français appréhendent le fond du dossier « suicides au travail » ?

Pour Alain Rabatel, qui s'est plus particulièrement penché sur la médiatisation des cas de suicides à France Télécom, il est possible de noter « *une évolution sensible du traitement des informations durant l'été 2009, en passant d'une confrontation globale des responsables de l'entreprise et des syndicats à une représentation qui multiplie les points de vue d'experts variés, de travailleurs, de responsables politiques, etc* »¹²⁰.

Pour Rabatel, les journalistes se sont au départ contentés de mettre en scène les oppositions entre entreprises et syndicats. Les articles se limitent alors à un face-à-face entre ces deux acteurs, « *dont les positions antagonistes se neutralisent* »¹²¹ : les employeurs, qui tentent de rejeter toute responsabilité en psychologisant les passages à l'acte, et les organisations syndicales, qui dénoncent le rôle du management et des organisations du travail dans ces drames. La parole est aussi parfois donnée à la famille, aux amis et aux collègues de travail du suicidant¹²² comme dans le documentaire radiophonique *Suicide au travail : les employeurs devant la justice* dans lequel Charlotte Bienaimé et Gilles Davidas interviewent l'épouse d'un suicidant de Thales et les parents d'un salarié de l'Agence spatiale européenne pour leur permettre d'expliquer le suicide de leur proche ainsi que le combat qu'ils mènent

¹¹⁸ Mühlstein Philippe, 2015, p. 38.

¹¹⁹ Voir, par exemples, « Suicide d'un agent de la SNCF sur son lieu de travail », Le Monde.fr, 19/07/2012 ; « Essonne : un agent de la SNCF se suicide en se jetant sous un train », La Dépêche.fr, 02/12/2015 (ce suicide a également été relayé par Ouest-France, Le Figaro, Libération, Le Parisien, 20minutes.fr ou France 3) ; « Béziers : un cheminot se suicide dans les ateliers de la gare », Midi Libre, 16/04/2016. Signalons que deux des trois suicides que nous signalons ici sont survenus après que Philippe Mühlstein ait publié son article dénonçant le peu d'intérêt des médias français pour les cas à la SNCF.

¹²⁰ Rabatel Alain, 2010, p. 34.

¹²¹ Rabatel Alain, 2010, p. 33.

¹²² Pour Alain Rabatel, « les proches de la famille sont peu représentés dans les médias, pour des raisons de respect de la douleur des familles, mais aussi, parallèlement, en raison d'un sentiment diffus de culpabilité. Il en va de même pour les compagnons de travail, souvent pour les mêmes motifs » (Rabatel Alain, 2010, p. 33).

en justice pour faire condamner les employeurs. Les témoignages des membres de la famille et des amis du salarié qui est passé à l'acte peuvent renforcer ou compléter le point de vue porté par un des acteurs du face-à-face employeurs/syndicats. Anne Goujon Belghit et Stéphane Trébuçq considèrent que « *les proches interviennent dans certains cas pour révéler des éléments clés sur les raisons du suicide du salarié, ces dernières étant bien en lien avec le lieu de travail et le management de l'entreprise* » et donc exprimer un point de vue qui s'oppose, de manière plus ou moins tranchée, à celui des employeurs¹²³. Exceptionnellement, les déclarations des proches rejoignent le discours des entreprises. C'est du moins ce qu'illustre, selon nous, le traitement médiatique dans le journal *Midi Libre* du suicide d'un cheminot qui s'est donné la mort en se jetant depuis un pont dans les bâtiments des ateliers de réparation de la gare de Béziers. Dans un premier article, ce quotidien oppose, de manière assez classique, le point de vue de la CGT qui dénonce le « *management hyper agressif* » de la SNCF et celui de la direction qui dit ne pas comprendre le geste de ce travailleur irréprochable et proche de la retraite. Dès le lendemain, le même journal publie, dans un second article, le témoignage d'une personne présentée comme le meilleur ami du suicidant et qui qualifie de « honteuse » la récupération par la CGT du suicide de son ami, réfutant l'existence d'un lien entre ce geste et l'organisation du travail au sein du groupe SNCF¹²⁴.

Il convient également de noter qu'Anne Goujon Belghit et Stéphane Trébuçq estiment que les médias font le plus souvent la part belle aux syndicats et à des discours mettant en cause les conditions ou l'organisation du travail. Ils sont toutefois contraints d'admettre que « *dans le cas de France Télécom, les articles semblent également se différencier en fonction du positionnement politique des journaux* »¹²⁵. Même s'il ne l'associe pas au positionnement politique des quotidiens, Alain Rabatel montre, quant à lui, que « *le traitement médiatique, réduit à une opposition binaire qui neutralise les positions, renforce la doxa, c'est-à-dire l'idée que le lien entre le travail et le suicide n'existe pas (au sens où il n'y a pas de causalité), en sorte que cela paraît dédouaner la responsabilité fondamentale de l'entreprise dans l'organisation des rapports sociaux, des rapports de production, de gestion et d'administration.* »¹²⁶. Dans ce contexte médiatique, les représentants des salariés ont du mal à faire entendre leur point de vue, car, écrit Rabatel, « *il est assez inaudible* » par le grand public¹²⁷. Il faudra attendre que la presse relaye les analyses des spécialistes, pourtant disponibles depuis longtemps, pour que la situation change. Ces spécialistes, au nombre desquels Christophe Dejours qui a, entre autres, accordé une interview au journal *Le Monde*¹²⁸, ont en effet permis de dépasser la simple présentation basée sur l'émotion de cas individuels pour développer une réflexion plus large sur la souffrance au

¹²³ Goujon Belghit Anne, Trébuçq Stéphane, 2015, p. 325.

¹²⁴ « Béziers : le suicide du cheminot ne serait pas lié aux conditions de travail », *Midi Libre.fr*, 17/04/2016.

¹²⁵ Goujon Belghit Anne, Trébuçq Stéphane, 2015, p. 323.

¹²⁶ Rabatel Alain, 2010, p. 45.

¹²⁷ Rabatel Alain, 2010, p. 45.

¹²⁸ « Le suicide au travail est le plus souvent lié à une transformation de l'organisation », entretien avec le psychanalyste Christophe Dejours, propos recueillis par Francine Aizicovici, *Le Monde.fr*, 13/08/2009.

travail et sur les conséquences du management, en ce compris les suicides de salariés sur leur lieu de travail.

Le traitement médiatique des suicides et des tentatives de suicide liés au travail en Belgique

Nous n'avons pas, dans le cadre de ce travail dépouillé de manière systématique les grands titres de la presse belge d'expression francophone. Toutefois, les archives en ligne des quotidiens offrent un aperçu significatif du traitement médiatique des suicides liés au travail en Belgique.

La presse belge relate, à intervalle régulier, des cas de suicides liés au travail. Ceux-ci sont le plus souvent couverts comme de simples faits-divers. Comme en France, les journalistes de la presse belge se contentent, le plus souvent, de présenter les cas de suicides au travail « *en extériorité* »¹²⁹, donnant la parole tantôt aux représentants syndicaux, tantôt à des membres de la direction ou des ressources humaines des entreprises. Il est intéressant de noter que, contrairement à ce que l'on peut constater dans la presse française, ces deux acteurs ne sont pas toujours antagonistes dans les articles que nous avons consultés. Les déclarations des délégués syndicaux SETCa et CNE de GlaxoSmithKline suite au suicide d'un cadre sur le parking de l'entreprise, à Rixensart, rejoignent très largement celles de la direction, ce qui permet à Yannick Natelhoff d'écrire dans les colonnes de la DH : « *Pour Pascal Lizin*¹³⁰, *comme pour les syndicats, il ne faut pas jeter l'opprobre sur l'entreprise pharmaceutique* »¹³¹. Briser la loi du silence qui entoure les suicides au travail semble moins facile en Belgique qu'en France ; le recours aux médias ne semble en tout cas pas être une stratégie des syndicats pour dénoncer les effets délétères des formes d'organisation du travail à l'œuvre depuis le tournant gestionnaire des années 80. À notre connaissance, dans la presse écrite belge francophone, les journalistes se limitent donc à un bref récit des faits et ne dépassent pas la scénographie énonciative qui sollicite principalement ces deux parties prenantes du drame que sont les entreprises et les syndicats¹³². En outre, les articles qui poussent plus loin l'analyse en donnant la parole aux experts semblent absents.

Notre analyse, certes partielle, tend à dégager quelques différences entre le traitement médiatique des suicides liés au travail en Belgique et ce qu'on a pu lire dans les quotidiens français. Nous en avons répertorié trois :

¹²⁹ Rabatel Alain, 2010, p. 37.

¹³⁰ Pascal Lizin était, au moment des faits en 2009, le porte-parole de GSK.

¹³¹ « Un employé de GSK se suicide », Yannick Natelhoff, DH.be, 20/11/2009.

¹³² Les proches sont parfois également sollicités.

1. nous ne retrouvons pas, dans la presse écrite belge francophone, de structure à épisodes. Les journalistes semblent plutôt se focaliser sur un suicide en particulier, même s'il n'est pas le premier qui survient dans l'entreprise. L'article publié dans *La Meuse* le 30 juin 2014, par exemple, relate le suicide d'un ouvrier de la FN sur le parking de l'usine¹³³. Ce suicide n'est pourtant pas le premier au sein de l'entreprise : selon un représentant de la FGTB, il s'agirait même du troisième cas en moins d'un an. La déclaration du syndicaliste est toutefois simplement relayée et ne fait l'objet d'aucun développement, ni d'aucune investigation, de la part du journaliste.

2. Pour les suicides en série chez France Télécom, les médias hexagonaux donnent une image relativement homogène du monde syndical, ne relatant notamment pas les tensions entre les organisations lors de la création de l'Observatoire du stress et de la mobilité forcée¹³⁴. En Belgique, la presse laisse parfois transparaître des divergences de points de vue entre syndicats. Dans la couverture qu'il assure du suicide très médiatisé d'Alain Vigneron, ouvrier chez ArcelorMittal, le quotidien *Le Soir* tentera maladroitement d'unifier les déclarations de la FGTB et de la CSC, sans apparemment mesurer que les deux syndicats ne défendent pas le même point de vue, du moins si l'on se réfère aux mots que leurs représentants choisissent alors pour s'exprimer dans la presse. En effet, tandis que la FGTB traite Mittal d'assassin tout en reconnaissant que le choix du suicidant est personnel¹³⁵, la CSC déclare : « *le mal-être des travailleurs est infernal, mais un suicide est avant tout une affaire privée* »¹³⁶. Or, pour nous, affirmer que le choix que fait le métallurgiste est personnel¹³⁷ et reconnaître le caractère collectif du massacre social chez ArcelorMittal n'équivaut pas à renvoyer dans la sphère privée le geste d'Alain Vigneron. De plus, la radicalité de la FGTB (Mittal = assassin) ne se retrouve pas dans les déclarations de la CSC.

3. Il existe, dans le traitement médiatique des suicides au travail en Belgique, une dimension que nous qualifierions, faute d'un meilleur terme, de « communautaire » et qui est bien entendu absente en France. Comme pour d'autres questions sociales du reste, les grands quotidiens belges informent peu leurs lecteurs de ce qui se passe de l'autre côté de la frontière linguistique. Les suicides, pourtant nombreux, de travailleurs de Ford Genk n'ont pas défrayé la chronique en Belgique francophone : nous parlons pourtant là de 38 cas entre la première

¹³³ « Un ouvrier de la FN s'est suicidé sur le parking de l'entreprise avec une arme FN », par Arnaud Bisschop, *La Meuse.be*, 30/06/2014.

¹³⁴ Rabatel Alain, 2010, p. 40-41.

¹³⁵ « Pour la FGTB, Alain Vigneron a été "assassiné par Mittal" », par Gil Durand, *Le Soir.be*, 15/10/2013

¹³⁶ « Un travailleur d'ArcelorMittal se suicide et dénonce Mittal », par Philippe Laloux et Philippe Bodeux, *Le Soir.be*, 15/10/2013.

¹³⁷ Et de fait, le suicide ne compte pas parmi les formes d'actions traditionnelles de la lutte syndicale et politique.

restructuration de l'entreprise, en 2003, et 2013¹³⁸. Ceci écrit, ils ne semblent pas non plus avoir été très largement médiatisés dans le nord du pays. Le suicide d'Alain Vigneron constitue, à notre connaissance, une exception notoire puisqu'il a fait l'objet d'articles dans la presse flamande¹³⁹.

Nous concluons en précisant que, comme en France, ce sont majoritairement les cas de suicides qui surviennent dans des entreprises appartenant à de grands groupes ou ayant une notoriété importante qui sont relayés par les journalistes, même si l'on trouve également des articles sur des suicides de salariés dans des structures plus petites, comme en attestent, par exemple, les papiers publiés par les journaux du groupe *L'Avenir* sur le passage à l'acte d'un éducateur du centre Saint-Lambert dans la région d'Andenne¹⁴⁰.

¹³⁸ « 38 zelfdodingen in tien jaar bij werknemers Ford Genk », Het Nieuwsblad.be, 06/09/2013.

¹³⁹ Voir « Vakbond na zelfmoord : 'Lakshmi Mittal heeft hem vermoord' », De Standaard.be, 15/10/2013. La même dépêche Belga a aussi été publiée par Het Nieuwsblad.

¹⁴⁰ « Un éducateur du centre Saint-Lambert se suicide », L'Avenir.net, 10/04/2014 ; « Suicide : malaise à St-Lambert », par A. D., L'Avenir.net, 11/04/2014.

Conclusion

Qu'ils soient psychanalystes, psychologues ou encore sociologues du travail, les chercheurs ont clairement établi un lien de cause à effet entre les formes d'organisation du travail mises en œuvre depuis les années 80 et les gestes suicidaires posés par des salariés en souffrance. Pourtant, nous l'avons vu, trop nombreux sont ceux qui, aujourd'hui encore, minimisent ou nient ce lien de causalité, qu'il s'agisse de dirigeants d'entreprise, de politiques, de scientifiques ou, ce qui est pour nous plus problématique, de représentants syndicaux.

Certes, le phénomène des suicides au travail est compliqué à quantifier, tant, de par sa complexité, il échappe à une simple « mise en chiffres ». Mais là n'est pas le plus important : les suicides liés au travail constituent l'expression la plus radicale d'une souffrance inhérente à des formes d'organisation délétères pour les travailleurs et les collectifs de travail. Ce sont donc les modèles managériaux contemporains qu'il faut transformer si l'on veut enrayer la mécanique qui est actuellement à l'œuvre dans les entreprises.

En France, le monde syndical ne parle pas encore tout à fait d'une seule voix lorsqu'il est question de suicides au travail ou, même, plus largement, de souffrance au travail. Déni et banalisation subsistent dans le chef de certains. Pourtant, au cours de ces dix dernières années, les mentalités ont évolué au sein des syndicats français et il est plus facile aujourd'hui de faire reconnaître les problématiques qui nous occupent comme des enjeux fondamentaux de l'action syndicale. L'adhésion à l'Observatoire du stress et de la mobilité forcée d'organisations de travailleurs qui étaient opposées à sa création en 2007 illustre cette prise de conscience de plus en plus large dans les milieux syndicaux hexagonaux. Certains syndicats français ont en outre construit des fiches-outils et des formations permettant à leurs représentants au CHSCT, à leurs délégués et à leurs militants de réagir rapidement et de manière pragmatique dans des situations de suicides ou de tentatives de suicide qui sont fortement anxiogènes. Les syndicats français ont également contribué et contribuent encore à la médiatisation des cas de suicides liés au travail. On peut en effet régulièrement lire dans les colonnes des quotidiens que les journalistes ont été informés par un communiqué de telle ou telle organisation syndicale. Toutefois, la presse hexagonale se cantonne généralement, pour traiter des suicides au travail, à des articles relatant des cas individuels et adoptant une posture énonciative qui met en scène l'antagonisme entre direction et syndicats. Les suicides en série dans de grandes entreprises françaises avaient pourtant obligé les journalistes à donner la parole à des spécialistes de la question et à inscrire les cas individuels dans une réflexion plus large.

Mais qu'en est-il de la situation en Belgique ? Le « silence belge » sur la question des suicides et tentatives de suicide liés au travail, que dénonçait Sophie Bruneau en 2009, est-il toujours d'actualité en 2016 ?

Au vu de la recherche que nous avons menée pour rédiger ce travail, la réponse à cette question est, selon nous, malheureusement positive. Certains syndicalistes ont, il est vrai, pris la mesure de ces « drames de la conscience professionnelle », comme le montre l'intervention d'une permanente du SETCa dans une institution de la CP 319.02 du Namurois. Mais force est de constater que, dans les organisations syndicales belges, les résistances sont encore nombreuses. La situation de la Belgique diffère pourtant peu de celle de la France. Certaines entreprises, comme Belgacom-Proximus, ont connu et connaissent très certainement encore des cas de suicides. Des institutions du non-marchand ou des administrations communales sont touchées par ce fléau. Mais, lorsque l'on veut parler de suicides au travail en Belgique, les exemples qui sont choisis viennent de France. Il semble en effet plus aisé et moins « stressant » de parler de France Télécom-Orange que de notre ancien opérateur public ou de la pendaison d'une éducatrice de Dunkerque plutôt que du passage à l'acte d'un travailleur social en Belgique francophone. De plus, les syndicats belges ne mettent aucun outil spécifique à disposition de leurs délégués et représentants élus au CPPT qui se trouvent donc dépourvus et contraints à l'improvisation lorsqu'ils sont confrontés au suicide ou à la tentative de suicide d'un ou une collègue. Quant à la presse, notre analyse tend à montrer qu'elle n'a pas, en Belgique, dépassé la simple relation des faits. À la décharge des journalistes, les syndicats ne semblent pas chercher, dans notre pays, à porter ce dossier sur la place publique au travers des médias comme c'est le cas en France.

Bien que nous soyons largement sorti du cadre qui nous était imposé, nous n'abordons pas, dans ce travail, toutes les facettes de la problématique pour le moins complexe des suicides au travail. Certaines dimensions ont été oblitérées, comme les aspects juridiques, et d'autres trop peu développées. Il conviendrait d'y revenir dans une étude plus approfondie à laquelle il faudrait donner une dimension pluridisciplinaire. Il serait aussi intéressant d'approfondir l'analyse du traitement médiatique des suicides liés au travail en Belgique en constituant un corpus d'articles plus large et en intégrant les médias audiovisuels.

Outre cet aspect plus « universitaire », il serait également intéressant de développer, pour la Belgique, des outils similaires aux fiches-outils de Solidaires et de la CGT à l'attention des délégués et des permanents syndicaux. Ces outils qui pourraient, à notre sens, être communs aux grandes organisations syndicales belges, devraient être co-construits par des syndicalistes et des chercheurs. Il serait également pertinent, selon nous, de mettre en place un observatoire du stress associant syndicats et monde universitaire, avec, peut-être, une attention particulière pour les petites et moyennes entreprises et les institutions du public et du non marchand où la souffrance au travail, qui débouche

parfois sur des suicides ou des tentatives de suicide, n'est pas moindre que dans les grandes entreprises multinationales.

Bibliographie

Ouvrages et articles scientifiques

Baudelot Christian, Gollac Michel, 2015, « Que peuvent dire les suicides au travail ? », in *Sociologie*, vol. 6, p. 195-206.

Bègue Florence, 2015, « Comment rouvrir le dossier du travail et rendre l'action collective possible ? À propos de deux exemples d'intervention en situation de crise », in *Travailler*, n° 33, p. 25-36.

Clot Yves, « Suicides au travail : un drame de la conscience professionnelle ? », in *Activités*, vol. 10, n° 2, 2013, p. 39-53. (<http://www.activites.org/v10n2/v10n2.pdf>).

Cormann Grégory, 2014, « La radicalité politique au bout du travail : du suicide des ouvriers aux suicides en série des employés », in *Quaderni*, 84, p. 73-83.

Delmas Corinne, Merlin Jean-Robin, 2010, « L'Observatoire du stress et des mobilités forcées à France Télécom : logiques et modes d'action d'une structure originale », in *Savoir/Agir*, n° 12, p. 35-41.

Dejours Christophe, 2005, « Nouvelles formes de servitude et suicide », in *Travailler*, n° 13, p. 53-73.

Dejours Christophe, Bègue Florence, 2009, *Suicide et travail : que faire ?*, Paris, PUF (coll. Souffrance et théorie).

Dujarier Marie-Anne, 2015, « Ne travailler que pour les chiffres ? Le sens du travail à l'épreuve du management contemporain », in Thébaud-Mony Annie Davezies Philippe, Vogel Laurent, Volkoff Serge (dir.), *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris, La Découverte, p. 171-177.

du Roy Ivan, 2015, « Organisation du travail et mise en danger à France Télécom-Orange », in Thébaud-Mony Annie Davezies Philippe, Vogel Laurent, Volkoff Serge (dir.), *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris, La Découverte, p. 463-466.

Fanello Liliane, 2009, « Suicides au travail : une maladie de la modernité », in *Econosphères* (<http://www.econospheres.be/Suicides-au-travail-une-maladie-de>).

Favot Marie-Adélaïde, Burchkalter Pascal, 2011, « Suicide lié au travail. Enjeux juridiques et pistes de réflexion sur les moyens de prévention », in *Les Cahiers du DRH*, n° 181, p. 45-52.

Gâche Fabien, Fortino Sabine, Tiffon Guillaume, 2013, « L'expertise doit venir en complément de l'action syndicale, pas s'y substituer », in *La nouvelle revue du travail*, 3 (<http://nrt.revues.org/1320>).

Goujon Belghit Anne, Trébucq Stéphane, 2015, « Le suicide : faire face à l'emprise des média. Le cas des Suicides au travail », in *Revue internationale de psychologie et de gestion des comportements organisationnels*, vol. XXI, 52, p. 313-332.

Jourdan Mireille, Remouchamps Sophie, 2012, « Harcèlement, suicide et accident de travail », in Clesse Charles-Éric, Nayer André (dir.), *Du risque professionnel au bien-être. Approches juridique et psychosociologique*, Limal, Anthemis, 2012, p. 121-144 (Collection du Jeune barreau de Charleroi).

Lomba Cédric, 2013, « Un homme est mort, une classe joue sa survie », in *Contretemps* (<http://www.contretemps.eu/homme-est-mort-classe-joue-sa-survie/>).

Mühlstein Ph., *Face aux suicides au travail : l'action syndicale entre banalisation et déni*, in *Travailler*, n° 33, 2015/1, p. 37-47.

Palate Simon, 2011, « Suicide et tentative de suicide au travail : réflexions sur la notion d'accident de travail au départ d'un arrêt de la Cour d'appel d'Anvers », in *Justice en ligne*, 4 p. (http://www.justice-en-ligne.be/IMG/pdf/S._Palate_-_Version_Longue.pdf).

Puaud D., 2012, *Le travail social ou l'« art ordinaire »*, Bruxelles, Fédération Wallonie-Bruxelles (coll. Temps d'arrêt/Lectures, 58).

Rabatel Alain, *Le traitement médiatique des suicides à France Télécom de mai-juin à mi-août 2009 : la lente émergence de la responsabilité du management dans les suicides en lien avec le travail*, in *Studia Universitatis Babeş-Bolyai, Philologia, LV*, 2010, 1, p. 31-52.

Articles de presse

« 38 zelfdodingen in tien jaar bij werknemers Ford Genk », *Het Nieuwsblad.be*, 06/09/2013 (http://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20130905_00727714).

« Béziers : le suicide du cheminot ne serait pas lié aux conditions de travail », *Midi Libre.fr*, 17/04/2016 (<http://www.midilibre.fr/2016/04/17/sncf-le-suicide-ne-serait-pas-lie-aux-conditions-de-travail-a-beziers,1318527.php>).

« Béziers : un cheminot se suicide dans les ateliers de la gare », *Midi Libre.fr*, 16/04/2016 (<http://www.midilibre.fr/2016/04/16/un-cheminot-se-suicide-dans-les-ateliers-de-beziers,1318232.php>).

« Comparer les suicides chez France Télécom et dans le reste de la population n'a pas de sens », interview de Avner Bar-Hen, propos recueillis par Jonathan Parienté, *Le Monde.fr*, 22/10/2009 (http://lemonde.fr/societe/article/2009/10/22/comparer-les-suicides-chez-france-telecom-et-dans-le-reste-de-la-population-n-a-pas-de-sens_1257598_3224.html#JHP7VVoUEPDc7vyw.99).

« Émoi après le suicide d'un cadre technique. Belgacom : malaise à Liège », par Martial Tardy, Le Soir.be, 16/01/2008 (http://archives.lesoir.be/emoi-apres-le-suicide-d-un-cadre-technique-belgacom-mal_t-19980116-Z0EQH9.html).

« Essonne : un agent de la SNCF se suicide en se jetant sous un train », La Dépêche.fr, 02/12/2015 (<http://www.ladepeche.fr/article/2015/12/02/2229671-essonne-agent-sncf-suicide-jetant-sous-train.html>).

« Grève des inspecteurs du travail après le suicide de deux collègues », Le Point.fr, 07/02/2012 (http://www.lepoint.fr/societe/greve-des-inspecteurs-du-travail-apres-le-suicide-de-deux-collegues-07-02-2012-1428486_23.php).

« Il n'y a pas eu de "vague de suicides" à France Télécom », entretien avec Viviane Kovess-Masféty, propos recueillis par Jean-Yves Nau, Slate.fr, 26/10/2009 (<http://www.slate.fr/story/12119/%C2%ABil-ny-pas-de-%E2%80%9Cvague-de-suicides%E2%80%9D-france-telecom%C2%BB>).

« Le suicide apparaît comme acte ultime de résistance », interview de la sociologue Annie Thébaud-Mony, propos recueillis par Sonya Faure, Libération.fr, 15/03/2007 (http://www.liberation.fr/futurs/2007/03/15/le-suicide-apparait-comme-un-acte-ultime-de-resistance_87545).

« Le suicide au travail est le plus souvent lié à une transformation de l'organisation », entretien avec le psychanalyste Christophe Dejours, propos recueillis par Francine Aizicovici, Le Monde.fr, 13/08/2009 (http://www.lemonde.fr/economie/article/2009/09/17/le-suicide-au-travail-est-le-plus-souvent-lie-a-une-transformation-de-l-organisation_1228234_3234.html).

« N'importe qui peut-il péter un câble ? », entretien avec Viviane Kovess-Masféty, propos recueillis par Clotilde de Gastines, Metis. Correspondances européennes du travail, 18/01/2011 (http://www.metiseurope.eu/n-importe-qui-peut-il-peter-un-cable_fr_70_art_29014.html).

« "Pas de vague de suicides à France Télécom", selon un statisticien », Le Monde.fr, 19/10/2009 (http://lemonde.fr/societe/article/2009/10/19/pas-de-vague-de-suicides-a-france-telecom-selon-un-statisticien_1256048_3224.html#87vG0Od3pTmay0XR.99).

« Pour la FGTB, Alain Vigneron a été "assassiné par Mittal" », par Gil Durand, Le Soir.be, 15/10/2013 (<http://www.lesoir.be/340185/article/actualite/regions/liege/2013-10-15/pour-ftgb-alain-vigneron-ete-assassine-par-mittal>).

« Souffrir et mourir au travail », par Sonya Faure, Libération.fr, 18/07/2007 (http://www.liberation.fr/evenement/2007/07/18/souffrir-et-mourir-au-travail_98508).

« Suicide d'un agent de la SNCF sur son lieu de travail », Le Monde.fr, 19/07/2012 (http://www.lemonde.fr/societe/article/2012/07/19/suicide-d-un-agent-de-la-sncf-sur-son-lieu-de-travail_1735926_3224.html?xtmc=suicide_sncf&xtcr=16)

« Suicide : malaise à St-Lambert », par A. D., L'Avenir.net, 11/04/2014 (http://www.lavenir.net/cnt/dmf20140410_00461343).

« Suicides à France Télécom : statistiques contre émotion », par Olivier Babeau, Atlantico.fr, 27/04/2011 (<http://www.atlantico.fr/decryptage/suicides-france-telecom-realite-statistiques-contre-force-emotion-85841.html>).

« Un cadre se suicide chez GSK », La Libre.be, 20/11/2009 (<http://www.lalibre.be/regions/brabant/un-cadre-se-suicide-chez-gsk-51b8b2d7e4b0de6db9b8f49b>).

« Un éducateur du centre Saint-Lambert se suicide », L'Avenir.net, 10/04/2014 (http://www.lavenir.net/cnt/dmf20140409_00461015).

« Un employé de GSK se suicide », par Yannick Natelhoff, DH.be, 20/11/2009 (<http://www.dhnet.be/archive/un-employe-de-gsk-se-suicide-51b7e89ee4b0de6db99775cb>).

« Un employé de GSK se suicide », Le Soir.be, 19/11/2009 (http://archives.lesoir.be/un-employe-de-gsk-se-suicide_t-20091119-00QYGN.html)

« Un ouvrier de la FN s'est suicidé sur le parking de l'entreprise avec une arme FN », par Arnaud Bisschop, La Meuse.be, 30/06/2014 (<http://www.lameuse.be/1044068/article/2014-06-29/un-ouvrier-de-la-fn-s-est-suicide-sur-le-parking-de-l-entreprise-avec-une-arme-f>).

« Un travailleur d'ArcelorMittal se suicide et dénonce Mittal », par Philippe Laloux et Philippe Bodeux, Le Soir.be, 15/10/2013 (<http://www.lesoir.be/339798/article/actualite/belgique/2013-10-15/un-travailleur-d-arcelormittal-se-suicide-et-denonce-mittal>).

« Un suicide du travail », par Sonya Faure, Libération.fr, 15/04/2009 (http://www.liberation.fr/futurs/2009/04/15/un-suicide-du-travail_552790).

« Vakbond na zelfmoord : 'Lakshmi Mittal heeft hem vermoord' », De Standaard.be, 15/10/2013 (http://www.standaard.be/cnt/dmf20131015_00792202)

SOURCES AUDIO-VISUELLES

Suicide au travail : les employeurs devant la justice, documentaire radiophonique de Charlotte Bienaimé et Gilles Davidas, 53', diffusé le 09/01/2014 sur France Culture (disponible sur <http://www.franceculture.fr/emissions/sur-les-docks-14-15/suicide-au-travail-les-employeurs-devant-la-justice>).

Suicide au travail, mode d'emploi, documentaire radiophonique de Sophie Bruneau, 46' 45'', diffusé en 2009, sur RTBF La Première (disponible sur http://www.liberation.fr/futurs/2010/05/03/suicides-au-travail-mode-d-emploi_1853).

La Chaîne du Silence, documentaire télévisuel d'Agnès Lejeune et Eric Monami, 68', diffusé le 24/11/1999, sur RTBF La Une (émission « Faits divers ») (Dossier de presse disponible sur http://teauma.perso.sfr.fr/991110_rtb_f_dossier_presse.html).

AUTRES SOURCES

CGT Métallurgie, Suicide, tentative de suicide. Quelles actions syndicales ? (http://www.ftm.cgt.fr/administration/documents/livret_suicide.pdf).

CNT – Travail et Affaires sociales, Dossier « Suicides Romain Lecoustre – Luc Béal-Rainaldy » (<http://www.cnt-tas.org/tag/suicides-romain-lecoustre-luc-beal-rainaldy/>).

« Comment transformer un service public en entreprise dans laquelle on se suicide le plus, ou comment devenir délinquant "à l'insu de son plein gré" ? », témoignage d'un postier, Observatoire du stress et de la mobilité forcée à France Télécom-Orange et dans les entreprises, 20/01/2013, (http://www.observatoiredustressft.org/index.php?option=com_content&view=article&id=2114:la-poste&Itemid=101)

Daniellou François, 2015, Faire reconnaître un suicide comme accident de travail. Guide pratique pour les ayants droit. Victime relevant du régime général ou du régime agricole, version 2 (http://www.souffrance-et-travail.com/media/pdf/Suicide_Guide_Ayants_droit.pdf).

Union syndicale Solidaires, 2012, Congrès de juin 2011 (Supplément à Expressions solidaires) (https://www.solidaires.org/IMG/pdf/brochure_5eme_congres.pdf?1840/).

Union syndicale Solidaires - Santé au Travail, 2012, Que faire en cas de suicide ou tentative de suicide ? (Outils pour l'action syndicale. Fiche n° 8) (www.solidaires.org/IMG/pdf/Sante_au_travail_NR8.pdf).