



RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



Protocole d'intervention en cas de suicide ou de tentative de suicide d'un personnel

Références :

- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006063791>
- Circulaire RDFS1500763C relative à la diffusion du guide juridique d'application du décret n°82-453
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parours_professionnel/sante_securite_travail_fp/guide-juridique-circulaire-D82-453.pdf
- Vademecum en matière des risques psychosociaux
http://cache.media.education.gouv.fr/file/2016/76/6/VademecumRPS_640766.pdf

Le président du CHSCTA ou son représentant et le président du CHSCTD ou son représentant se concertent et décident du CHSCT à saisir (départemental ou académique).

Ils informent dans les meilleurs délais les secrétaires des deux CHSCT de cet événement.

Les actions suivantes concernent le CHSCT saisi :

Le président du CHSCT communique au secrétaire du CHSCT les éléments d'information en lien avec cet acte et le contexte de travail.

Le secrétaire du CHSCT, compte tenu des éléments d'information qui lui sont donnés par l'administration, informe les membres du CHSCT et échange avec eux.

Le secrétaire du CHSCT fait remonter les réactions et les informations dont disposent les représentants du personnel membres du CHSCT au président du CHSCT et propose éventuellement la tenue d'une réunion du CHSCT.

Lors de cette réunion le CHSCT décide ou non de procéder à une enquête.

Si la décision de diligenter une enquête est prise :

1. La démarche d'enquête comporte 8 étapes :
 - 1^{ère} étape

Le CHSCT vote une résolution mandatant une délégation. Celle-ci est constituée conformément à l'article 53, alinea 2, du décret 82-453 du 28 mai 1982 : « Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin de prévention, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation. »

Le CHSCT valide également les principes méthodologiques de l'enquête.

- 2^{ème} étape

La délégation recueille des informations et identifie les personnes à interviewer.

- 3^{ème} étape

Elle élabore une trame d'entretien à partir d'un modèle préétabli et adaptable pour réaliser les entretiens.

- 4^{ème} étape

Les informations recueillies (entretiens et documents) sont classées par facteurs de risque.

- 5^{ème} étape

Une analyse et une synthèse du contenu des entretiens et des documents recueillis est réalisée.

- 6^{ème} étape

Les facteurs de risques professionnels sont hiérarchisés.

- 7^{ème} étape

La délégation propose des mesures de prévention.

- 8^{ème} étape

Le rapport est présenté en réunion de CHSCT.

2. L'enquête est conduite selon 10 principes de base indissociables :

Ils sont garants du sens de l'analyse réalisée par la délégation d'enquête, de sa rigueur et de son éthique. Ils fixent le cadre et les règles dont se dote la délégation d'enquête pour mener à bien sa mission.

- 1^{er} principe

L'enquête appréhende le suicide ou la tentative de suicide comme un évènement pluricausal, à l'instar des accidents du travail. Il est l'aboutissement de conjonctions de différents facteurs, individuels et professionnels. L'enquête visera à mettre en évidence les différents facteurs professionnels qui apparaissent susceptibles d'être en cause dans le geste suicidaire. Les facteurs individuels pourront être signalés aux membres de la délégation mais ils ne seront pas retenus dans l'analyse.

- 2^{ème} principe

L'enquête est centrée exclusivement sur l'analyse du travail, de son organisation et des contraintes professionnelles de la victime. Son objectif est d'aboutir à l'élaboration de mesures de prévention visant à éviter la reproduction d'un tel évènement, et à réduire ou à supprimer les facteurs professionnels identifiés.

- 3^{ème} principe

L'enquête repose sur la mise en évidence de « faits », d'éléments objectifs portant sur l'activité professionnelle, les conditions de travail et l'organisation du travail, et non sur des interprétations ou des jugements de valeurs ; les enquêteurs devront s'en tenir à une description des faits, sans porter de jugements de valeur.

- 4^{ème} principe

L'enquête ne prendra pas en considération, ni n'exploitera des informations et données relevant de la vie privée et familiale de l'agent : état de santé, personnalité et psychologie de la victime, vie intime, vie conjugale. Plus largement, tout élément ou dossier clairement identifié comme étant personnel sur le lieu de travail ne doit faire l'objet d'aucune investigation¹.

L'enquête doit donc laisser de côté les facteurs personnels, tout en considérant que la vie privée et la vie professionnelle interagissent en permanence l'une sur l'autre (idée de circularité).

Elle se distingue ainsi de « l'autopsie psychologique ».

¹ Articles 9 du code civil et 226-1 du code pénal.

La délégation d'enquête n'a pas vocation à élucider l'acte suicidaire, qui reste foncièrement énigmatique, en ce qu'il engage toute l'histoire du sujet, son vécu et sa subjectivité.

- 5^{ème} principe

L'enquête ne s'inscrit pas dans une approche juridique de recherche de responsabilités. La délégation n'est pas habilitée à le faire, seuls les ayants droit peuvent déclencher ce type de procédure pénale. Le juge, éventuellement saisi, pourra s'appuyer sur le compte-rendu d'enquête réalisé par la délégation.

- 6^{ème} principe

Au travers du rapport, l'enquête peut fournir des éléments permettant à la Caisse primaire d'assurance maladie ou à la commission de réforme ou à la caisse primaire d'assurance maladie de rendre un avis sur une éventuelle imputabilité au travail du suicide ou de la tentative. Mais la délégation n'est pas habilitée à statuer sur ce point.

- 7^{ème} principe

Les volets « diagnostic » et « proposition de mesures de prévention » constituent des activités bien séparées : la délégation réalise d'abord une enquête approfondie sur la base de l'analyse des éléments matériels concernant l'activité de la victime et des entretiens semi-directifs auprès des personnes ciblées, puis elle établit des préconisations étayées sur la base de l'analyse dans un but de prévention.

- 8^{ème} principe

La délégation rend compte de son travail devant le CHSCT qui en débat, décide des suites à donner et vote l'ensemble du rapport d'enquête (analyse et actions préventives à engager). Le CHSCT peut communiquer le rapport à d'autres personnes qui en font la demande : les ayants droit, un avocat... La diffusion du rapport à la CPAM est « de droit ». Le CHSCT est informé des suites données aux conclusions de l'enquête.²

- 9^{ème} principe

Les membres de la délégation sont astreints à un devoir de confidentialité sur l'ensemble des données collectées (art. 73 du décret 82-453 du 28 mai 1982)³.

- 10^{ème} principe

Les agents appelés à s'exprimer devant la délégation le font sur la base du volontariat. Ils ne peuvent être contraints de le faire s'ils ne le souhaitent pas. La direction doit donc s'engager formellement à ne pas sanctionner les agents qui auraient refusé de participer aux entretiens, ou en raison des propos qu'ils auraient tenus devant la délégation. Cette disposition couvre également les membres de la délégation, notamment les représentants du personnel. Le principe de « non préjudice général » doit ainsi être mis en œuvre et respecté.

L'administration prend également l'engagement de mettre en œuvre les préconisations proposées par la délégation et validées par le CHSCT.

² Art. 53 Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

³ « Les personnes participant, à quelque titre que ce soit, aux travaux du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont tenues à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance à l'occasion de ces travaux. »