

Analyser a posteriori des évènements graves dus aux RPS

1. Mettre en place une délégation d'enquête : les suicides ou TS

Intervenir le plus vite possible pour déterminer soit le choix de la délégation d'enquête, soit celui de l'expertise moyennant une assistance.

S'assurer que ceux qui s'engagent dans la délégation d'enquête connaissent le temps nécessaire passé à cette enquête. Ce temps dépasse généralement celui consacré aux accidents classiques. Il y a un compromis à trouver sur le temps, les mesures de prévention à prendre. Il y a un accompagnement également, du côté des Carsat, ou du côté des cabinets d'expertise.

Entre 10 et 15 jours plein de travail.

Il faut un engagement de la direction du fait de l'énergie à dépenser. Si le CHSCT peine à s'engager il faut peut-être passer par l'expertise.

Les membres de la direction qui vont participer (niveau et pouvoir de faire) doivent pouvoir accéder à des documents peu faciles à trouver (évaluation, accès à la boîte mail)(jurisprudence : le matériel appartient à l'employeur sauf les éléments clairement étiquetés « personnel »). Il faut statuer rapidement sur ces questions et obtenir des garanties. Engagement de la direction sur les mesures à prendre.

Pour les élus, il faut qu'ils tiennent leur place, même s'ils n'ont pas de formation spécifique.

Le moment de l'enquête est variable. Il faut que la prise en charge psychologique de la personne (ou des personnes, y compris les témoins qui peuvent également demander à une déclaration d'AT si le choc est important, ou non) ait eu lieu.

Pas de suppléant dans la délégation d'enquête. Le fait de mettre en place dans la délégation un proche, ou une personne de la direction qui ait pu être en cause doit être discuté, et dans la plupart des cas évité.

La délégation est votée en CHSCT. Courrier co-signé et diffusé au personnel pour dire « le CHSCT prend ses responsabilités et va faire une enquête pour prendre des mesures de prévention ». Cette communication est un élément fort.

2. Les principes de fonctionnement :

- a. Etre centré sur le travail et exclusivement sur le travail, les contraintes, les évènements, etc. On laisse de côté la vie privée, même si on sait que tout est lié. Dans le cas contraire le problème de la vie privée vient perturber les débats, voire

pervertir ceux-ci. Autre aspect, le but est de trouver des mesures de prévention dans le travail. Mettre en avant des aspects est pénalement condamnable. On s'interdit d'avoir ces éléments, même si les éléments arrivent malgré tout dans les discussions.

- b. La délégation ne statue pas sur le côté professionnel. La délégation ne dit pas « c'est un accident du travail ». L'objectif est de trouver des mesures de prévention. Ce n'est pas la caisse primaire qui statue, même si le rapport peut être utilisé par la caisse.
- c. On ne statue pas sur les responsabilités.
- d. Principe de confidentialité. Pas de verbatim. On ne garantit pas l'anonymat, mais la confidentialité. Fait-on une restitution spécifique aux personnes interrogées ? Possible.
- e. Principe du volontariat de tout le monde, tous ceux qui sont invités à participer. C'est une limite car certains peuvent ne pas témoigner sur des informations importantes. Il faut aussi laisser la possibilité à ceux qui voudraient s'exprimer ou témoigner de le faire. On n'est pas confiné également à l'entreprise, exemple clients dans le cadre du suicide d'un cadre commercial, qui s'expriment sur le côté travail. Faut-il parler et interroger également m'ayant droit, le conjoint. Il reste à inventer les modalités de recueil d'informations. Le volontariat fonctionne bien.
- f. Garanties apportées aux personnes qui interviennent. Elles ne sont pas protégées. Il ne doit pas y avoir de sanction. Ce principe doit être pointé et affirmé.
- g. Rester sur des faits, qui peuvent être des faits subjectifs.

Le questionnaire (la grille d'entretien), est construit sur la base :

Des items, thèmes, questions que souhaiteraient poser la délégation. Ensuite des thèmes sont isolés, rassemblés et comparés par rapport au guide d'entretien existant dans le document ED 6125.

On recueille également des informations sur les faits, les événements qui se sont déroulés. C'est donc complémentaire du questionnaire/guide. C'est complété par « comment vous interprétez cet événement ? » .

3. Faire une frise chronologique :

Reprendre les événements sous plusieurs plans, organisation, RH, relationnel, évolution managériale, etc. et resituer ces « informations » chronologiquement.

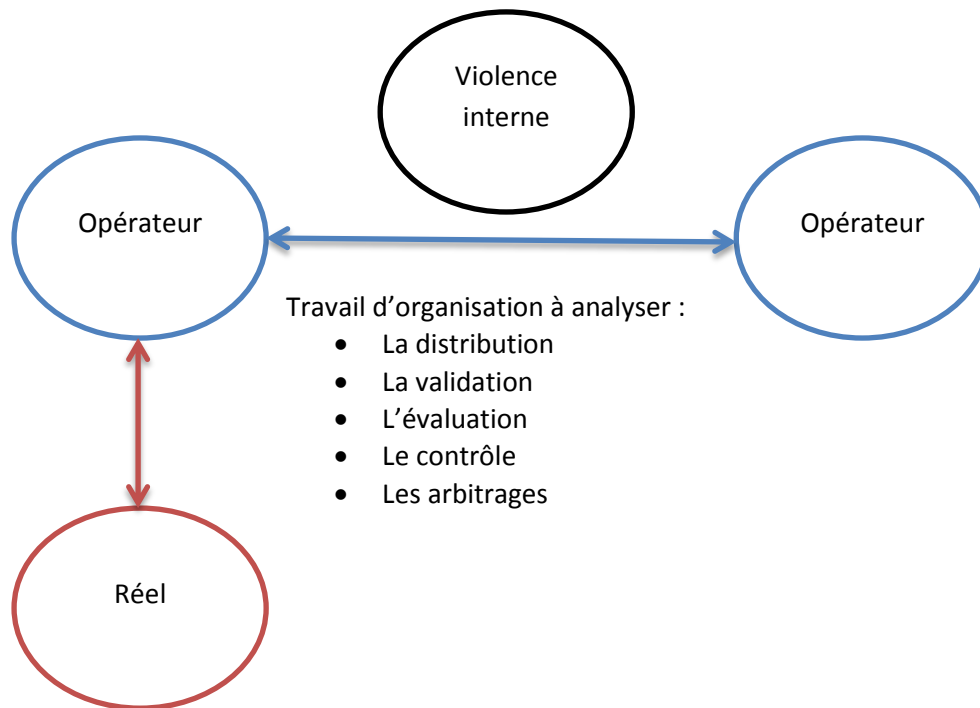


Figure 1 schéma simple de la violence interne pour commencer à se centrer sur le travail