

## Extrait du compte rendu du CHSCT Dijon métropole

Mercredi 20 décembre 2017

### 5 - Ordre du jour

Monsieur DETANG souligne que le suicide est un drame pour tous. Il suscite de nombreuses réactions émotionnelles où se mêlent évidemment colère, indignation, culpabilité, peine, incompréhension, sentiment d'impuissance.

Des sentiments qui nous rappellent que nous sommes face à l'insupportable et à l'irréversible et en faisant attention parce que ces sentiments sont susceptibles d'affecter notre jugement.

Les conflits de position et d'interprétation se développent facilement dès lors qu'il s'agit d'en établir les causes ou à défaut les facteurs déclencheurs. Le plus souvent nous pouvons au mieux faire des hypothèses, encore que c'est délicat quand la personne qui a pris cette décision n'a laissé derrière elle aucune trace, ni justification écrite.

Les causes sont souvent multiples, l'acte sur-déterminé mêlant les dimensions privée, évidemment personnelle, sociale et bien sûr professionnelle. La concomitance avec un événement favorise et autorise les conjectures.

Concernant le suicide de la personne concernée, la mobilité subie des agents des parkings suite à la délégation de service public de l'activité de stationnement n'a pas manqué d'interroger la famille, l'employeur, les collègues, les représentants du personnel.

Une délégation d'enquête a donc été constituée conformément aux accords internes à la collectivité pour tenter d'établir les relations éventuelles à cet événement. Il ne s'agit pas évidemment de rechercher les responsables mais de repérer les faits, leur enchaînement, les processus et les facteurs qui ont pu participer à la détresse de l'intéressé mais aussi et surtout, je dirais, afin d'en prévenir la répétition avec la même attention.

Une phase complémentaire d'enquête suivant une méthodologie appropriée a été mise en œuvre avec l'accord du CHSCT. Elle se décentre de la seule situation de l'agent, dont le suicide est alors considéré comme une seule réponse à la détresse de l'agent, liée à sa personnalité et à sa situation, à son histoire bien sûr, symptômes de potentielles souffrances en rapport avec l'organisation du travail.

Il s'agit d'instruire ce rapport potentiel dans le même esprit de prévention afin le cas échéant, d'entreprendre des transformations nécessaires à la préservation de la santé des salariés, comme l'a voulu le législateur.

#### **Dossier - Délégation d'enquête à la suite du suicide d'un agent de Dijon métropole - présentation du rapport final**

Monsieur ROMAN-DUBREUCQ, Madame DELARUE et Madame DESPOIS procèdent à la lecture du rapport réalisé dans le cadre de la délégation d'enquête paritaire. Pour rappel, cette dernière était composée de deux représentants CHSCT (Madame DESPOIS pour la Ville et Madame DELARUE pour le Grand Dijon) et de deux représentants de la collectivité (Madame ROYER-ECOFFET et Monsieur ROMAN-DUBREUCQ).

Les points de vigilance et les axes d'amélioration sont déclinés :

- organiser le dialogue continu avec l'intégralité des agents concernés en s'assurant réellement que toutes les informations données ont été bien comprises,
- éviter le sentiment d'abandon, en s'assurant ensuite que la hiérarchie aille régulièrement à la rencontre des agents pour évoquer l'avancée du processus et pour les diriger, en cas de nécessité, vers les services de la RH habilités,

- prendre en compte l'état d'esprit des agents, qui peut évoluer tout au long de la procédure surtout en cas d'incertitudes, voire d'angoisses engendrées par tout type de rumeur (fondée ou non),
- prêter une attention toute particulière aux agents discrets, qui ne font pas parler d'eux et pas seulement à ceux qui s'expriment aisément ou qui sont dans la revendication,
- réaliser, avec les services de la DRH et la hiérarchie, une étude d'impacts sur la base d'un diagnostic de l'organisation existante (horaires, organisation, locaux, etc.), afin de détecter et d'anticiper les conséquences sur les agents d'un changement, quitte à envisager la possibilité repenser le planning de réalisation, dans un souci de prévention,
- assurer une bonne articulation entre la hiérarchie et les services de la DRH pour le suivi régulier et dans la durée des agents concernés, accompagnés au besoin par une tierce personne,
- organiser des découvertes de métiers au sein des services de la collectivité afin de permettre à l'agent de mieux appréhender la réalité de son nouvel environnement de travail,
- mieux communiquer sur les interlocuteurs et les dispositifs d'alerte, de prévention et de prise en charge, intégrant la hiérarchie, la DRH et les représentants du personnel,
- mettre en place, à l'attention des collègues accueillants (responsables et agents), un processus d'intégration (réunion de service, etc.), en soulignant l'importance de signaler tous les signes de mal-être des nouveaux arrivants.

Monsieur SCHILLER procède ensuite à la lecture de son rapport basé sur les entretiens collectifs qui ont eu lieu avec des agents des services techniques et des agents des ressources humaines.

Le groupe des agents des services techniques était constitué de 5 personnes et celui des Ressources humaines de 8 personnes. Chaque groupe s'est réuni 4 fois, dont une pour validation des analyses.

Une discussion s'engage ensuite sur le contenu des rapports.

Monsieur DETANG conclut cette séance en espérant qu'un tel drame ne se reproduise plus. Il souhaite que les pistes d'action qui se sont dégagées de ce travail soient bien exploitées.