

## **La preuve et l'alerte (à propos du chiffre des suicides à France Télécom)**

La Croix a publié récemment un article titré « Sur une vague de suicides », relatif à la situation à France Télécom. A l'idée d'une vague de suicides avancée, selon lui, par les médias, l'auteur oppose que le taux de suicide ne serait pas plus élevé dans l'entreprise qu'ailleurs. Il attribue la mise en avant, fallacieuse à ses yeux, du chiffre des suicides, à une manoeuvre syndicale et juge « indigne » cette « instrumentalisation ». Enfin, il qualifie la préoccupation de nombreux acteurs sociaux pour ces suicides de « délire », puisque fondée sur un constat erroné.

Bien des gens se sont exprimés à propos de ces décès, et ce point de vue n'appellerait pas de réponse particulière s'il n'émanait de René Padieu. Celui-ci, après une brillante carrière au sein du service statistique public, continue de s'investir dans un rôle de « passeur », soucieux de l'appropriation sociale des résultats d'enquêtes. C'est un des principaux animateurs de l'association Pénombre, qui démasque et dénonce les mauvais usages du chiffre. Cette oeuvre inspire le plus grand respect. Mais elle ne met pas René Padieu à l'abri de l'erreur, lorsqu'il traite d'une question complexe dont il n'est pas spécialiste.

Les transformations récentes du travail n'ont pas entraîné une dégradation générale de la santé au travail. Mais elles ont accru les inégalités et les risques. Leurs conséquences sont très différentes d'un service à l'autre, d'une profession à l'autre et d'un travailleur à l'autre. Pour une même personne, elles varient au fil de sa carrière, le passage rapide de l'investissement heureux de soi à la souffrance étant fréquent. S'intéresser uniquement à la valeur moyenne d'un indicateur, quel qu'il soit, n'a pas beaucoup de sens. Mais puisque le chiffre des suicides a en effet été mis en avant, examinons-le.

René Padieu compare le taux de suicide à France Télécom entre janvier 2008 et octobre 2009 au taux moyen des personnes d'âge actif en France, et observe que ces taux sont similaires. La comparaison est-elle fondée ? Première remarque : l'observation des suicides en France repose sur les déclarations des médecins relatives aux causes des décès qu'ils constatent. La transmission des constats de décès est systématique, même si l'imprécision de certaines déclarations entraîne une sous-estimation, qu'on évalue à 20% environ. Au contraire, personne n'est obligé de préciser à la direction ou aux syndicats de France Télécom que le décès d'un salarié de l'entreprise est un suicide. La sous-évaluation est inconnue, mais peut être considérable. D'autre part, les salariés de France Télécom ne « ressemblent » pas à l'ensemble des Français de 20 à 60 ans. D'un côté, la part des hommes parmi eux est plus grande, ce qui renforcerait la thèse de René Padieu, puisqu'en moyenne le taux de suicide est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Mais d'un autre côté ils ont un emploi et sont souvent titulaires de diplômes élevés ; ces deux caractéristiques diminuent la probabilité de suicide, car la santé mentale est moins bonne chez les chômeurs et les inactifs, moins bonne aussi chez les personnes de bas niveau scolaire. Avant de conclure que l'on « se suicide plutôt moins à France Télécom qu'ailleurs », des vérifications soigneuses, et d'ailleurs compliquées, seraient nécessaires. En tranchant ainsi, René Padieu s'expose au reproche que lui-même adresse aux syndicalistes et aux médias : celui d'un jugement expéditif sur un problème grave.

En outre, plusieurs personnes se sont suicidées sur leur lieu de travail et d'autres ont laissé un message mettant explicitement en cause des éléments de la vie de l'entreprise. Ces deux comportements, rares, ne prouvent pas que le travail était la seule cause des suicides en question (ce n'est presque jamais le cas), mais ils suggèrent que la composante professionnelle du faisceau des causes est forte. Les travaux des ethnologues comme des psychologues du travail montrent que de tels suicides constituent une forme ultime de protestation sociale. Attirer l'attention sur les

suicides, c'est, dans ce contexte particulier, respecter une ultime volonté de ces personnes décédées. C'est aussi exercer son devoir d'alerte relativement à la santé des travailleurs, ce qui est nécessaire car, de son côté, l'entreprise ne semble guère avoir cherché à évaluer efficacement l'impact humain de ses réorganisations.

On doit en effet poser la question des « indicateurs » de mal-être au travail de façon plus large. Si – au terme d'un calcul, encore une fois, délicat - le taux de suicide dans telle grande entreprise n'apparaissait pas exceptionnel, faudrait-il en conclure que les conditions de travail dans cette entreprise ne doivent susciter aucune inquiétude ? Non, pour deux raisons. D'une part, on l'a dit, le nombre de suicides n'est pas le seul indicateur de la qualité du travail, ni même nécessairement le meilleur. D'autre part, une comparaison avec la qualité « moyenne » du travail dans l'ensemble du pays ne serait rassurante que si cette qualité « moyenne » était elle-même satisfaisante. Or les enquêtes européennes sur les conditions de travail rendent compte du déploiement marqué, en France, de modèles d'organisation caractérisés par une forte pression sur les rythmes de travail et les indicateurs de résultats, sans que les ressources en termes d'information, de coopérations possibles, de participation aux décisions, soient suffisamment développées. Les risques pour la santé inhérents à ces modèles sont démontrés par de multiples recherches. Tous les salariés de l'entreprise ne sont certainement pas en souffrance. Certains sont même sans doute heureux dans leur travail, du moins sur le moment. Mais l'existence de poches de souffrance suffit à créer des situations incontrôlables.

Ceci justifierait que la santé au travail fasse partie des objectifs stratégiques des entreprises, et que soient mises en place les formes d'expression et de participation permettant aux salariés de se faire entendre autrement que par des gestes désespérés. Pour piloter une telle politique, l'élaboration de données chiffrées, fondamentale au niveau national, est probablement nécessaire à celui d'une grande entreprise. Certains de ces chiffres apporteront des preuves. D'autres amorceront des alertes ou suggéreront des hypothèses. Ils ne seront pleinement utiles que s'ils s'intègrent dans un système d'information capable de traiter aussi d'autres données, non chiffrées. La contribution d'experts et, parmi eux, de statisticiens, peut s'avérer précieuse pour affiner les évaluations, les nuancer, les articuler – mais non pour se substituer au nécessaire débat social, et moins encore lui donner congé en le baptisant « délire ».

Christian Baudelot (-sociologue), Michel Gollac (statisticien et sociologue), Serge Volkoff (statisticien et ergonome)