

*Toute l'équipe  
vous souhaite  
une très bonne année  
2010*

## **Edito**

*Fiscalisation des  
accidents du travail  
p. 1*

## **Actu**

*Un accord sur la santé et  
la sécurité au travail  
dans la fonction  
publique  
p. 1*

## **Du nouveau pour améliorer les conditions de travail**

*Négociation sur le  
harcèlement et la  
violence au travail  
p. 2*

## **Retours d'expérience**

*Les autopsies  
psychiques en question  
p. 3*

## **Lu, vu pour vous**

*Lectures,  
A suivre : expertises  
CHSCT, les autopsies  
psychiques en débat  
p. 4*

---

AEPACT  
108 rue de la Folie  
Méricourt 75 011 Paris

---

[www.aepact.com](http://www.aepact.com)

Tel : 01 44 01 66 60

## Édito

### **Fiscalisation des accidents du travail**

C'est fait ! Le Sénat a voté lundi 7 décembre, après l'Assemblée nationale, la fiscalisation à un taux forfaitaire de 50% les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale pour les accidents du travail, prévue dans le projet de loi de Finances 2010. Le produit de cette fiscalisation a été évalué à 135 millions d'euros par Eric Woerth, le ministre du budget. Le but est de réduire le déficit budgétaire, qui lui s'élèverait à 117,6 Milliards d'euros ; cette fiscalisation ne représentant que 0,1% du déficit et ne résout donc pas la question des déficits publics ... En revanche, un accident du travail, c'est un drame pour les salariés victimes de leurs conditions de travail, une baisse de revenu qui peut mettre en péril les finances d'un ménage. Ce ne sont pas les traders qui ont le plus d'accidents du travail, mais les salariés de l'industrie, contrairement à l'exemple donné par le ministre du budget : "Le trader qui au volant de sa Porsche se casse un doigt de pied parce qu'il a un accident de trajet sera arrêté pendant trois semaines et ne va pas payer d'impôt sur le revenu". Cette mesure n'est pas seulement injuste, elle est indécente, comme les propos du ministre.

Mais la loi ne s'arrête pas là : sont aussi visés d'autres revenus salariaux avec le doublement de 2 % à 4 % du forfait social sur l'intéressement et la participation. A l'inverse, les vraies niches fiscales qui représentent 73 Mds€, on n'y touche pas ! Et au paquet fiscal non plus dont le coût est estimé à environ 15 Mds€.

Une étude de l'OCDE fait apparaître que ce sont 20 % des foyers français les plus riches qui vont bénéficier de 70 % du paquet fiscal jugé par la plupart des économistes comme économiquement inefficace. Le patrimoine est en voie de défiscalisation, tandis que le travail est de plus en plus fiscalisé, et même en cas d'accident. C'est le sens de la revalorisation du travail... Créer un choc de confiance avait annoncé Nicolas Sarkozy. C'est la méfiance, voire la défiance qui s'installe. VP.

## Actu

### **Un accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.**

Un accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a été signé le 20 novembre 2009 entre le ministre chargé de la Fonction publique et cinq des huit organisations syndicales de fonctionnaires (CFDT, FO, UNSA, CFTC et CFE-CGC).

L'accord porte sur la prévention des risques professionnels, les dispositifs d'accompagnement des atteintes à la santé et les instances et acteurs en matière de santé et de sécurité au travail. Il institue notamment des CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) dans les fonctions publiques d'Etat et territoriale et prévoit leur mise en place dans les collectivités territoriales dès 50 agents. Les anciens CHS, comités d'hygiène et de sécurité sont ainsi transformés en CHSCT et cela près de 30 ans après la loi de 1982 concernant le secteur privé!

Cet accord concerne plus de 5 millions d'agents titulaires et contractuels de la fonction publique. Il prévoit notamment la mise en place d'une fonction d'observation de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique via une instance commune de dialogue social inter fonctions publiques.

## **Du nouveau pour améliorer les conditions de travail : Négociation sur le harcèlement et la violence au travail**

La première séance de négociation sur la transposition de l'accord européen du 26 avril 2007 (délai de 3 ans pour transposer cet accord dans les Etats membres de l'Union européenne) sur le harcèlement et la violence au travail s'est déroulée le 29 octobre dernier. Elle fait suite également à l'accord sur le stress au travail signé en 2008 qui prévoyait cette négociation dans les douze mois suivant sa conclusion. Harcèlement, violence au travail, stress et risques psychosociaux, le sens des mots et leur définition partagée sont au cœur de la négociation comme cela avait été le cas, et avait finalement bloqué, lors de la négociation sur la pénibilité.

Lors de cette première séance, les organisations patronales ont reconnu la nécessité d'agir sur ces questions afin d'identifier des mesures et des actions à tous les niveaux de la hiérarchie avec une sensibilisation particulière pour les managers. Les organisations syndicales de salariés souhaitent que cette négociation intègre la question de l'organisation du travail et de certaines formes de management et ont rappelé notamment :

- la responsabilité légale des employeurs en matière de santé physique et morale des salariés et leur devoir d'information, de sensibilisation et d'action,
- la nécessité de détecter les risques notamment organisationnels potentiellement générateurs de violences comme le stress, le management et des organisations du travail basées essentiellement sur des objectifs et indicateurs financiers,
- la nécessité d'une déclinaison des procédures d'alertes individuelles et collectives.

Lors des séances des 24 et 30 novembre 2009, des auditions d'experts ont été réalisées, la délégation patronale et chaque organisation syndicale pouvant proposer deux experts. La négociation doit redémarrer le 21 décembre 2009, mais aucune date « butoir » n'a été fixée, sachant que, parmi les objectifs affichés, ceux d'aller plus loin que l'accord européen et de rendre obligatoire une transposition dans les branches risquent d'être des points de crispation. On se souvient que cette transposition dans les branches avait été refusée dans le cadre de la négociation sur le stress.

Si le ministre a annoncé, à grands renforts de publicité, une négociation sur ce thème dans les entreprises de plus de 1000 salariés, le décret n'est toujours pas paru et peut paraître discriminatoire au regard de la grande majorité des salariés qui travaillent dans des entreprises de taille inférieure.

### **Parallèlement à ces négociations, d'autres initiatives ont vu le jour :**

Le groupe UMP à l'Assemblée Nationale a constitué une commission de réflexion sur la souffrance au travail et lancé ses travaux fin octobre (une prochaine réunion est prévue le 10 décembre). Elle est composée de députés et de personnalités qualifiées. 4 ateliers : Santé, Organisations, Nouvelles technologies et Management ont été mis en place et devraient aboutir à la production d'un rapport en décembre ; un site internet a également été ouvert : [www.lasouffranceautravail.fr](http://www.lasouffranceautravail.fr). Par curiosité nous avons été sur ce site et nous vous communiquons un large extrait de l'édito du président de cette commission (les phrases en gras le sont dans le texte original) :

« Le travail est au cœur des enjeux essentiels de notre pays : compétitivité, croissance, retraites, financement de la protection sociale, exclusion... Sur tous ces points, c'est par le travail que la France s'en sortira. Or, il y a aujourd'hui un vrai malaise dans beaucoup d'entreprises où le travail est trop souvent synonyme d'angoisse ou de malheur. On l'a encore vu très récemment avec plusieurs suicides dans des grandes entreprises comme Renault ou France Télécom. Bien sûr, un suicide reste toujours un acte mystérieux, qui ne se résume pas à une seule explication. Mais il ne faut pas se voiler la face : plusieurs cas traduisent quand même clairement ce malaise. Dans l'émotion, certains ont voulu la démission des dirigeants concernés. C'est un réflexe très français .... C'est tout l'inverse qu'il faut faire, ne pas stigmatiser une personne mais proposer des solutions structurelles ... Certaines pratiques posent question : par exemple, la mobilité obligatoire au bout de trois ans, chez France Télécom. Lorsque j'ai découvert cette obligation pour les cadres, j'ai été sidéré ! ... Les entreprises **doivent réapprendre à motiver leurs salariés, autrement que par le stress**. C'est une aberration humaine et économique. Plusieurs études montrent que le stress au travail coûterait chaque année 3 à 5% du PIB (Produit intérieur brut) (arrêt maladie, perte de productivité, départ anticipé, turn over...). Or, un salarié qui a peur de l'avenir, c'est un salarié frileux. Un salarié heureux dans son travail, c'est un salarié motivé, qui s'absente moins, qui innove plus, qui est plus productif... La politique d'une nation ne se limite pas à son taux de croissance et à son taux de prélèvement obligatoire ! Je ne me suis pas engagé en politique pour me laisser enfermer dans un rôle de gestionnaire ... Le sens de notre mission, c'est le service de l'homme; c'est l'attention au respect de la dignité de chacun.... Les parlementaires de la majorité vont travailler main dans la main avec les partenaires sociaux sur un nouveau pacte sur le travail dans notre pays : il ne s'agit pas seulement de travailler plus pour gagner plus, il faut travailler mieux pour gagner ensemble. Avec Pierre Méhaignerie, président de la Commission des Affaires sociales, je vais présider un groupe de travail de députés UMP et du Nouveau Centre qui va travailler sur ce défi.

Le chantier ouvert est très vaste puisqu'il traite des sujets suivants : la santé au travail et les conditions de travail ; l'impact des nouvelles technologies... l'impact des nouvelles organisations du travail... les relations sociales au sein de l'entreprise ... l'appréhension par le management de ces mutations ... La mission du groupe débutera le 15 octobre prochain en présence des partenaires sociaux, signataires de l'accord national interprofessionnel de 2008 sur le stress au travail. Dans la foulée, des ateliers réunissant des députés, des partenaires sociaux, des praticiens en ressources humaines se réuniront. A ce stade, je voudrais ouvrir quelques pistes de réflexion qui méritent peut-être d'être abordées dans ces ateliers :

- De même que le rapport Stiglitz a montré qu'on ne pouvait pas se baser sur le seul PIB pour mesurer le bien-être dans un pays, **pourquoi ne pas publier des indicateurs sur le bien-être des salariés dans les grandes entreprises?** En complément des indicateurs économiques et financiers, ces indicateurs pourraient être publiés dans les rapports annuels, présentés systématiquement aux candidats dans le processus d'embauche... Le bien-être des salariés deviendrait ainsi un outil d'attractivité pour le recrutement !
- **Pourquoi ne pas mettre en place un système de bonus-malus sur les charges sociales** pour les entreprises qui misent sur le capital humain, en développant la formation... l'employabilité, l'évolution des carrières...? On le fait bien pour protéger l'environnement. Pourquoi pas pour promouvoir le «capital humain» ?
- **N'est-il pas enfin temps de renforcer la syndicalisation?** Avec des syndicats plus forts, on aurait des centrales plus disposées au dialogue et des salariés plus impliqués et plus informés sur la stratégie de l'entreprise. Certaines entreprises, comme Axa, donnent un «chèque syndical» à leurs salariés: chaque salarié reçoit ainsi un chèque destiné à financer l'organisation de son choix, libre à lui de s'en servir ou non. Dans certains pays, on ne bénéficie des accords négociés par les syndicats que si l'on cotise à une association représentant les personnels. Pourquoi ne pas y réfléchir en France ?
- **La révolution du travail n'aura lieu que si les entreprises jouent le jeu de la rémunération.** Quand les résultats sont là, il est normal que tous les salariés en profitent, pas seulement les hauts dirigeants !
- Enfin, il faudrait oser étudier **le lien entre les 35 heures et la dégradation des conditions de travail.** La diminution du temps de travail s'est souvent traduite par une hausse du stress au travail : il faut faire presque autant en moins de temps. Les 35 heures ont contribué à une perte de la convivialité dans l'entreprise en assimilant le travail à une aliénation, seule la vie privée offrant un espace d'épanouissement.

Si nous arrivons transformer le rapport des Français au travail, nous gagnerons sur toute la ligne. Pour les salariés, en bien-être et en pouvoir d'achat. Pour la société toute entière, cela permettra notamment d'assurer la survie de notre protection sociale et notre prospérité. C'est dans cet esprit déterminé et positif que la majorité parlementaire s'engage sur ce chantier difficile. Voilà pour le Parlement une façon d'utiliser à bon escient le pouvoir d'initiative renforcé dont nous disposons grâce à la réforme constitutionnelle de 2008 ! Jean-François Copé.

**Nous vous proposons à présent de revenir sur notre édito et sur ceux de nos lettres précédentes...**

## **Retours d'expériences : les autopsies psychiques en question**

Les faits : le 19 octobre s'est tenu, devant le tribunal des affaires de Sécurité sociale (tass) de Nanterre, le procès pour faute inexcusable opposant le constructeur Renault et la veuve de l'ingénieur du Technocentre de Guyancourt qui s'était suicidé le 20 octobre 2006 en se jetant d'une passerelle. L'entreprise a utilisé pour sa défense, les résultats d'une autopsie psychique réalisée par un médecin psychiatre, dans le cadre d'une expertise sur les risques psychosociaux lancée par le CHSCT suite aux nombreux suicides au sein du Technocentre.

Dans le cadre de cette expertise, le cabinet Technologia (l'expert agréé) a réalisé des autopsies psychiques menées par un médecin psychiatre clinicien. Ces autopsies ont été utilisées par l'employeur afin de faire porter à la victime la responsabilité de son acte. Ces « autopsies » relèvent du secret médical mais ont donné lieu à une note et à une restitution orale en séance plénière de CHSCT ; nous ne connaissons pas le détail des modalités de restitution et des traces, mais ce qui est dit en CHSCT est consigné dans un procès verbal ; et s'il peut être demandé la confidentialité de tout ou partie d'une réunion, le PV ne sera pas diffusable mais existera néanmoins ...

Une autopsie psychique doit permettre de comprendre les circonstances et l'état d'esprit de la victime au moment du suicide et se focalise sur le profil psychologique de la victime. Selon Agnès Batt-Moillo, chargée de recherche à l'Inserm, cette méthode est initialement utilisée à des fins médico-légales dans les cas de morts suspectes. Dans les années 60, des psychologues et psychiatres californiens l'ont utilisée dans le cadre de suicide, en y ajoutant des questions relatives à l'environnement et à la santé mentale des personnes. Cette approche a été depuis mise en œuvre dans plusieurs pays anglo-saxons mais restait inexistante en France. Le but est d'identifier les causes du suicide et d'expliquer ce qui l'a motivé en s'appuyant sur le recueil d'informations sur le défunt. L'Inserm recommande de confier cette enquête à un médecin, psychiatre ou psychopathologue, afin de s'assurer du respect des règles de déontologie notamment de secret médical.

L'association ASD-pro (association d'aide aux victimes et aux organisations confrontées aux suicides et dépressions professionnels) demande que les autopsies psychiques soient interdites dans le contexte des suicides professionnels mais aussi dans le cadre d'une expertise CHSCT sur les conditions de travail et la prévention des risques psychosociaux.

**Lu,  
Vu  
Pour Vous**

**Aépect  
améliore vos  
conditions de  
travail.**

**Aépect,  
votre expert  
CHSCT agréé**

---

L'équipe de rédaction  
d'Aépect,  
Pour nous contacter :  
[www.aepact.com](http://www.aepact.com)

---

## **Lectures**

### **Le Centre d'Analyse Stratégique a remis un rapport sur la santé mentale**

Réalisé à la demande de Nathalie Kosciusko-Morizet, secrétaire d'Etat chargée de la Prospective et du développement de l'économie numérique, ce rapport s'attache à tirer les enseignements des pays étrangers dans la mise en œuvre de démarches de prévention en matière de santé mentale. Il formule des préconisations, notamment sur la qualité de vie au travail dans le cadre de restructurations.

### **Les orientations du plan santé au travail pour 2010-2014**

Xavier Darcos, ministre du Travail, a présenté le 21 octobre 2009, les orientations du deuxième plan santé au travail (PST2) pour 2010-2014.

Ce dernier aura deux objectifs majeurs :

- diminuer les expositions aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles,
- développer une politique de prévention active des risques professionnels, comme les risques cancérogènes, les TMS et les risques psychosociaux.

Le PST2 ciblera les branches où les risques professionnels sont les plus fréquents et portera une attention accrue aux catégories de travailleurs les plus fragiles (jeunes, seniors, saisonniers...). Ce deuxième plan santé au travail sera présenté au plus tard au début de l'année 2010.

## **Vu**

### **Notre film coup de cœur de fin d'année 2009 :**

« A l'origine » de Xavier Giannoli : adapté d'un fait divers, le film raconte comment un escroc a réussi à construire deux kilomètres d'autoroute en redonnant travail et dignité à une commune sinistrée par le chômage, abandonnée à l'image de ce chantier d'autoroute...

## **A suivre**

### **Le Sénat s'intéresse au mal-être au travail :**

La commission des Affaires sociales du Sénat a constitué le 24 novembre dernier une mission d'information sur le mal-être au travail. Composée de 19 membres, elle sera présidée par Jean-Pierre Godefroy (sénateur PS membre de la commission des affaires sociales) et son rapporteur sera Gérard Dériot (sénateur UMP et Vice-Président de la commission des affaires sociales). Elle devrait rendre ses conclusions fin mai 2010. Ses réflexions porteront sur le problème de la souffrance au travail dans les entreprises privées, mais également dans le secteur public, dans le monde agricole et chez les travailleurs indépendants, en rencontrant toutes les parties prenantes (syndicats, employeurs, salariés, sociologues, médecins et inspecteurs du travail...) et en effectuant des visites de terrain.

### **Egalité homme-femme, une loi en 2010 :**

Le Ministre du Travail a réuni, le 6 novembre 2009, la Commission Nationale de la Négociation Collective pour annoncer ses orientations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans la perspective d'un projet de loi qu'il souhaite déposer en 2010. Un document d'orientation a été remis aux partenaires sociaux, concernant les négociations à engager.

### **Projet de réforme des services de santé au travail :**

Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) s'est réuni le 4 décembre 2009 afin de poursuivre la réforme des services de santé au travail « dans la perspective de leurs traductions législatives et réglementaires en 2010 ».