

AMPLIFIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

Pages spéciales UNSA Mag n°248

Le dossier du mois

Harcèlement institutionnel ou forme systémique de violence interne au travail



ACTU DES BRANCHES 3

- Branche Industrie Pharmaceutique
- Branche Pharmacie d'officine
- Branche Caoutchouc

DOSSIER DU MOIS 4

- Harcèlement institutionnel ou forme systémique de violence interne au travail

PRÉSENTATION 5

- Nathalie Da Silva Secio

INFOS PRATIQUES 6

- La carte Vitale sur smartphone pour tous les utilisateurs de France Identité
- Évolution du dispositif *Mon soutien psy*
- 17Cyber : le nouvel outil en ligne pour aider les victimes de malveillance informatique

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

- Négociation sur les retraites : l'impasse ?
- 5^e congrès du syndicat national UNSA Chimie Pharmacie

Directeur de la publication
Laurent ESCURE

Rédacteur en chef
Christophe PESTELLE

Secrétaire de rédaction
Joël GRÉBIL

Imprimerie

TACTIC IMPRESSIONS

27, avenue Louis de Broglie - Bât. H6
95500 Le Thillay
01 39 86 19 08

📘 UNSAIndustrieConstruction

📞 UNSAIndustrie

Dépôt légal : avril 2025

Tirage : 9400 exemplaires

UFIC-UNSA, 21 rue Jules Ferry
93177 Bagnole Cedex

✉ contact@unsa-industrie.org

🌐 www.unsa-industrie.org



Oui au développement !

Nous ne pouvons que nous féliciter du développement de l'UNSA Industrie & Construction dans les sociétés où nous sommes présents et où nous nous implantons. Ces résultats très encourageants ne doivent pas nous faire oublier les autres résultats tout aussi remarquables du fait de notre première implantation. Bien évidemment il y a des « loupés », sur lesquels nous allons travailler pour rebondir.

À la suite de ces résultats, il sera nécessaire que nos élus soient formés. Pour ce faire, l'UNSA Formation a mis en place des modules spécifiques répondant aux demandes de nos élus.

Répondre aux besoins d'aujourd'hui, par ces formations, c'est à terme reprendre la main sur le travail, sur sa qualité, son organisation, sa transformation. Être à l'UNSA, c'est agir d'une autre façon pour répondre aux besoins des salariés, pour plus d'égalité et de justice sociale, plus de solidarité entre les générations. La fédération Industrie & Construction sera force de proposition pour centraliser les formations liées au CSE et au CSSCT, pour donner tous les moyens nécessaires aux formations de nos élus.

Je soulignerais également la qualité de la plateforme de l'UNSA Please qui renforce le développement de nos implantations.

Pour la contacter, un seul numéro : **09 69 36 00 36** et une adresse mail : **unsaplease@unsa.org**. Bien sûr nous restons joignables pour vous aider et Michel Pépin, notre juriste, reste pleinement attentif à vos demandes juridiques.

Alors ne restez pas sans réponse sur des questionnements qui pourraient vous freiner dans votre quotidien.

Christophe PESTELLE
Secrétaire général

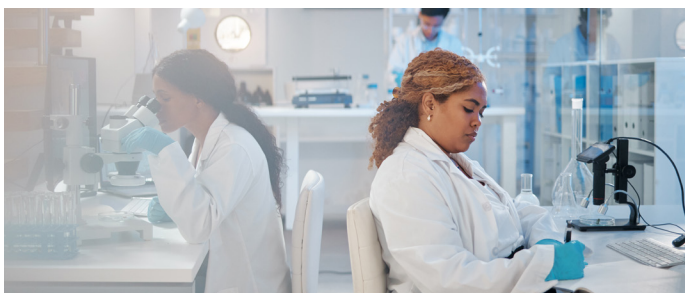
Branche Industrie Pharmaceutique : HandiEM en danger

Créée en 2010 par un accord de branche agréé, l'association **HandiEM** incarne un modèle unique de gouvernance paritaire, réunissant employeurs et organisations syndicales dans un objectif commun : promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de l'Industrie pharmaceutique.

Actuellement, l'UNSA occupe la présidence et doit faire face à la menace de dissolution de l'association. L'objectif d'HandiEM est de faire recruter au moins 900 personnes handicapées courant 2025, de professionnaliser les acteurs impliqués dans l'inclusion, de maintenir dans l'emploi les collaborateurs en situation de handicap et de renforcer les relations avec le secteur adapté et protégé.

HandiEM est devenue un acteur clé de l'emploi inclusif avec plus de 250 référents handicap dans les entreprises adhérentes pour accompagner ses actions. Elle a également pour mission de collecter la contribution handicap pour toutes les entreprises couvertes par cet accord.

Cependant, cette possibilité prendra fin le 31 décembre 2025. C'est pourquoi il est important d'étudier les différentes possibilités de pérenniser ses actions et de poursuivre l'activité au-delà de 2025. Nous devons rester mobilisés.



Accord minima conventionnels 2025 et classification dans la Branche Pharmacie d'officine



Lors de la réunion du 10 mars de la CPPNI, un accord a été finalement trouvé prévoyant une revalorisation de 1,1 % de la valeur du point de salaire fixé à 5,215 €/heure.

Cette proposition a fait l'objet d'un accord majoritaire, FO, l'UNSA et la CFDT en étant toutes les trois signataires.

Bien que cette proposition soit assez loin de nos revendications, il était essentiel pour l'UNSA de ne pas se contenter d'une année blanche (0 %) pour les salariés.

L'entrée en vigueur de l'accord ayant été renvoyée à la date d'extension, il s'appliquera en même temps à toutes les officines.

Après une longue période de suspension des travaux, la révision des classifications a été réouverte. Sont abordés les plans de carrière des préparateurs en pharmacie et des pharmaciens adjoints en proposant une progression plus rapide de leur plan de carrière et en créant de nouveaux coefficients.

L'UNSA regrette que la négociation n'aborde pas l'ensemble des métiers de la branche.

Affaire à suivre...

Branche Caoutchouc : d'âpres négociations

La branche souhaite négocier un accord pénibilité comportant deux volets, à savoir la prévention et la réparation/compensation de celle-ci.

Les chambres patronales ELANOVA et UCAPLAST n'avaient pas les mêmes mandats alors que l'agenda social prévoyait une négociation et non une discussion.

Après des discussions houleuses, la présidente a tenté de recadrer le syndicat patronal sans succès. Suite au comportement d'ELANOVA et appuyées par la présidente de la CMPPNI, les OS ont annoncé faire un rapport en ce sens et écrire à la ministre du Travail ainsi qu'au directeur de la DGT pour dénoncer le comportement déloyal de ce syndicat patronal.

Après un tour de table où les OS ont exprimé leur désaccord et dénoncé la déloyauté de cette négociation, l'ensemble des OS ont quitté la table de la négociation.



Harcèlement institutionnel ou forme systémique de violence interne au travail

Le harcèlement se manifeste par des comportements répétés visant à dégrader les conditions de travail d'un individu, à affecter sa santé mentale ou physique, ou à porter atteinte à sa dignité. Le harcèlement institutionnel, bien qu'encore mal compris, présente une autre dimension, où la violence est exercée non seulement par des individus, mais aussi par des mécanismes organisationnels au sein de l'institution elle-même.

Le harcèlement institutionnel se distingue par sa dimension systémique. Il survient lorsque les comportements abusifs, discriminatoires ou dégradants sont tolérés, voire encouragés par la hiérarchie ou la structure organisationnelle.

Il prend racine dans des dysfonctionnements organisationnels, une absence de régulation et de prévention des comportements déviants (pratiques discriminatoires, gestion du personnel déshumanisante, pression excessive, pratiques de gestion du stress inefficaces, isolement systématique d'un salarié, ...).

À noter : peuvent être qualifiées de harcèlement institutionnel, même s'il y a une absence d'intentionnalité, les méthodes de management qui favorisent les conflits et le harcèlement moral. Il y a harcèlement institutionnel non seulement lorsque le management est volontairement impliqué dans le processus de harcèlement, **mais aussi lorsqu'il ne l'est qu'involontairement.**



La jurisprudence récente : des décisions de justice marquantes

Les juges se sont appuyés sur les articles L1152-1, L1152-4 et L4121-1 du Code du travail, ainsi que sur une interprétation large des obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement.

- ▶ Une décision rendue par la Cour de cassation en 2021 a souligné la responsabilité de l'employeur dans le cadre de pratiques organisationnelles favorisant indirectement un environnement de travail hostile : la cour a estimé que l'employeur pouvait être tenu responsable d'un harcèlement institutionnel même en l'absence de comportements individuels de harcèlement, si l'organisation du travail et les mesures prises par la direction ne garantissaient pas un environnement de travail sain.
- ▶ Un dernier jugement concernant le harcèlement moral institutionnel a été rendu par la Cour de cassation en janvier 2025 en confirmant définitivement les condamnations prononcées à l'encontre d'anciens dirigeants pour harcèlement moral et institutionnel.

Le rôle du CSE et d'un expert désigné

Le CSE peut jouer un rôle essentiel dans la prévention et la détection du harcèlement institutionnel. À condition que l'instance ait recueilli un faisceau d'indices allant dans le sens d'un harcèlement institutionnel, il peut demander l'intervention d'un expert dans le cadre d'une expertise risque grave. L'expert a pour mission d'analyser les conditions et l'organisation du travail et de formuler des recommandations.

Gaëtane de la Gardette - EXPLICITE SCT
g.delagardette@explicite-cse.fr

explicite:
CRÉATEUR DE DIALOGUE



Nathalie Da Silva Secio, déléguée syndicale UNSA au sein de Farmaclair, répond à nos questions.

Peux-tu présenter ton parcours professionnel en quelques mots ?

Salariée chez Farmaclair depuis 1990, j'ai débuté comme opératrice de conditionnement avant d'évoluer vers un poste de technicienne de conditionnement.

Quel est ton parcours syndical ?

Mon engagement syndical m'a conduite à exercer 4 mandats en tant qu'élue (1^{er} collège) et depuis février 2024, j'occupe la fonction de déléguée syndicale.

Quelle est la spécificité de ton secteur d'activité pour concilier activité professionnelle et activité syndicale ?

Basé à Hérouville St Clair (14), notre site est spécialisé dans le développement, la fabrication et le conditionnement de médicaments à usage humain essentiels pour la santé sous formes liquides et pâteuses (Farmaclair est l'un des sites du pôle pharmaceutique FAREVA).

Ce secteur impose des exigences particulières en termes de rigueur (BPF, qualité), de sécurité et de productivité. Concilier mes responsabilités professionnelles et syndicales dans ce cadre demande une organisation efficace, une bonne gestion du temps et une forte motivation pour l'intérêt des salariés.

Quelles sont pour toi les qualités nécessaires à l'exercice d'un mandat syndical ?

L'exercice d'un mandat syndical exige plusieurs qualités essentielles pour représenter efficacement les salariés et mener à bien les missions de défense des droits et d'amélioration des conditions de travail. Voici pour moi les principales qualités requises :

Écoute et communication

- ▀ Savoir écouter les préoccupations des salariés et comprendre leurs attentes.
- ▀ Être capable de reformuler les informations.
- ▀ Maîtriser la prise de parole et la négociation.

Sens de la diplomatie et de la négociation

- ▀ Trouver des compromis entre les intérêts des salariés et les contraintes de l'entreprise.
- ▀ Argumenter avec tact pour défendre des revendications sans bloquer le dialogue.
- ▀ Savoir gérer des situations de tension et désamorcer les conflits.

Engagement et disponibilité

- ▀ Être prêt à consacrer du temps aux missions syndicales

en parallèle d'une activité professionnelle.

- ▀ Se mobiliser pour soutenir les salariés parfois en dehors des heures habituelles.
- ▀ Faire preuve de persévérance dans le suivi des négociations.

Connaissance du droit du travail et de notre convention collective

- ▀ Comprendre la législation et les accords.
- ▀ Se former régulièrement aux évolutions du droit et aux nouveaux enjeux syndicaux.

Organisation et rigueur

- ▀ Savoir gérer plusieurs dossiers en même temps avec une bonne répartition des priorités.
- ▀ Respecter les échanges et suivre l'évolution des revendications.
- ▀ Travailler en équipe avec les autres représentants syndicaux pour coordonner des actions.

Force de proposition et esprit d'analyse

- ▀ Ne pas seulement réagir aux problèmes mais aussi les anticiper et proposer des améliorations.
- ▀ Analyser et apporter des solutions constructives.
- ▀ Être capable de prendre du recul pour évaluer les impacts des décisions prises.

Résilience et résistance au stress

- ▀ Gérer la pression face aux conflits.
- ▀ Accepter la critique et rester motivé.
- ▀ Savoir garder son calme et agir avec professionnalisme en toutes circonstances.

Quels messages souhaites-tu faire passer à nos camarades ?

Les messages à faire passer à nos camarades doivent être clairs, mobilisateurs.

Les axes de communication essentiels sont :

- ▀ l'importance de l'UNSA et de l'engagement collectif : seul on va plus vite, ensemble on va plus loin ;
- ▀ mettre en avant les avancées obtenues (dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit) ;
- ▀ l'importance de la participation et encourager à adhérer ;
- ▀ aller sur le terrain pour rencontrer les salariés ;
- ▀ toujours garder le contact.

Quels sont les points positifs pour toi à l'UNSA ?

L'UNSA est un syndicat attractif car réformiste et pragmatique. Il est autonome et ne dépend d'aucun parti politique ce qui nous permet d'agir en toute indépendance.

L'UNSA privilégie le dialogue social et la négociation avant le conflit sans pour autant exclure la mobilisation si nécessaire.

La carte Vitale sur smartphone pour tous les utilisateurs de France Identité



Il est désormais possible pour tous les assurés détenteurs de la carte d'identité au format carte bancaire (CNle), d'enregistrer leur carte Vitale dans leur téléphone portable via l'application France Identité.

Elle pourra être utilisée dans les mêmes situations avec les professionnels (consultation médicale, délivrance de médicaments à la pharmacie...) et les établissements de santé (hospitalisation par exemple).

Pour l'obtenir, vous devez avoir un compte ameli et posséder la carte d'identité au format électronique. Celle-ci peut être installée sur votre téléphone via l'application France Identité (sur Android ou iOS). Vous devez avoir une carte d'identité au format carte bancaire pour pouvoir générer la CNle.

L'application carte Vitale est téléchargeable gratuitement par les assurés (sous App Store et Google Play).

L'accès à l'application carte Vitale est sécurisé grâce à une double authentification : un code secret personnel à 6 chiffres en plus du code verrouillant votre smartphone. Les données personnelles sont traitées dans le respect du Règlement général sur la protection des données (RGPD).

Pour les assurés qui ne détiennent pas la CNle : le déploiement progressif de l'application carte Vitale sur le territoire français se poursuivra à partir du mois de mai et tout au long de l'année 2025.

Évolution du dispositif *Mon soutien psy*

Mon soutien psy vous permet de bénéficier de séances d'accompagnement psychologique prises en charge par l'Assurance maladie.

Désormais, vous pouvez notamment bénéficier d'un nombre plus important de séances remboursées.

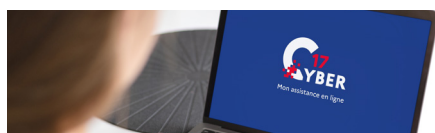
Vous pouvez notamment solliciter ce dispositif si vous éprouvez un trouble anxieux d'intensité légère ou modérée, si vous êtes déprimé ou si vous souffrez d'un trouble du comportement alimentaire.

Vous pouvez désormais bénéficier d'au maximum 12 séances avec un psychologue prises en charge par l'Assurance maladie, contre 8 auparavant.

Pour bénéficier de *Mon soutien psy*, vous pouvez prendre rendez-vous directement avec un psychologue conventionné par l'Assurance maladie qui figure sur le site de l'Assurance maladie. Le tarif des consultations suivies à la faveur de *Mon soutien psy* est désormais de 50 € (au lieu de 30 € auparavant), sans dépassement d'honoraires possible.



17Cyber : le nouvel outil en ligne pour aider les victimes de malveillance informatique



Vous pensez être victime d'un acte de malveillance en ligne ? Ce service vous permet de déterminer la situation exacte dans laquelle vous vous trouvez (hameçonnage, piratage d'un appareil électronique, piratage d'un compte, réception d'un mail ou d'un message frauduleux, etc.).

Le dispositif d'assistance 17Cyber est un outil de diagnostic en ligne qui vous permet d'obtenir une aide rapidement.

17Cyber propose des conseils personnalisés et, si nécessaire, de contacter directement, via un tchat, un gendarme ou un policier.

Il est l'équivalent numérique du 17 et concerne toutes les victimes d'infractions numériques : particuliers, entreprises et collectivités.

Pour y accéder, il suffit d'aller sur Internet et de taper 17Cyber.



Négociation sur les retraites : l'impasse ?



Le conclave sur les retraites, voulu par le Premier ministre pour débloquer la situation politique, semble déboucher sur une impasse puisque ce dernier a indiqué que le sujet de l'âge de départ en retraite à 62 ans n'était pas négociable. L'UNSA souhaitait une négociation globale public/privé afin de refléter les réalités communes des différents types de salariés.

Le gouvernement a préféré limiter les discussions au secteur privé. Cela a permis à certains syndicats de salariés et au Medef de demander le départ de l'UNSA. Tout cela ne peut qu'aboutir à désespérer les citoyens et renforcer la défiance des électeurs face aux hommes politiques.

En ne soutenant pas la discussion sur l'âge légal, le gouvernement apporte son soutien au patronat qui souhaite son allongement et discuter sur les notions de temps et de durée de travail.

Sur la question des recettes, la partie patronale ne veut pas entendre parler de hausse de cotisations, aidée en cela par le rapport de la Chambre des Comptes, qui en évoquant cette option dit qu'elle obérerait la compétitivité des entreprises.

Mais comme tout système assurantiel, cette question doit être abordée. Les assurances contre les intempéries augmentent lorsqu'il y en a davantage, pourquoi celles des retraites n'augmenteraient-elles pas ?

L'économiste Michaël Zemmour indique qu'une augmentation de 0,15 % par an partagée entre employeurs et salariés permettrait de financer le retour à l'âge légal de 62 ans.

D'autres solutions concernant les recettes pourraient être envisagées, comme l'élargissement de l'assiette des cotisations, en intégrant les primes diverses touchées par les salariés et qui ne sont pas assujetties actuelle-

ment. Il serait également possible de faire cotiser les revenus du capital et de mobiliser les recettes perdues par l'exonération de certaines cotisations sociales, par exemple l'exonération de cotisations sur le prix du travail au niveau du SMIC.

Alors, à quoi pourra bien aboutir ce conclave ?

Peut-être à des avancées sur la pénibilité ? Sur les carrières longues ? Sur les retraites des femmes ? Si rien de palpable et de tangible pour certains travailleurs n'est négocié, cela risque de provoquer de nouveaux embrasements sociaux.



5^e congrès du syndicat national UNSA Chimie Pharmacie

À l'issue de ce congrès tenu à Toulon du 1^{er} au 3 avril, le conseil syndical, la commission de vie syndicale et la commission de contrôle financier ont été renouvelés. Plus de 71 participants étaient présents pour partager des ateliers de travail, de réflexion, des moments de convivialité, ainsi que des obligations statutaires comme la validation des comptes 2024.

Les élus du nouveau conseil syndical vont à leur tour élire les membres du bureau qui se compose de deux secrétaires généraux adjoints, d'un trésorier et d'un trésorier adjoint.

Nous remercions les sortants, Joëlle Jaubert, Éveline Quere et Ladislav Pavlata.

Toute l'équipe oeuvrera aux côtés de Stéphanie Meunier, la nouvelle secrétaire générale, pour l'accompagner dans l'exercice de sa fonction et poursuivre le développement de notre syndicat UNSA CP.



KLESIA

PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Fort d'un savoir-faire reconnu et d'une connaissance experte dans les domaines de la protection sociale, KLESIA accompagne les entreprises, les salariés et les retraités en apportant des solutions adaptées et innovantes.



PRÉVOYANCE



SANTÉ



RETRAITE



**ACTION SOCIALE
ET PRÉVENTION**

NOUS SUIVRE

 [UNSAIndustrieConstruction](#)

 [UNSAIndustrie](#)

 www.unsa-industrie.org

