



(0959)

BRANCHE  
**Laboratoires de biologie médicale**

# ACTUALITÉ DE LA BRANCHE DES LABORATOIRES DE LA BIOLOGIE MÉDICALE EXTRA-HOSPITALIER

**C**e jeudi 15 février, s'est tenue la seconde réunion de l'année de notre Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la Convention Collective des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

Comme prévu, depuis la dernière réunion, les Organisations Patronales et les autres Organisations Syndicales de salariés (CFDT et FO), ont signé l'accord salaire proposé le 11 janvier 2024.

**Sans surprise, la FNIC-CGT s'est refusée à acter une nouvelle régression du pouvoir d'achat des salarié(e)s de notre branche.** En effet, jusqu'au coefficient 350 de la grille, l'augmentation du salaire de base est de 3%. Mais par rapport à la grille de salaires en vigueur à la date de l'accord. C'est-à-dire celle de décembre 2022 !

Or, d'après l'Insee, l'inflation pour 2023 se porterait à 3,7%. **Voilà donc déjà 0,7% de pouvoir d'achat en moins.** Sans compter que l'indice délivré par l'Insee atténue les augmentations contraintes subies notamment sur le logement, l'énergie, et l'alimentation en général, certains postes de dépenses ayant subi des hausses bien supérieures...

Bref, ce que certains prétendent être une « avancée salariale », n'est en réalité qu'une basse manœuvre permettant d'amener le premier coefficient de notre grille au taux horaire du SMIC.

La FNIC-CGT, ne pouvant se contenter d'une telle mascarade, a donc fait remettre à l'ordre du jour de la réunion de ce 15 février... les négociations salariales ! Si celles de 2023 viennent de s'achever sur cette éclatante défaite de notre pouvoir d'achat, **il est urgent de reprendre les discussions pour l'année 2024.**

Evidemment, et encore une fois, il faudra se passer de la bonne volonté des organisations patronales qui se gargarisent toujours de l'immense générosité dont ils ont fait preuve en janvier, avec leur proposition à 3%. Ils annoncent déjà que le sujet des salaires

restera un sujet « sensible » pour 2024, alors que les prévisions de résultats des laboratoires pour 2023 sont encore supérieures à ceux de 2019, année de référence pré-Covid ! Le tout avant même que cet accord de basse vertu ne soit étendu, et donc applicable à l'ensemble de la branche. Indécence, quand tu nous tiens...

**La FNIC-CGT a donc posé ses revendications pour ce nouveau round de négociations : grille salariale avec le premier coefficient à 2 000 euros bruts, déplafonnement de l'ancienneté calculée sur le salaire de base, avec une augmentation de 1% par an depuis l'embauche, déplafonnement des coefficients et mise en place d'un treizième mois conventionnel.**

Pour FO, l'objectif est de parvenir à ce que les salariés perçoivent en 2024 un montant supplémentaire en euros l'année. Ainsi, chaque mois, le pourcentage d'augmentation revendiquée sera revu à la hausse, pour qu'en fine, le salarié perçoive sur l'année ce fameux montant. Et c'est sur un 2% que démarre le programme des réjouissances. Soit un très ambitieux 35 euros bruts mensuels supplémentaires pour nos collègues payés au SMIC, et 43 euros bruts pour un technicien coefficient 290, ce qui représente environ, sauf erreur de calcul, environ 425 euros bruts pour l'un, et 522 euros pour l'autre. L'année 2024 s'annonce opulente !

Pour la CFDT, l'augmentation des salaires revendiquée est de 10%, avec le maintien des écarts entre les coefficients afin d'éviter le « tassement » de la grille salariale. Si les intentions sont louables, nous ne pouvons que regretter que cette augmentation revendiquée soit accompagnée du désir de triturer la classification des métiers de notre branche.



(0959)

# BRANCHE Laboratoires de biologie médicale

Il est vrai que la classification date un peu, et que certains des métiers exercés au sein de nos laboratoires n'y sont donc pas répertoriés.

Mais alors, ne serait-il pas plus simple d'ajouter un ou plusieurs tableaux dans la grille de classification actuelle, permettant ainsi de reconnaître ces « nouveaux » métiers, et les intégrer à la grille des salaires mini conventionnels ?

Pourquoi introduire les notions de critères classants ou d'emplois repères ?

Pourquoi vouloir classer les salariés en fonction des tâches, limitant l'impact des diplômes, la qualification et l'expérience ?

Cette volonté de complexifier la grille de classification doit éveiller notre attention.

**La FNIC-CGT veillera particulièrement aussi à ce que les primes d'ancienneté restent bien indépendantes de l'emploi.** Elles sont en effet la reconnaissance de la fidélité à l'entreprise, pas au poste de travail. Et comme indiqué plus haut, l'ancienneté doit être calculée sur le salaire de base perçu par le salarié, et non sur le minimum conventionnel.

**La manipulation des grilles de classification doit être pour la FNIC-CGT l'occasion de manifester toute sa vigilance, afin d'éviter que le patronat des laboratoires, soumis aux desiderata des groupes financiers qui les manipulent comme de petites marionnettes, ne se saisissent de cette opportunité d'organiser encore plus la précarité imposée aux salarié(e)s.**

Le maintien dans des plages de classification qui ne permettent pas une véritable évolution de carrière, le tassement des rémunérations minimales, l'ignorance volontaire des diplômes, des qualifications et de l'expérience, la classification des emplois et non plus celle des salarié(e)s, ne sont que des moyens pour le capitalisme en blouse blanche de

**continuer à utiliser la masse salariale comme variable d'ajustement de leurs indécentes profits annuels.**

**S'ils n'attendent que le retour du servage, soyons unis dans la lutte pour leur opposer le retour des jours heureux !**

## RAPPEL :

### **Enquête pénibilité - salarié(e)s des Laboratoires de Biologie Médicale extra-hospitaliers :**

Dans le cadre de la négociation collective concernant la reconnaissance de la pénibilité au travail, demandée par la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT, nous souhaitons mesurer les différents facteurs de pénibilité, les impacts sur leur santé, le lien avec les contraintes économiques ou organisationnelles vécues dans les entreprises.

C'est pourquoi, nous vous soumettons cette enquête pour construire, avec vous, un véritable plan d'action pour réduire la pénibilité et les risques psychosociaux au travail, quand on sait qu'ils provoquent stress, mal-être, cancers professionnels, baisse de l'espérance de vie !

**CE QUESTIONNAIRE NE VOUS PRENDRA QUE 5 MIN POUR Y RÉPONDRE :**

**Copier le lien suivant pour accéder au questionnaire :**

[HTTPS://WWW.SURVIO.COM/SURVEY/D/T1P4Q8Q9K9U4Y3C6G](https://www.survio.com/survey/d/T1P4Q8Q9K9U4Y3C6G)

**Scanner le QR code suivant pour accéder au questionnaire :**

