

L'ÉCHO



Des Pharmacies et des Laboratoires d'Analyses Médicales

DECEMBRE 2010

N° 154

Sommaire

EDITO

P. 1

- ❑ Résister, se renforcer pour lutter et gagner !

LAM

P. 2

- ❑ L'égalité professionnelle dans la branche.
- ❑ Dates 2011 des paritaires et préparatoires.

OFFICINES

P. 3-10

- ❑ Quels acquis sociaux dans la Convention Collective Nationale de la Pharmacie d'Officines ?



Bulletin d'information bimestriel des Syndicats CGT du personnel des pharmacies d'officines et des laboratoires d'analyses médicales.

ISSN 0765 7021

Commission Paritaire : 1110S07701

Directeur de publication : Gilles HELLIER

Imprimé par nos soins : FNIC CGT

case 429 - 263, rue de Paris

93100 Montreuil

E-mail : fnic@cgt.fr

Site : <http://www.fnic.cgt.fr>

édito

● Résister, se renforcer pour lutter et gagner !

Tels sont les enjeux de la bataille sur les retraites :

- » Un pouvoir politique qui a fait preuve d'une action méprisant les 70 % de la population en votant la retraite à 62 ans ou 67 ans ;
- » Une CGT qui ne lâche rien, qui a organisé, impulsé, tout au long de l'année avec énergie l'action collective pour empêcher ce recul social intolérable mis en œuvre pour protéger les intérêts financiers des donneurs d'ordre patronaux.

Le combat a connu son apogée avec l'engagement courageux des salariés des secteurs du raffinage, du port de Marseille, des éboueurs, de la SNCF...

Il manquait quelques secteurs pour pouvoir gagner, mais les enseignements de cette bataille serviront pour les luttes de demain.

Pour la FNIC CGT, pas question de tourner la page, la reconquête de la retraite à 60 ans étant désormais la priorité dans nos cahiers revendicatifs, en lien avec les salaires et l'emploi industriel.

Comme chacun a pu le constater, le gouvernement "nouveau" est de la même cuve que le précédent.

Ce n'est pas par manque d'inspiration qu'il revient sans cesse sur le même slogan, celui des déficits qu'il met en avant pour imposer de nouveaux reculs sociaux aux salariés : un gouvernement "carpe diem", sous les directives du Medef, annonçant déjà un nouveau cadeau,

celui de la suppression de l'ISF, l'impôt qui ne serait plus payé par les riches et entraînerait des pertes à hauteur de 4 milliards d'Euros pour les caisses de l'Etat.

Qui va payer selon vous ?

Qui va payer aussi, par exemple, le milliard et demi d'euros que devra déboursier l'Unédic aux privés d'emploi qui ne peuvent plus prendre leurs retraites à 60 ans et devront rester chômeurs jusqu'à 62 ans ?

Ce qui est certain, c'est que chaque loi votée vise à dépecer nos droits collectifs pour les précariser en assurances individuelles, et ce, afin de contenter, satisfaire, les dinosaures de la finance, les banquiers et assureurs.

Face à ces "voyous" qui s'enrichissent sur la misère et les reculs sociaux pour les salariés, il y a urgence à s'organiser.

A s'organiser CGT, seul syndicat qui a l'ambition d'unir tous les salariés pour lutter "efficacement".

Partout, organisons-nous, développons l'adhésion CGT dans les services, les ateliers, ... **renforçons la CGT pour défendre efficacement nos conditions de vie, pour gagner une autre répartition des richesses créées par notre travail.**

En vous souhaitant **une bonne année 2011**, nous vous invitons dès maintenant à travailler au renforcement de notre CGT pour qu'elle soit l'année qui passe de la résistance à celle des conquêtes sociales.



● L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE DES LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE.

La branche des laboratoires de biologie médicale a sollicité un expert "indépendant" pour que puisse être menée une étude sur l'égalité professionnelle.

Cette étude intervient dans le cadre d'une réflexion des partenaires sociaux autour des modalités de mise en œuvre des dispositifs prévus par :

- ▶ la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- ▶ l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- ▶ la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ces dispositifs imposent aux partenaires sociaux au niveau des branches, de :

- se réunir pour négocier tous les trois ans sur les mesures tenant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (*loi du 9 mai 2001*).
- définir et programmer, lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 (*loi du 23 mars 2006*) : *"l'absence d'ouverture de négociations visant à supprimer les écarts de rémunération pourra conduire le ministère chargé du travail à réunir une commission mixte et à refuser l'extension de toute convention collective"*.

L'objectif de l'étude étant de fournir à la branche des éléments de cadrage pour l'ouverture de la négociation sur le thème de l'égalité professionnelle.

Un projet d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est actuellement en discussion dans la branche.

Compte-tenu de la féminisation importante (90 %) de la branche, il a été retenu les points d'orientation suivants pour l'établissement d'un accord : ***favoriser la mixité des métiers, veiller à l'égalité dans le recrutement, la rémunération, à la conciliation vie privée/vie professionnelle, sur le recours au temps partiel, sur l'évolution de carrière.***

Ce projet d'accord doit être revu en fonction de la loi sur les retraites du 9 novembre 2010 et de ses décrets d'application à paraître.

Ce document est donc reporté à la prochaine commission paritaire.

Le patronat de la branche, sous la contrainte molle du gouvernement, a engagé une négociation pour la mise en place d'un accord sur le thème de l'égalité professionnelle pour éviter tout refus d'extension de la CCN.

Thème qu'ils avaient jusqu'alors ignoré.

Pour l'égalité professionnelle, il ne suffit pas de regarder ce qui se passe au travail et de fixer des critères subjectifs : **il faut prendre des mesures dans les entreprises.**

Pour notre Fédération, la seule réponse pour réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes est l'application de la grille salariale adoptée à notre 38^{ème} congrès fédéral, reconnaissant les qualifications avec comme base de départ le Smic à 1700 € au coefficient 130 ou au premier coefficient de la branche, 135 pour les LAM.

DATES DES PROCHAINES PARITAIRES LAM

- | | |
|---|--------------------------------------|
| • Préparatoire le 1^{er} février 2011. | Plénière le 2 février 2011. |
| • Préparatoire le 24 mai 2011. | Plénière le 25 mai 2011. |
| • Préparatoire le 7 septembre 2011. | Plénière le 8 septembre 2011. |
| • Préparatoire le 29 novembre 2011. | Plénière le 30 novembre 2011 |



Quels acquis sociaux dans la ...

Convention Collective Nationale
Pharmacie d'Officine

par rapport au ...

Code du Travail

Antoine Lyon-Caen
avec la collaboration de
Alexandre Fabre

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



Industries Chimiques . Pharmacie (Industrie, Répartition, Droguerie, Officines, Lam.) . Pétrole . Caoutchouc . Plasturgie .
Navigation de Plaisance . Instruments à écrire . Négoce et prestations de service médico-techniques .



Les conventions collectives sont d'une brûlante actualité. Loin d'être obsolètes, les conventions collectives sont le socle et le substrat indispensables aux droits de tous les salariés, des petites entreprises aux plus grands groupes.

A côté de la profusion d'acquis supérieurs au Code du Travail dans la convention collective, les accords d'entreprise ou de groupe font pâle figure.

Des centaines de milliers de salariés dans des petites entreprises où les salariés n'ont pas de représentation syndicale, n'ont que la convention collective à laquelle ils sont rattachés pour faire valoir leurs droits.

Les restructurations vont souvent de pair avec la dénonciation des accords d'entreprise, la convention collective reste le seul point d'attache à sa profession. Si elles sont attaquées par le patronat, c'est bien parce qu'elles représentent, encore, le frein majeur à leur politique de casse des droits individuels et collectifs des salariés.

Vous trouverez dans ce livret, sur deux colonnes, la mise en parallèle des dispositions conventionnelles de branche que nous avons jugées essentielles et du droit du travail.

Vous vous apercevrez que contrairement aux idées véhiculées par "certains", les Conventions Collectives Nationales représentent des avantages incontestables sur le droit du travail, c'est ce que l'on appelle la hiérarchie des normes.

D'une convention à une autre, les textes sont plus ou moins favorables en fonction des rapports de force créés, de la nécessité du moment et de l'histoire.

La défense et l'amélioration des conventions collectives deviennent une urgence au regard des coups portés par le patronat.

Pour peu que les syndicats s'en saisissent, nous mettrons un frein aux ambitions de déréglementation de nos patrons.

Le texte fondamental en matière de conventions collectives est la loi de février 1950. Il a structuré de manière durable les règles en matière de négociations de salaires et de grilles de classifications.

Il est important de souligner que cette loi articule plusieurs dispositions :

- ⇒ Elle régit la négociation et le contenu des conventions ;
- ⇒ Elle prévoit des dispositions obligatoires sur les salaires :
 - **Fixation des salaires minima de branche.**
 - **Les coefficients hiérarchiques applicables aux différents niveaux de qualification.**

Ces différentes dimensions créent un processus de socialisation dont le SMIC est un élément essentiel du dispositif.

Il encadre la négociation collective. Il est fondé sur l'idée que le SMIC doit au minimum permettre à tout salarié de satisfaire ses besoins fondamentaux et ceci pour un travailleur sans aucune qualification ni expérience.

Cette condition est loin d'être réalisée, la situation s'est considérablement dégradée depuis plus de 20 ans.

En décembre 2005, dans la branche chimie, la chambre patronale met en place un nouveau concept de rémunérations, pour les salariés, visant à démanteler la CCN en incorporant un montant forfaitisé permanent afin de ramener les plus bas coefficients au niveau du SMIC.

Le patronat s'est toujours évertué, par tous les moyens, à remettre en cause et déstructurer toutes les garanties collectives obtenues par des années de luttes.

Dans ce contexte, ce sont les fameuses grilles de "PARODI-CROIZAT" fondées sur la correspondance entre la classification de l'individu avec son niveau de diplôme et le poste occupé qui sont attaquées.

Face à cela, notre grille fédérale prend tout son sens tant pour le 1^{er} coefficient de la grille à 1600 euros que

pour les autres niveaux de classification et le déroulement de carrière que tout salarié est en droit d'obtenir.

La bataille sur les conventions collectives trouve là toute sa place, celles-ci étant un socle de garanties minimales pour tous les salariés d'une même profession, garantissant et renforçant aussi les accords des entreprises.

Sans les conventions collectives, il n'y a plus de repères ni de lien entre la qualification, le diplôme et le salaire, au travers de la classification et le coefficient.

A une époque où le patronat conditionne l'accès à l'emploi, à une qualification et/ou diplôme, la grille salariale revêt toute son importance dans la bataille revendicative pour garantir à tous les salariés leur avenir et le déroulement professionnel.

Selon les CCN, la grille salariale définit des niveaux de garanties qui sont fonction des rapports de forces instaurés au niveau des branches.

L'avenir dépendra de l'implication de chaque syndicat à intégrer ou pas dans son action revendicative les enjeux posés au niveau de sa profession et de sa convention collective.

Le triptyque

qualification – classification – salaire
le socle de nos conventions collectives.

Les conventions collectives, c'est de leur niveau de garanties que dépendent, pour une très large part, les garanties individuelles des salariés et la satisfaction de leurs besoins, elles doivent améliorer dans les professions le droit du travail.

Les CCN contiennent des accords à durée déterminée (*chômage partiel*) ou indéterminée (*conditions de travail, durée du travail etc.*)

Seuls les salaires et l'emploi sont négociables annuellement.



OBJET	LOI	CONVENTION COLLECTIVE
DELEGUE DU PERSONNEL Mandat et nombre d'élus	L. 2314-26 R. 2314-1	Article 6 : Il fixe la durée des mandats de DP à 2 ans. Il impose un DP supplémentaire élu par les cadres, dans les entreprises occupant habituellement au moins 5 cadres.
ELECTIONS PROFESSIONNELLES Délégués du personnel	L. 2314-4	Article 6 : il impose à l'employeur de prendre l'initiative des élections.
LANGUES ETRANGERES Rémunération	Néant	Article 8 : il impose une bonification de 8 % sur le salaire minimum de branche pour l'utilisation professionnelle et régulière d'une langue étrangère et une bonification de 4 % sur la même base par langue supplémentaire utilisée.
EQUIPEMENT Frais	Néant : voire moins favorable à cause de l'exigence d'ancienneté	Article 9 : après 1 an d'ancienneté, des frais d'équipement sont attribués au salarié sauf si l'employeur pourvoit lui-même à l'équipement.
JEUNES SALARIES Rémunération	Néant : est-ce plus favorable ?	Article 10 : après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche, l'abattement sur salaire lié à l'âge des jeunes salariés est supprimé.
ANCIENNETE Prime	Néant	Article 11 : il instaure une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire réel.
MALADIE ET ACCIDENT Rémunération Rupture du contrat de travail Congé pour enfant malade	Néant L. 1225-61 : 3 jours et 5 jours. Est-ce plus favorable ?	Article 16 : il fixe les règles de rémunération, de rupture du contrat de travail en cas d'absence pour maladie ou pour accident. Il reconnaît en outre au salarié, ayant un enfant de moins de 16 ans à charge malade ou accidenté, la possibilité de prendre un congé non rémunéré. Article 3 des dispositions particulières applicables aux cadres : cet article prévoit le maintien intégral de la rémunération pendant les 6 premiers mois, après un an d'ancienneté et plus en fonction de l'ancienneté.
CONTRAT DE TRAVAIL Forme Contenu	Néant : est-ce plus favorable ?	Article 18 et article 5 des dispositions particulières aux cadres : Selon ces articles, le contrat de travail doit être écrit et signé avant l'entrée en fonction. Les articles fixent en outre le contenu du contrat de travail.

PERIODE D'ESSAI	L. 1221-19	Article 19 : Cet article fixe la durée de la période d'essai à 1 mois non renouvelable. Article 5 des dispositions particulières applicables aux cadres : la période d'essai est de 3 mois maximum.
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL Heures pour recherche d'emploi	Néant	Article 20 et article 6 des dispositions particulières aux cadres : il autorise le salarié à ne pas faire son préavis s'il doit aller travailler immédiatement chez son nouvel employeur. Le salarié a aussi le droit à 2 heures par jour pour rechercher du travail, durant lesquelles sa rémunération sera maintenue.
LICENCEMENT Indemnité	R. 1234-1 et s	Article 21 : cet article est partiellement plus favorable que la loi. Il fixe l'indemnité de licenciement à 1/10^{ème} de mois par année de présence, jusqu'à 5 ans d'ancienneté ; 2/10^{ème} de mois par année de présence, au-delà de 5 ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté ; 3/10^{ème} de mois par année de présence, au-delà de 15 ans d'ancienneté. Article 7 des dispositions particulières aux cadres : cet article fixe l'indemnité de licenciement à 3/10^{ème} de mois par année de présence entre 5 et 15 ans d'ancienneté ; 5/10^{ème} de mois par année de présence, à compter de la 16^{ème} année, au-delà de 15 ans d'ancienneté. A partir de 65 ans, le montant de l'indemnité est réduit de 20 % par année révolue. Enfin, en cas de déclassement, l'indemnité sera calculée sur le salaire antérieur au déclassement revalorisé.
MISE A LA RETRAITE Indemnité	L. 1237-7	Article 22 : cet article prévoit comme indemnité de mise à la retraite, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement.
PREVOYANCE	Néant	Article 23 : cet article institue un régime de prévoyance obligatoire couvrant les risques décès, invalidité, incapacité de travail, maladie, chirurgie, maternité, pour tous les salariés de la branche. Article 9 des dispositions particulières applicables aux cadres : cet article institue un régime de prévoyance couvrant les risques décès, invalidité, maladie, maternité.

RETRAITE COMPLEMENTAIRE	Néant	Article 24 et article 8 des dispositions spécifiques aux cadres : ces articles imposent l'affiliation de tous les salariés de la branche à un régime de retraite complémentaire.
CONGES PAYES Rappel exceptionnel	Néant	Article 25 : en cas exceptionnel de rappel d'un salarié en congé, celui-ci aura droit à un congé supplémentaire de deux jours ouvrables.
CONGES Evénements familiaux	L. 3142-1	Article 26 : la convention collective augmente parfois le nombre de jours de congés exceptionnels pour événements familiaux.
MATERNITE ET ADOPTION Rémunération Congé parental d'éducation	Néant	Article 4 des dispositions particulières applicables aux cadres : cet article prévoit, après un an d'ancienneté, le paiement intégral pendant la période légale de repos. Par ailleurs, en cas de licenciement pendant un congé parental d'éducation, cet article impose le paiement de l'indemnité de préavis.
CONGES PAYES ANNUELS Jours supplémentaires	Néant	Article 10 des dispositions particulières aux cadres : cet article impose, après 6 ans d'ancienneté, 2 jours de congés payés supplémentaires.
FORMATION PROFESSIONNELLE	Néant	Article 11 des dispositions particulières aux cadres : cet article permet des absences temporaires payées pour assister à toutes manifestations permettant au cadre de se documenter et de maintenir ses connaissances.
DUREE DU TRAVAIL Amplitude journalière	L. 3131-1 a contrario	Article 3.4.1 de l'accord du 23/03/2000 relatif à la réduction du temps de travail : cet article limite l'amplitude journalière à 12 h.
DUREE DU TRAVAIL Durée hebdomadaire	L. 3121-35	Article 3.4.1 de l'accord du 23/03/2000 relatif à la réduction du temps de travail : cet article fixe la durée hebdomadaire maximale à 46 h.
DUREE DU TRAVAIL Contingent d'heures supplémentaires	D. 3121-14-1	Article 13 des clauses communes et Article 3.5 de l'accord du 23/03/2000 relatif à la réduction du temps de travail : cet article fixe le contingent d'heures supplémentaires à 130 h par salarié et par an.

DUREE DU TRAVAIL Modulation : maxima et minima	Néant : est-ce plus favorable ?	Article 3.6.3 de l'accord du 23/03/2000 relatif à la réduction du temps de travail : cet article fixe, dans le cadre de la modulation, le minimum de 26 h et le maximum de 44 h par semaine.
DUREE DU TRAVAIL Modulation : calendrier	D. 3171-6 abrogé	Article 3.6.7 de l'accord du 23/03/2000 relatif à la réduction du temps de travail : le calendrier doit être communiqué au salarié 21 jours calendaires avant de début de la période de modulation. En cas de modification, le délai de prévenance est de 10 jours.
DUREE DU TRAVAIL Modulation : contingent d'heures supplémentaires	L. 3121-13 et D. 3121-4 abrogés	Article 3.6.8 de l'accord du 23/03/2000 relatif à la réduction du temps de travail : dans le cadre de la modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 88 h. En outre, les heures supplémentaires sont limitées à 22 h pour une période de 13 semaines ou 44 h pour une période de 26 semaines.
FONCTIONNEMENT DU PARITARISME	Néant	Article 3 de l'accord collectif national du 03/12/1997 : il impose l'assimilation à du temps de travail effectif des absences résultant de la participation aux réunions des instances paritaires.
FONCTIONNEMENT DU PARITARISME	Néant	Article 4 de l'accord collectif national du 03/12/1997 : cet article permet aux salariés siégeant dans les diverses commissions paritaires nationales relevant de la convention collective d'organiser des réunions de préparation par organisation syndicale. Les frais occasionnés sont pris en charge.
FORMATION DIF	L. 6323- 1 et L. 6323-5	Article 12.2 et 12.3 de l'annexe II Accord sur l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle du 4 juillet 2005 : ces articles prévoient l'acquisition par le salarié de 24 h par an, au titre du DIF avec un plafond de 144 h.
CHEQUES VACANCES		ACCORD DU 24 JUIN 2002 ?



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Pharmacie d'officine

Les éditions des
JOURNAUX OFFICIELS

2003

