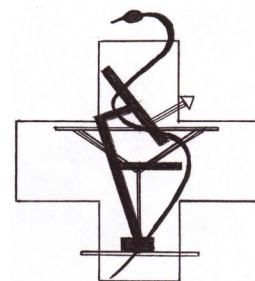


L'ÉCHO



Des Pharmacies et des Laboratoires d'Analyses Médicales

édito

MARS 2011

N° 157

Sommaire

EDITO

P. 1

LAM

P. 2-4

- ☐ L'emploi et la santé en danger : l'analyse médicale offerte au CAC 40.
- ☐ La grille des salaires minima au 1^{er} avril 2011.

OFFICINES

P. 5-7

- ☐ Bac Pro préparateur en pharmacie : vite, il y a urgence !
- ☐ Quel devenir de la CGT dans les pharmacies d'officines ?
- ☐ Le coin juridique.



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>

● **Le 28 AVRIL 2011** : Pénibilité, Emploi, Salaire, les salariés des Officines et des Laboratoires d'Analyses Médicales doivent se mobiliser.

Le Comité Exécutif Fédéral de la FNIC CGT a décidé de faire du 28 AVRIL 2011 une journée nationale d'actions sur la question de la pénibilité au travail dans toutes nos entreprises.

La pénibilité est la conséquence directe de la politique salariale des entreprises avec la dégradation des conditions de travail, les restructurations avec baisses d'effectif, les bas salaires. L'enjeu est de taille et s'inscrit dans la continuité de l'action sur les retraites. Nous pouvons et devons gagner sur cette revendication qui n'est pas déconnectée de l'emploi, des salaires, de la protection sociale et des retraites.

Dans nos professions (Officines et Laboratoires d'Analyses Médicales), où les salariés sont en majorité des femmes, donc plus nombreuses à être soumises à des conditions de travail pénibles physiquement ou mentalement, avec du travail répétitif, des postures contraignantes, exigeant une station debout prolongée ou un travail permanent sur écran, ou encore en relation avec le public ou réalisant du travail morcelé/interrompu. Les études montrent que :

● 58% des Troubles Musculosquelettiques déclarés concernent des femmes, avec un risque d'exposition supérieur de 22 % à celui des

hommes. Les femmes se déclarent plus stressées au travail (+ 40 %) que leurs collègues masculins.

● 37 % des femmes déclarent vivre un "mal-être" au travail, contre 24 % des hommes.

● Les femmes vivent plus fréquemment que les hommes des situations de harcèlement et de violence au travail.

Au travers de la pénibilité se pose la question de l'organisation du travail et de la prévention qui est avant tout le point important de la revendication. Créer des emplois en nombre suffisant et mieux rétribués permettrait de travailler mieux. Donnons la priorité aux objectifs primordiaux de prévention, d'amélioration des conditions de sécurité et d'organisation du travail. Revendiquons la juste reconnaissance de la pénibilité en lien avec la souffrance physique et mentale des salariés.

**Faisons du 28 avril 2011
une journée de Mobilisation
→ sur la Pénibilité**

**à la hauteur des enjeux
de santé au travail
en lien avec l'organisation du
travail, l'emploi et les salaires.**



● L'EMPLOI ET LA SANTE EN DANGER : L'ANALYSE MEDICALE OFFERTE AU CAC 40 !

Le gouvernement français, par décision d'ordonnance (ordonnance 2010-49 signée par le président de la république et publiée le 13 janvier 2010), offre l'activité des laboratoires d'analyses médicales aux financiers, responsables avérés de la grave crise que nous traversons.

En effet, cette réforme a été préparée dans la confidentialité, immédiatement applicable après sa parution, et sans peu de débat parlementaire, alors qu'aucune urgence ne justifiait cette procédure législative d'exception, si ce n'est visiblement une motivation financière.

Mêmes influences pour un même but, celui d'enrichir une poignée de nantis et fonds de pensions, quitte à ne pas respecter les garde-fous, mettre en danger la santé du patient et nuire à toute une profession.

Cette réforme, officiellement, est présentée comme une solution miracle pour améliorer le service des laboratoires d'analyses médicales, et pourtant la quasi-totalité des biologistes français est convaincue du contraire. Pourquoi ?

D'abord parce qu'elle impose des contraintes techniques et des obligations de regroupements, financièrement et humainement intenable, afin de contraindre ainsi les biologistes à vendre leur laboratoire aux financiers. L'ensemble de ces décisions a des conséquences dramatiques et injustes.

Les laboratoires ne pourront faire face financièrement aux nouvelles obligations de cette réforme et devront se faire racheter par les financiers. Ces derniers leur envoient une nuée de commerciaux tenant un discours alarmiste et décourageant, visant à les amener à céder leur outil de travail.

Les laboratoires seront alors transformés en "laboratoires boîtes-aux-lettres" dénommés "sites" complètement déshumanisés, puisque plus aucune analyse ne sera effectuée sur place et que la majorité du personnel sera licenciée...

Le patient ne sera plus considéré que comme un simple code-barres et son sang comme un produit industriel : les tubes de sang navigueront par coursiers à mobylette, et arriveront comme ils le pourront, les jours de canicule, de grand froid, ou de blocage des

routes, dans des usines à analyses. Imaginez la qualité du résultat rendu dans ces conditions. De plus, en cas d'urgence, le patient sera à la merci de la disponibilité de ces coursiers, ou devra aller embouteiller les urgences à l'hôpital au risque d'une aggravation fatale de son état.

Le personnel restant sera limité au strict minimum pour des raisons de rentabilité et ne sera plus, de ce fait, disponible, à l'écoute du patient. Il pourra changer de "site" d'un jour sur l'autre en fonction des besoins du groupe financier auquel il appartient, ou sera déclassé en coursier à 1000 euro par mois, histoire de déshumaniser un peu plus ses conditions de travail.

La disparition et la dégradation de ce tissu et service médical de proximité, coûteront plus de 60.000 emplois spécialisés (techniciens de laboratoires, aide-laboratoires, secrétaires médicales, fournisseurs de réactifs, sociétés d'informatique, entreprises de services).

Grâce à cette réforme, l'argent issu de la solidarité, autrefois destiné à rémunérer tous les individus d'une profession, ira vers une poignée de nantis et fonds de pensions et surtout mettra la santé du patient en danger.

Une réunion s'est déroulée le 24 mars 2011 à la demande de la Chambre Patronale suite à une proposition de Force Ouvrière :

- ☐ 1,6 % au 01/04/2011
- ☐ 0,4 % au 01/09/2011

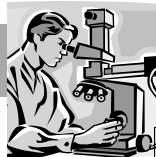
La Chambre Patronale a accepté pour éviter d'avoir la seule signature de La CFDT.

A ce jour, CFDT, CFE/CGC et FO sont signataires.

La CFTC réserve sa réponse.

La CGT ne signera pas (cf Echo des Pharmacies et des LAM N°156).

Vous trouverez ci-après l'accord salarial sur la dernière proposition patronale d'augmentation de 1,6 % au 1^{er} avril 2011. Cet accord est conditionné par l'ouverture de négociations sur la grille de classifications, avec le danger d'une annualisation des salaires, incluant toutes les primes et d'une refonte complète de la grille de classifications, avec la mise en place de critères classants. Sujet qui avait déjà été discuté antérieurement mais qui n'avait pas abouti.



● SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2011

Article 1er

Lors de la commission paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers tenue le 24 mars 2011, il a été décidé une augmentation des salaires de 1.6 % pour tous les coefficients au 1^{er} avril 2011.

❑ PERSONNEL D'ENTRETIEN

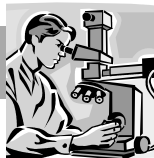
Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
135	9,106	1 381,17
150	9,136	1 385,66
160	9,166	1 390,27
170	9,198	1 395,04
180	9,228	1 399,67
200	9,287	1 408,60

❑ PERSONNEL DE SECRETARIAT

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
210	9,266	1 405,36
220	9,582	1 453,29
230	9,895	1 500,75
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98

❑ PERSONNEL INFORMATICIEN

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
210	9,266	1 405,36
220	9,582	1 453,29
230	9,895	1 500,75
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21



Laboratoires d'Analyses Médicales

☐ PERSONNEL QUALITICIEN

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

☐ PERSONNEL INFIRMIER

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98

Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de cinq ans, coefficient augmenté de 10 points.

☐ PERSONNEL TECHNIQUE

Technicien C

240	10,212	1 548,83
-----	--------	----------

Technicien B

240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Technicien A

300	12,129	1 839,61
310	12,528	1 900,17
350	14,131	2 143,18

☐ CADRES

400	15,968	2 421,94
500	19,973	3 029,30
600	23,990	3 638,53
800	31,995	4 852,66

• Tutorat (article 2.1.7 « accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie »)
 Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1/29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

• Coefficient de référence 100 : 1 376,40€ pour 151,67 Heures par mois

• **Rappel du Smic horaire en vigueur au 1^{er} Janvier 2011 : 9 € soit 1365,03 € pour 151,67 h**

☐ Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.



● BAC PRO PREPARATEUR EN PHARMACIE

- *VITE, IL Y A URGENCE...!*

Assez de ces matières qui concernent tout sauf le travail !

Dans une pharmacie moderne, le monde change, le travail aussi, la demande n'est plus la même.

- Pourquoi la formation ne suit-elle pas le mouvement ?
- Pourquoi être éliminé sur des matières qui sont peu, voire absolument pas pratiquées en pharmacie d'officine ?
- Quel intérêt avons-nous à apprendre les techniques de bouturage, de greffe ou de marcottage ?
- Devons-nous devenir des gestionnaires aguerris ? Les ordinateurs ne vont plus être utilisés en pharmacie ou bien les grands « pontes » de la pharmacie n'ont pas encore eu vent de leur existence ?
- Nous sommes en 2011. Depuis quand le programme n'a-t-il pas été modifié ?

ASSEZ, nous en avons assez d'étudier des sornettes. Nous voulons du concret et nous voulons être sélectionnés sur des choses qui tiennent à notre futur métier.

Pour commencer, il serait judicieux que ce soit des personnes qui travaillent en pharmacie d'officine qui soient seules habilitées à produire les sujets d'examens.



● QUEL DEVENIR DE LA CGT DANS LES PHARMACIES D'OFFICINES ?

Les pharmacies d'officines sont présentes sur tout le territoire national. Au nombre de 22.386 entreprises et pour plus de 28073 salariés, il est clair que ce n'est pas une situation des plus faciles pour développer notre syndicalisme et la syndicalisation CGT.

Cela dit, la CGT développe une activité importante et incontestable au niveau de la branche :

les négociations au niveau de la convention collective, des publications, les réponses aux multiples sollicitations individuelles, etc. Mais malheureusement, tout ce travail n'a que peu d'impact en termes de syndicalisation et la faiblesse du nombre de syndiqués répertoriés à la Fédération peut faire craindre le pire pour l'avenir.

En effet, suite à la loi sur la démocratie sociale, des discussions ont eu lieu sur la question de la représentativité dans les TPE. Dans l'état actuel des choses, si des élections étaient organisées au niveau local ou départemental, nous serions dans l'incapacité de présenter des candidats de façon significative et donc nous courons le risque que la CGT disparaisse de la branche purement et simplement !

Pour ne pas subir cette situation qui serait préjudiciable aux salariés de la branche ainsi qu'à toute la CGT, nous avons décidé d'écrire aux principales Unions Locales CGT ainsi qu'aux Unions Départementales.

Nous souhaitons, au travers de ce courrier, avoir une meilleure connaissance des salariés des officines qui pourraient être syndiqués au niveau des Unions Locales et faire connaître

l'activité de la CGT, ceci dans le but de nous renforcer.

Une consultation de tous les salariés des officines.

Au regard des nombreux problèmes auxquels sont confrontés les salariés, notre collectif de la branche des officines a décidé de lancer une consultation sur les salaires, les conditions de travail, mais également sur les questions de formation qui sont fondamentales dans ce métier. Celle-ci sera prête dès le début janvier 2011.

Pour avoir une réelle efficacité de diffusion et bien sûr de remontée de cette consultation, nous avons besoin d'un maximum de coordonnées de camarades syndiqués ou de sympathisants qui travaillent dans les pharmacies.

Chaque salarié, chaque syndiqué CGT, a l'occasion de se rendre dans une pharmacie et peut être un moyen de faire connaître cette consultation.

Par ailleurs, nombreux sont les camarades dans nos syndicats qui, au travers de leur famille ou de leur entourage, connaissent des salariés des pharmacies.

Nous vous remercions de remplir et de nous retourner le questionnaire ci-dessous afin que la Fédération puisse leur adresser le questionnaire, mais également toutes les informations concernant la convention collective et les réunions paritaires.

✂.....



COORDONNEES DE SALARIÉS TRAVAILLANT DANS LES PHARMACIES D'OFFICINES

NomPrénom

Adresse

.....

Téléphonee-mail.....

Questionnaire à retourner à la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT – 263 rue de Paris
93514 Montreuil Cedex – Fax : 01 48 18 80 35 – e-mail : officines@fnic.cgt.fr.



● LE COIN JURIDIQUE

Article 20 de la Convention Collective Nationale des Pharmacies d'Officines :

- ❑ Rupture du contrat de travail - Délais congés - Suppressions d'emplois - Licenciements collectifs - certificat de travail

Toute rupture du contrat de travail, quelle que soit la partie prenant l'initiative de cette rupture, fera l'objet d'une notification écrite et motivée par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve pour le licenciement d'avoir respecté la procédure légale d'entretien préalable (article L.122-14 du Code du Travail). La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé (alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-4 du code du travail - arrêté du 13 août 1998, art.3).

La durée du délai-congé est fixée, en cas de démission, à 1 mois. Elle est fixée, en cas de licenciement, à 1 mois si le salarié justifie dans la même entreprise d'une ancienneté de services continus inférieure à 2 ans et, à 2 mois, s'il justifie dans la même entreprise d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

Dans le cas où l'employeur décidera de ne pas faire effectuer tout ou partie du préavis par le salarié, il devra en informer celui-ci par écrit. Le salarié recevra alors une indemnité légale à la rémunération qu'il aurait reçu pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé, y compris l'indemnité correspondante de congés payés.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par le salarié, celui-ci devra une indemnité correspondante aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer, sauf si, licencié, le salarié apporte la preuve qu'il doit prendre son travail immédiatement chez un autre employeur. Cette indemnité de délai-congé pourra être réclamée par l'employeur à son salarié auprès du conseil des prud'hommes.

Pendant la durée du délai-congé, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour rechercher du travail. Ces absences, qui seront fixées un jour au gré du salarié, un jour

au gré de l'employeur seront payées. Toutefois, l'employeur pourra permettre le blocage de ces heures d'absence si le salarié en fait la demande.

Le salarié dont le contrat se trouvera rompu en raison de la suppression de son emploi bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant 1 an, s'il en fait la demande dans les 4 mois, à compter de la date de la rupture du contrat (alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.321-14 du code du travail - arrêté du 13 août 1998, art.3).

L'employeur est tenu d'informer le salarié de cette disposition dans la notification du licenciement.

L'offre de réembauchage, dans la même catégorie d'emploi, devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception et indiquer la date à laquelle l'intéressé devra prendre son travail s'il accepte l'offre qui lui est faite.

Toutefois, le salarié conservera sa priorité de réembauchage si, occupant un emploi dans une autre entreprise, les obligations du préavis qu'il doit éventuellement effectuer ne lui permettent pas, dans le délai fixé, d'accepter l'offre qui lui est faite.

Lorsque l'employeur prévoira une diminution importante d'activité risquant d'entraîner des licenciements collectifs, il devra prendre l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En cas de licenciement économique, il sera tenu compte notamment des charges de famille et, en particulier, de celles de parents isolés, de l'ancienneté de service dans l'entreprise, de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficiles tels que les personnes handicapées et les salariés âgés.

Au moment de son départ, un certificat de travail et une attestation pour l'ASSEDIC seront remis au salarié conformément aux dispositions légales.

Si l'intéressé le demande, il lui sera remis, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

Partenaire



TOURISTRA
Vacances

Partenaire privilégié de l'ANCAV TT

Des vacances pour tous

Générosité

Partage

Loisirs

Animation

Balades

Convivialité

Solidarité

Sodistour - Touristra Vacances, Agence de voyages LI 075 95 0515



**Associations et collectivités,
contactez votre attaché commercial Touristra Vacances :**

- Paris : 01 80 98 40 19
- Lyon : 04 72 41 75 31
- Hagondange/Metz : 03 87 71 66 10
- Lille : 03 20 12 13 04

www.touristravacances.com

Pour tous, réservations au **0890 567 567** (0,15€ la min)