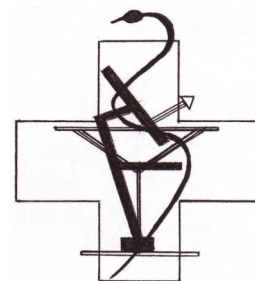


L'ÉCHO



Des Pharmacies et des Laboratoires d'Analyses Médicales

édito

NOVEMBRE 2011

N° 160

Sommaire

EDITO

P. 1

LAM

- ☐ Contrat de prévoyance LAM
extra hospitaliers P. 2-3

FNIC

- ☐ La FNIC communique P. 4

OFFICINES

- ☐ L'avenir est entre nos mains P.5
☐ Rubrique juridique :
• Les indemnités de licenciement P.6
• Les frais d'équipement P.7



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

ISSN 0765 7021

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>

Ces dernières semaines, et probablement pour encore longtemps, toute l'actualité a été braquée sur la crise financière. Pour autant, n'y a-t-il pas une imposture à nous faire croire que celle-ci date de quelques semaines et serait la conséquence d'un dérèglement du système ou de quelques individus ?

Non. Le problème est beaucoup plus profond. C'est en fait la crise d'un système basé sur la financiarisation de l'économie. En clair, tout pour l'argent, tout pour les actionnaires, et rien pour les salariés, les populations, et la satisfaction des revendications.

Les salariés ne sont pas dupes, depuis des années, la politique des bas salaires, de la casse de la protection sociale et des garanties collectives est bien la cause réelle de la crise. Ce ne sont pas les milliards et les milliards injectés dans les banques et dans la finance pour sauver le système actuel (et sans aucun contrôle de leur utilisation) qui permettront de relancer l'économie !

Comme nous l'avons déjà dénoncé ces dernières années, la casse de notre système de santé au nom de la rentabilité, nous fait subir, dans nos professions, la « double peine », en tant que citoyens et malades potentiels, mais également en tant que salariés victimes des mauvais coups de la politique comptable des dépenses de santé.

Les exigences des salariés des officines et des LAM d'avoir des salaires décents, reconnaissant les qualifications, la formation, l'expérience acquise, l'amélioration des conditions de travail, l'arrêt de la précarité sous toutes ses formes en sont encore plus légitimes aujourd'hui.

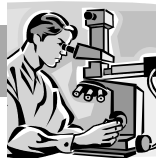
Ce n'est pas le moment de baisser la tête, bien au contraire. La seule façon de sortir de la crise, c'est d'augmenter les salaires

et de répondre aux revendications. C'est le sens de l'activité et de la démarche de la CGT à tous les niveaux, particulièrement lors des réunions paritaires de nos branches.

Mais, il est certain que pour gagner et arracher de nouvelles avancées sociales, cela passe par le renforcement de la CGT. Nous avons engagé un travail en lien avec les Unions Locales pour essayer d'identifier les syndiqués isolés des officines et des LAM sur tout le territoire. En effet, de plus en plus de salariés font confiance à la CGT pour défendre leurs revendications dans des branches où il n'est pas facile de faire reconnaître le fait syndical.

Fin 2012, dans le cadre de la loi de démocratie sociale, des élections seront organisées dans les entreprises de moins de 11 salariés afin de mesurer la représentativité des organisations syndicales. Un grand nombre de salariés de nos deux branches seront concernés parmi les 20 % du salariat de ces entreprises. Ces élections vont nécessiter un engagement important des militants, des syndiqués de nos branches et cela en lien avec les UL et les UD.

En attendant, il nous faut mobiliser les salariés de nos branches, le 13 décembre contre la politique d'austérité du gouvernement, pour gagner une autre répartition des richesses.



● *Contrat de prévoyance LAM extra hospitaliers*

Actuellement, l'ensemble des salariés des LAM cotise pour la prévoyance à l'IPGM.

Ce contrat venant à échéance fin 2012, un appel d'offre est lancé auprès de plusieurs organismes, en vue d'améliorer le contrat actuel. Devant la complexité de tels dossiers, la commission paritaire a décidé de choisir un expert extérieur afin de rédiger un cahier des charges et de nous aider à évaluer les propositions qui nous seront faites. Vous trouverez ci-dessous les points qui figurent dans le cahier des charges.

Pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT, le point important de ce dossier est la gestion paritaire du contrat par un organisme qui ne soit pas de la sphère des assurances privées.

- **Point 1 – Demander la mise en place**, par l'assureur désigné, d'une articulation entre une convention cadre signée par les partenaires sociaux et l'assureur et un contrat d'assurance signé par les adhérents.
- **Point 2 – l'égalité de traitement entre cadres et non cadres, point important** car parfois les juges peuvent déjuger un accord de branche. Un distinguo est possible entre les deux catégories de salariés, mais une justification pertinente doit être notifiée et vérifiable...
Il n'a pas été possible de prendre de décision sur ce point. Une étude approfondie au niveau des fédérations, voire confédérations, est nécessaire. Le choix entraîne forcément une discussion entre les partenaires sociaux et cela risque de prendre beaucoup trop de temps. Le consensus est donc de ne pas remettre en cause le texte conventionnel actuel pour l'appel d'offre et ensuite, en fonction des décisions de la commission paritaire, de faire évoluer par avenant le contrat cadre.

- **Point 3 – le processus d'appel d'offre :**
 - 3-1 : la commission opte pour un appel via la publicité dans les journaux spécialisés,
 - 3-2 : la commission opte pour un appel d'offre « ouvert ».
- **Point 4 – les bénéficiaires :**
 - 4-1 : dispense d'affiliation (pour CDD et temps partiel) : non ,
 - 4-2 : ouverture du régime conventionnel aux assimilés cadres mandataires sociaux : oui.
- **Point 5 – traitement de base de calcul des prestations :**
 - 5-1 : reconstitution du traitement de base : oui,
 - 5-2 : revalorisation indexée sur un indice externe : non (non autorisée par l'assureur). Actuellement, c'est le comité de gestion qui opte pour, ou non, une revalorisation en fonction des résultats.
- **Point 6 – suspension du contrat de travail :**
 - 6-1 : maintien gratuit des garanties en cas de congé paternité et d'adoption : oui,
 - 6-2 : maintien gratuit des garanties en cas de congé maternité : oui, en fonction du texte de base qui sera décidé dans le contrat cadre,
 - 6-3 : maintien onéreux des garanties en cas de congé parental d'éducation, de congé pour maladie d'un proche, de congé formation : oui, avec information claire donnée par l'assureur. Possibilité d'une période d'essai de financement par mutualisation.
- **Point 7 – conjoint, pacsé, concubin :**
 - 7-1 : garantie décès, invalidité pour conjoint marié ou pacsé (non pour le concubin),
 - 7-2 : enfants du conjoint ou du partenaire pacsé ou concubin : non.
- **Point 8 – portabilité :**
 - Maintien du financement par mutualisation : oui.



Laboratoires d'Analyses Médicales

- **Point 9 – exclusions :**
 - » *Oui, comme définies dans la proposition Fidal.*
 - **Point 10 – la rechute :**
 - » *Définition actuelle avec IPGM : oui.*
 - **Point 11 – clauses de migration :**
 - » *Migration obligatoire : oui.*
 - **Point 12 – adhésions tardives :**
 - » *Pour pallier aux inconvénients d'un changement d'assureur (dossier administratif, financement de l'allongement retraite, financement de la valorisation) : réalisation d'un mémo pour les entreprises devant migrer.*
 - **Point 13 – obligations de l'IPGM si changement d'assureur :**
 - » *Formalités non à la charge actuellement de l'IPGM, à demander.*
 - **Point 14 – sinistres en cours :**
 - » *Prise en charge par le nouvel assureur du delta entre la garantie décès, maintenue par l'IPGM, et celle du nouveau régime : oui.*
 - **Point 15 – changement d'assureur :**
 - » *15-1 : transfert des provisions : oui,*
 - » *15-2 : prise en charge des formalités de*
- résiliation de toutes les adhésions par l'assureur non reconduit.*
- **Point 16 – régime optionnel frais de santé :**
 - » *16-1 : demande aux assureurs consultés d'une tarification : oui*
 - » *16-2 : application de la jurisprudence Azoulay : oui*
 - **Point 17 – divers :**
 - » *17-1 : mise en place d'une provision pour égalisation : oui*
 - » *17-2 : demande de maintien de taux pour une durée : oui*
 - » *17-3 : mise en place d'une coassurance : non*
 - » *17-4 : délégation de gestion : non*

La première réunion concernant la réception des organismes ayant répondu à l'appel d'offre a eu lieu le 25 novembre.

Le choix de l'organisme retenu se fera lors d'une Commission Paritaire, le 16 janvier 2012. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de l'évolution de ce dossier.

En attendant, vous pouvez nous envoyer vos questions sur le mail de la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT : fnic@cgt.fr



BULLETIN D'ADHESION

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Entreprise : _____



● **SOUHAITE ADHÉRER À LA CGT**

Bulletin à remettre à un militant CGT ou à renvoyer à la FNIC CGT - Case 429 -
93514 MONTREIL CEDEX

☎ 01.48.18.80.36 fax : 01.48.18.80.35 mail fnic@cgt.fr

Montreuil, le 22 novembre 2011

L'austérité pour les patients, *mais pas pour les affairistes de la santé !*

La CGT a été invitée par le cabinet de Xavier Bertrand à une séance d'explications sur la révision de l'évolution des dépenses de santé qui sera limitée en 2012 à 2,5 %.

La cure d'austérité se poursuit et est particulièrement violente pour les patients avec les multiples mesures de déremboursement, le 4^e jour de carence en cas d'arrêt de maladie... Le résultat est un reste à charge qui atteint aujourd'hui 45 % pour les patients qui ne bénéficient pas d'une prise en charge dans le cadre d'une affection de longue durée. Ces sommes ne sont qu'incomplètement couvertes par les organismes d'assurance complémentaire et la conséquence est catastrophique : **aujourd'hui 29 % de la population renoncent à des soins pour des raisons financières**. Par ailleurs, **la taxe supplémentaire imposée à ces organismes va renchérir le coût des contrats et entraîner une accélération du mouvement de démutualisation que nous connaissons actuellement**.

Pour les hôpitaux, la potion est amère. La Fédération hospitalière de France estime à 3,1 % l'augmentation nécessaire pour simplement maintenir le volume des emplois dans les établissements. Une augmentation limitée à 2,5 % des budgets hospitaliers va donc se traduire par des milliers de suppressions de postes.

Pendant ce temps, **la vie est belle pour l'industrie pharmaceutique** et notamment son champion français Sanofi-Aventis. Ce groupe est très rentable : pour un peu moins de 30 milliards d'euros de chiffre d'affaires, **il a engrangé 9 milliards d'euros de bénéfices**, soit à peu près le déficit prévisionnel de l'assurance maladie pour 2011. Alors que, comme tous les grands groupes, son taux d'imposition est très faible, il a fait passer la part des bénéfices versés en dividendes à ses actionnaires à 50 %. **Il bénéficie, par ailleurs, de la niche fiscale du crédit d'impôts recherche. Il touche pour cela 100 millions d'euros alors qu'il est en train de boucler un plan de suppression de 4000 emplois et qu'il en annonce 1800 supplémentaires pour 2012, dont 800 dans la recherche.**

Dans le domaine de ce qui est appelé par certains « l'or gris », c'est-à-dire les établissements pour les personnes âgées dépendantes, la crise n'existe pas. L'exemple du groupe ORPEA-CLINEA est emblématique. Hausse de 27% du chiffre d'affaires pour le premier semestre de 2011 et augmentation de la rentabilité opérationnelle courante de 24,8%. Eux aussi engrangent les bénéfices et se défont sur l'hôpital public de la prise en charge des personnes âgées dès qu'elles présentent le moindre problème, notamment la nuit et les week-ends.

Ces exemples montrent que **l'argent existe, mais qu'il n'est pas dans les bonnes mains**. Est-il normal que des groupes puissent bénéficier d'une telle rentabilité avec de l'argent public ? Pour nous, la réponse est non. Au-delà des mesures « cosmétiques » de réduction des niches et avantages fiscaux des entreprises, **la taxation des bénéfices ainsi que la diminution des tarifs représentent des solutions qu'il faut aujourd'hui imposer**. Nous pensons par exemple qu'il faut cesser d'accorder un crédit d'impôts recherche à des entreprises qui font des bénéfices et qui suppriment des emplois. Cela permettrait de récupérer une bonne partie des 4,5 milliards d'euros versés aux entreprises et dont la Cour des comptes vient de souligner la faible efficacité.

En l'absence de telles décisions politiques, notre système de protection sociale va être démantelé, avec comme conséquence une dégradation de l'état de santé de la population. La CGT ne peut accepter cet état de fait et mettra tout en œuvre pour obtenir les moyens nécessaires au bon fonctionnement de notre système de santé.

FNIC CGT



● ***IMPORTANT : LE DEVENIR DE LA CGT DANS LES PHARMACIES D'OFFICINE EST ENTRE NOS MAINS !***

Les pharmacies d'officine sont présentes sur tout le territoire national. Au nombre de 4690 entreprises et pour plus de 73.259 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 terme 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 de la démocratie sociale, des discussions ont 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 courrons le risque que la CGT disparaisse de la branche purement et simplement !

Afin de ne pas subir cette situation qui serait préjudiciable aux salariés de la branche, ainsi qu'à toute la CGT, nous avons décidé :

- de faire connaître l'activité de la CGT afin de se renforcer,
- de vous interpeller afin d'avoir une meilleure connaissance de salariés des officines qui peuvent être syndiqués au niveau des Unions Locales.



Les indemnités de licenciement

En cas de licenciement professionnel à l'initiative de l'employeur, le salarié perçoit une indemnité destinée à en atténuer le choc financier et psychologique. Méthode de calcul.

Tout licenciement expose l'employeur à un procès devant les prud'hommes. En l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement, il risque d'être condamné à payer une **indemnité pour licenciement non fondé** qui s'ajoutera à l'indemnité de licenciement automatiquement due.

1 an Que le motif soit économique ou personnel, l'indemnité de licenciement n'est due que si le salarié justifie de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement. Mais attention, pour calculer le montant de l'indemnité, l'employeur doit apprécier l'ancienneté à l'expiration du contrat de travail, donc au terme du préavis !*

0 € En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié est privé d'indemnités de licenciement.

Le salaire de référence

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est :

- soit le salaire brut moyen perçu par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement** ;
- soit le salaire brut moyen perçu par le salarié au cours des 3 derniers mois**.
- Le gestionnaire de la paye doit retenir la formule de calcul la plus avantageuse pour le salarié.

Les indemnités de licenciement ne sont soumises ni à l'impôt, ni aux cotisations sociales, ni à la CSG et à la CRDS. Elles ne suivent pas la prescription quinquennale sur les salaires, mais sont soumises à la prescription trentenaire***.

Salariés non cadres et assimilés cadres

Le montant de l'indemnité dépend de l'ancienneté du salarié, indépendamment du motif personnel ou économique du licenciement :

- de 1 à 10 ans d'ancienneté, l'indemnité = 2/10 de mois par année de présence à l'officine
- au-delà de 10 ans d'ancienneté, l'indemnité = 3,34/10 de mois par année de présence, à compter de la 11^e année.

Salariés cadres

Le montant de l'indemnité dépend à la fois de l'ancienneté du salarié et du motif du licenciement :

Motif économique :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté, l'indemnité = 2/10 de mois par année de présence
- au-delà de 5 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté, l'indemnité = 3/10 de mois par année de présence
- au-delà de 10 ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté, l'indemnité = 3,34/10 de mois par année de présence
- au-delà de 15 ans d'ancienneté, l'indemnité = 5/10 de mois par année de présence, dès la 16^e année.

Motif personnel :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté, l'indemnité = 2/10 de mois par année de présence
- au-delà de 5 ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté, l'indemnité = 3/10 de mois par année de présence
- au-delà de 15 ans d'ancienneté, l'indemnité = 5/10 de mois par année de présence, dès la 16^e année.

* Même si le salarié est dispensé par l'employeur de l'exécution du préavis.

** Toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au salarié pendant cette période est prise en compte prorata temporis. Par exemple, pour un salarié payé 2 000 euros par mois, recevant avec sa paye de décembre un 13^e mois, et dont le préavis de licenciement expire le 31 décembre, la moyenne des 3 derniers mois est de $((2\ 000 \times 3) + 3/12 \times 2\ 000) : 3 = 2\ 166,66$ euros.

*** Principe selon lequel l'écoulement d'un délai entraîne l'extinction de l'action judiciaire et rend de ce fait toute poursuite impossible.



Les frais d'équipement

La blouse est l'uniforme de travail de la plupart des équipes. Mais quel que soit le style adopté, les frais d'équipement sont à la charge de l'employeur. Explications sur mesure.

Qu'est-ce que la prime d'équipement ?

Egalement appelée « prime de blouse », il s'agit d'un avantage conventionnel* pour l'achat d'une blouse ou de tout autre vêtement de travail.

Pour quels salariés ?

Dès 12 mois de présence, tous les salariés bénéficient de cette prime, même ceux qui ne portent pas de blouse ou qui ne sont pas en contact avec la clientèle.

Quel montant ?

La prime d'équipement correspond à une somme forfaitaire dont le montant est révisable chaque année. Pour 2011, elle est fixée à 64 euros**. Cette somme est due dans son intégralité, peu importe le temps de travail du salarié.

Les frais d'entretien

Dès lors que l'employeur impose à ses salariés de porter une tenue de travail et quelles qu'en soient les raisons (hygiène, sécurité, stratégie commerciale, etc.), il doit prendre en charge les frais d'entretien. C'est ce qu'a jugé la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 21 mai 2008.

Le salarié peut-il dépenser la prime pour la tenue de son choix ?

Ce choix relève du pouvoir de direction de l'employeur. Si le titulaire applique un management participatif, il consultera son équipe et éventuellement laissera à chacun le soin de choisir sa tenue, mais cela n'est pas une obligation.

En contrepartie de la prime, l'employeur peut-il réclamer une preuve d'achat ?

L'employeur n'a pas le droit d'exiger une preuve d'achat. Toutefois, si le coût de la tenue de travail imposée par l'employeur dépasse le montant de la prime, le salarié se fera rembourser la différence sur justificatif.

Et si l'employeur fournit lui-même la tenue de travail, reste-t-il redevable de la prime ?



Initialement, la convention collective laissait le choix à l'employeur : soit il versait la prime, soit il fournissait l'équipement. Mais cette alternative a été supprimée en 2007. Depuis, l'employeur doit obligatoirement s'acquitter du versement de la prime de blouse, et cela même s'il fournit la tenue de travail.

Quand verser la prime ?



Au plus tard, le 31 octobre de chaque année. Le versement ne peut pas être échelonné.

Et si le contrat de travail du salarié est rompu avant l'échéance du versement ?

La prime reste due si, lors de son départ, le salarié affichait à son compteur au moins 12 mois d'ancienneté***.

* Article 9 des dispositions générales de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine.
** Montant brut.

*** Par exemple, un adjoint dont le contrat a été rompu le 1^{er} septembre ne perd pas le bénéfice de la prime même si l'employeur a l'habitude de la verser en octobre.

la
cgt

SE SYN-
DIQUER
EST UNE
FORCE

SE
SYNDIQUER
EST
UN DROIT

SE SYNDIQUER CGT
POUR DÉCIDER

S'ORGANISER CGT POUR GAGNER

FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES



la
cgt

S'ORGA-
NISER CGT
POUR
GAGNER

SE
SYNDIQUER
CGT POUR
DÉCIDER

RETRAITÉS,
MAIS ACTIFS
AVEC LA CGT

UNION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS

FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES



la
cgt

S'ORGA-
NISER CGT
POUR
GAGNER

SE
SYNDIQUER
CGT POUR
DÉCIDER

JEUNE,
JE LUTTE
POUR MON AVENIR

COLLECTIF FÉDÉRAL DES JEUNES

FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES



la
cgt

S'ORGA-
NISER CGT
POUR
GAGNER

SE
SYNDIQUER
CGT POUR
DÉCIDER

GAGNER SON ESPACE
DE LIBERTÉ

POUR SORTIR DE L'ISOLEMENT

UNION FÉDÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS

FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES

