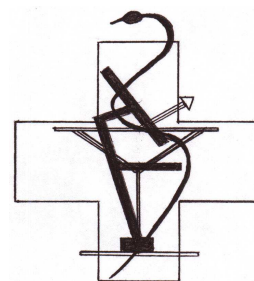


L'ÉCHO



Des Pharmacies et des Laboratoires d'Analyses Médicales

édito

DECEMBRE 2011

N° 161

Sommaire

EDITO

P. 1

LAM

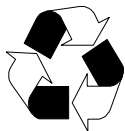
- ☐ LAM extrahospitaliers
(rapport de branche 2010) P. 2 à 6

OFFICINES

- ☐ Les entretiens annuels d'évaluation P. 7

LE COIN JURIDIQUE

- ☐ Un déclassement sanctionné par les
Prud'hommes P. 8
☐ La rupture conventionnelle P. 8



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>

Un médicament n'est pas un bien de consommation courante. Sa qualité ne peut souffrir de variabilité en fonction de son lieu de fabrication ou de son appellation. Principes et générique doivent répondre à des critères de **qualité et de fiabilité** de très haut niveau et pour lesquels le cadre législatif doit être des plus rigoureux.

Prendre un médicament n'est **jamais anodin**, la plupart s'accompagne d'effets indésirables, mais il n'en empêche pas moins que le médicament est un **produit de santé indispensable** pour bon nombre de pathologies. C'est pour cela qu'il est indispensable de **sous-traire la politique du médicament**, partie intégrante et incontournable de la politique de santé, de la **mainmise des laboratoires**, même si ce sont eux qui les fabriquent, ils ne doivent en aucun cas être les seuls décideurs.

Le médicament n'est pas un bien marchand, **c'est un bien commun à l'humanité. Il fait partie du droit à la santé pour tous**, c'est pour cela que la politique du médicament doit d'abord se faire dans une dimension de l'accès au soin pour tous et non pas seulement pour ceux qui ont les moyens de payer pour, **au bout du compte, encore plus de profits pour les laboratoires.**

À savoir : Un princeps peut donner lieu à une profusion de génériques, par plusieurs laboratoires. Cela peut engendrer un risque de confusion, car d'une fois à l'autre, le pharmacien ne délivre pas toujours le générique de la même marque. Si bien que certains patients, comme les personnes âgées, se réfèrent souvent à l'aspect des boîtes et des médicaments. De ce fait, des erreurs peuvent se produire avec toutes les conséquences que cela peut engendrer.

● MEETING NATIONAL « RETRAITE » du 31 JANVIER 2012

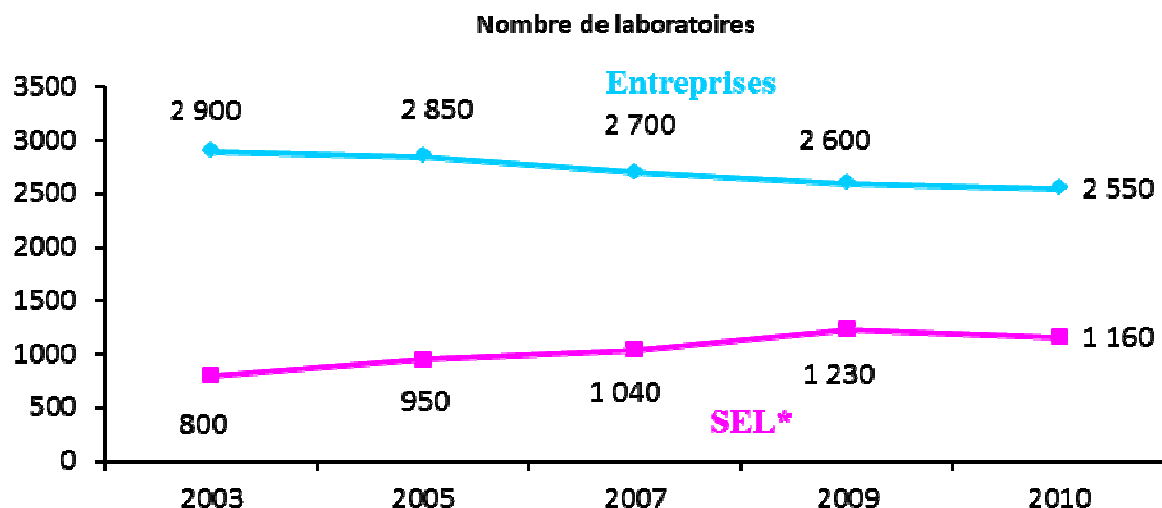
► **Inscrivez-vous dès maintenant** auprès de référents régionaux et départementaux de la fédération qui, en lien avec les territoires (régions et départements), sont chargés du suivi des inscriptions des militants de notre fédération.

Du matériel (4 pages et affiches) sera à votre disposition avant la fin de l'année, dans les Unions Départementales.

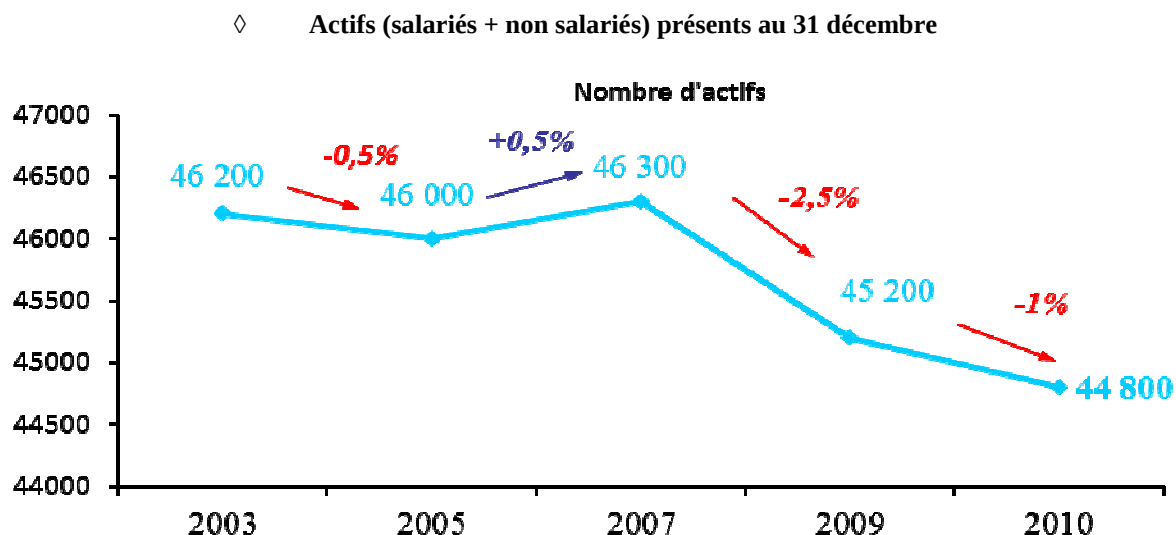


● RAPPORT DE BRANCHE 2010 LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES EXTRAHOSPITALIERS.

Le phénomène de concentration de la profession, observé lors des précédents rapports, se poursuit en 2010. De fait, le nombre de laboratoires privés d'analyses médicales tend à se réduire sur une période s'établissant à 2.550 unités en 2010, soit 350 de moins qu'en 2003. La concentration de la profession s'est bien évidemment accompagnée d'une réduction des effectifs. Les 2.550 laboratoires emploient 39.200 actifs (salariés + non salariés) en équivalent temps plein en 2010, soit une baisse de 3 % par rapport à 2009.



* SEL : Société d'Exercice Libéral, regroupant 1 à 5 sites

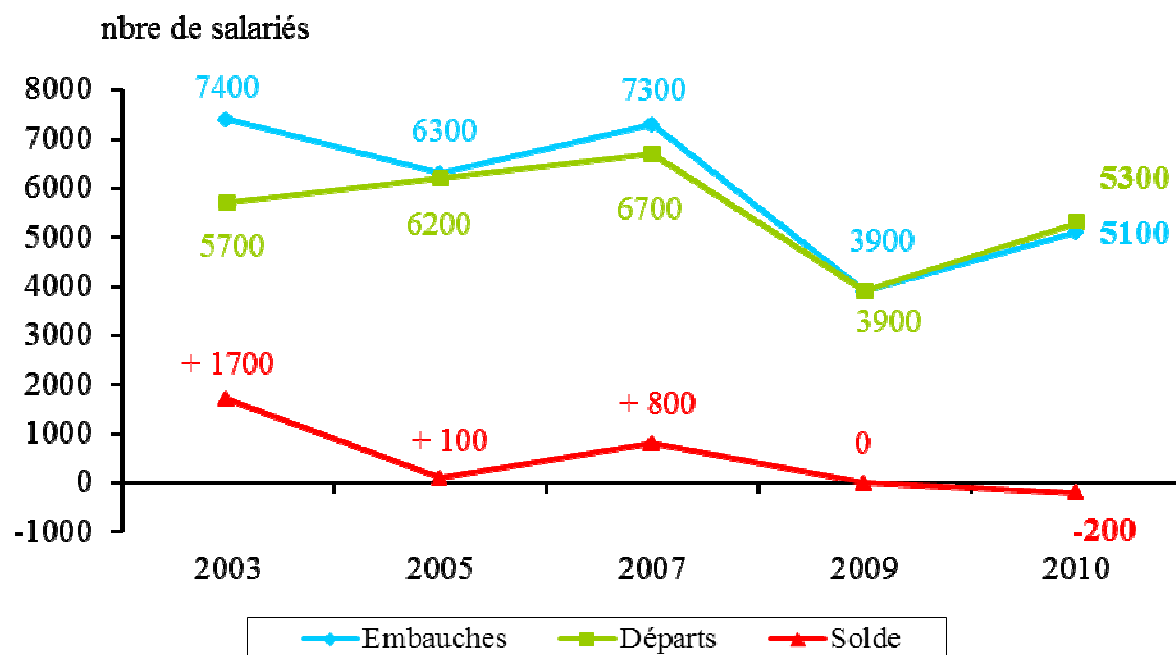


Les mouvements de personnel qui s'étaient limités en 2009 tendent à s'accroître un an après. Sur l'ensemble de l'année 2010, les laboratoires enregistrent 5.100 embauches et 5.300 départs (contre moins de 4.000 en 2009).

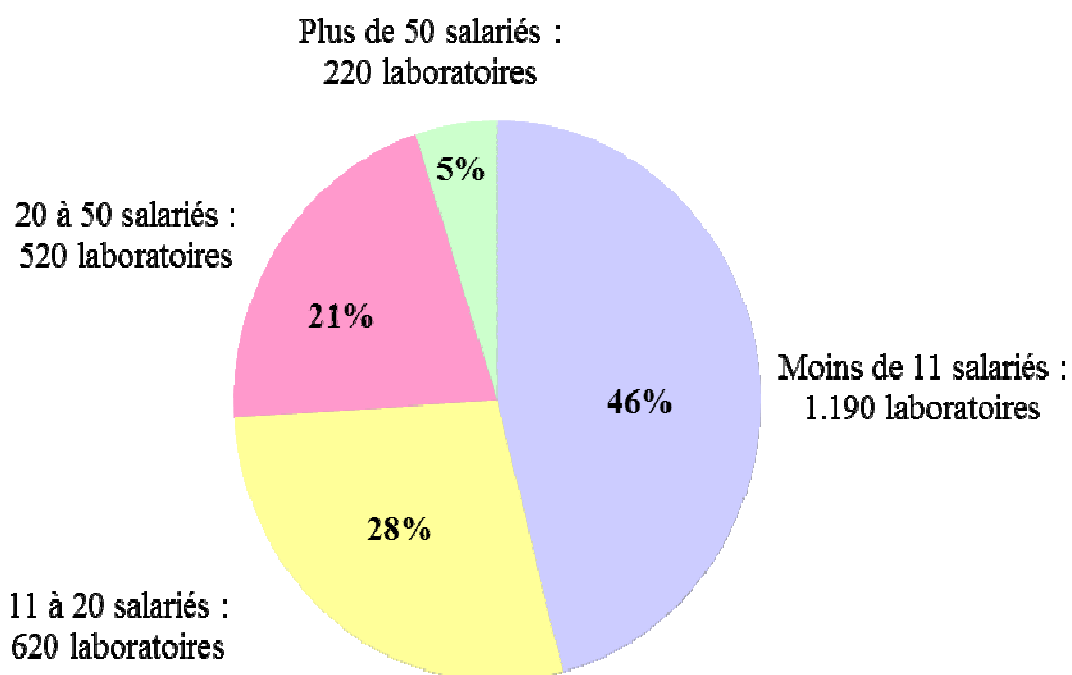


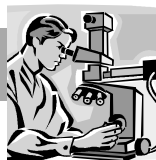
Laboratoires d'Analyses Médicales

◇ Evolution des embauches et des départs



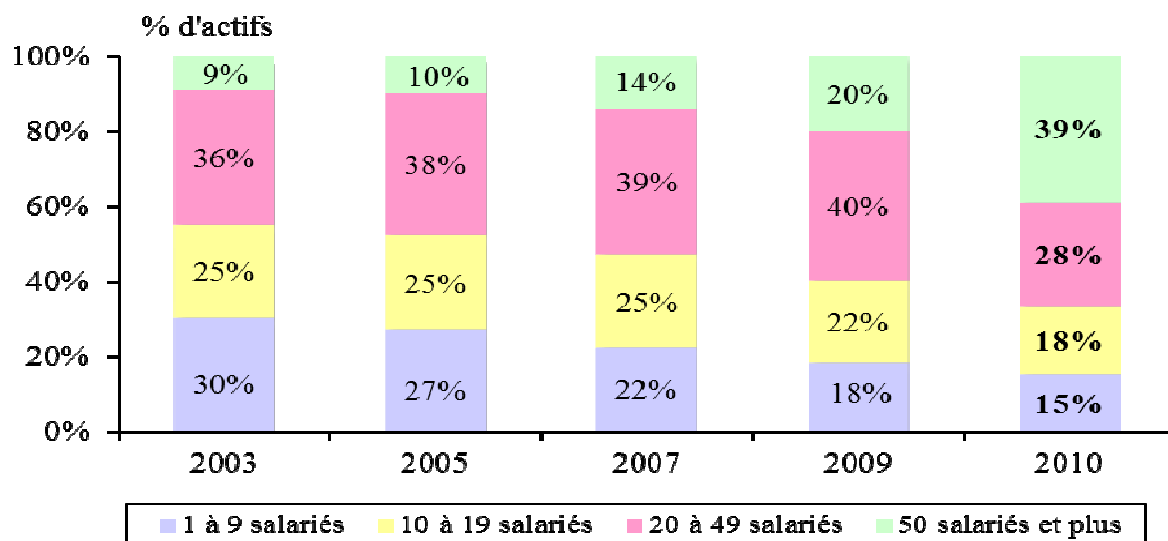
◇ Répartition des laboratoires selon leur taille





Laboratoires d'Analyses Médicales

◇ Evolution 2003–2010 de la répartition des actifs selon la taille des laboratoires



Le taux de féminisation des salariés de la profession demeure très élevé en 2010 : près de neuf salariés sur dix sont des femmes.

La part des effectifs masculins tend à se renforcer pour atteindre 12 % en 2010, soit 2 points de plus qu'en 2009 et 3 points de plus qu'en 2005-2007. Cette évolution découle en partie de la concentration de la profession ; la part des effectifs masculins se révèle plus importante au sein des laboratoires de plus grande envergure.

◇ Détail selon la taille des laboratoires

	Hommes	Femmes	Ensemble
1 à 9 salariés	9 %	91 %	100 %
10 à 19 salariés	9 %	91 %	100 %
20 à 49 salariés	13 %	87 %	100 %
50 salariés et plus	15 %	85 %	100 %
Ensemble	12 %	88 %	100 %

La représentation des femmes au sein des postes d'encadrement est toujours très en dessous de celle du personnel non cadre. Toutefois, la part des femmes parmi les cadres est passée de 60 % en 2009 à 64 % en 2010.

	Non cadres		Cadres	
	Coef < 400		Coef ≥ 400	
	2009	2010	2009	2010
Hommes	12 %	11 %	40 %	36 %
Femmes	88 %	89 %	60 %	64 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %



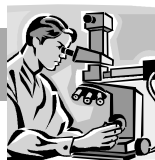
Laboratoires d'Analyses Médicales

◇ Salaire moyen à temps complet selon les postes et le sexe des salariés

		Salaire moyen		Différence salaire annuel femmes/hommes
		Mensuel	Annuel	
Personnel d'entretien	Hommes	1 540 €	20 500 €	- 4,5 %
	Femmes	1 460 €	19 550 €	
Coursiers	Hommes	1 500 €	21 800 €	- 6 %
	Femmes	1 450 €	20 500 €	
Secrétaires	Hommes	1 720 €	23 150 €	- 1,5 %
	Femmes	1 700 €	22 850 €	
Techniciens C	Hommes	1 750 €	25 600 €	- 0,5 %
	Femmes	1 860 €	25 500 €	
Techniciens B	Hommes	1 870 €	27 900 €	- 6,5 %
	Femmes	1 880 €	26 100 €	
Techniciens A	Hommes	2 280 €	35 150 €	- 13 %
	Femmes	2 100 €	30 600 €	
Infirmiers	Hommes	2 650 €	34 050 €	- 16 %
	Femmes	1 970 €	28 650 €	
Qualiticiens	Hommes	2 030 €	34 400 €	- 11,5 %
	Femmes	2 380 €	30 500 €	
Informaticiens		2 570 €	34 500 €	
Comptables	Hommes	2 570 €	47 250 €	- 26 %
	Femmes	2 420 €	34 900 €	
Directeurs adjoints	Hommes	4 220 €	53 200 €	+ 9,5 %
	Femmes	4 380 €	58 350 €	

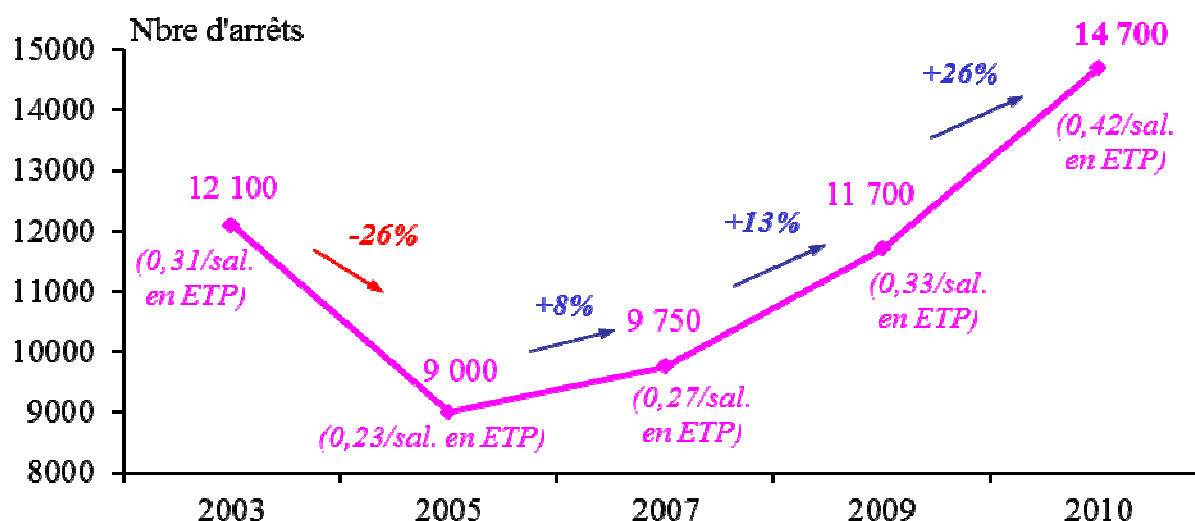
La progression du nombre d'arrêts de travail s'accroît en 2010 : + 26 % par rapport à 2009, s'établissant ainsi à 14.700 arrêts en 2010. Près de 80 % de ces arrêts sont dus à des arrêts maladie.

Les arrêts de travail ont duré 37 jours en moyenne.



Laboratoires d'Analyses Médicales

◇ Nombre d'arrêts de travail



Les regroupements de laboratoires s'accroissent et s'accompagnent à chaque fois de remise en cause des droits et des acquis qui pèsent autant sur l'organisation du travail que sur la protection sociale et aussi par une stagnation du pouvoir d'achat. Alors que ces regroupements auraient du permettre le recrutement et/ou la formation de salariés pour des nouveaux emplois, on constate une baisse constante des effectifs depuis 3 ans. Les Laboratoires d'Analyses Médicales sont devenus des centres de profits comme les autres structures de santé au détriment des patients et des salariés.

Plus que jamais dans cette branche, il y a besoin de garanties collectives de haut niveau au travers d'une Convention Collective Nationale, car ce sont souvent les seules auxquelles nous pouvons prétendre. Nous avons aussi besoin de structurer et de former les syndiqués CGT des laboratoires pour faire valoir leurs droits dans les instances représentatives du personnel que sont les CE, DP et CHSCT.

Le rôle, la présence, le renforcement de la CGT, sont de plus en plus nécessaires avec l'ambition de faire grandir un réel rapport de forces.



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



● LES ENTRETIENS ANNUELS D'EVALUATION

C'est un temps privilégié pour faire un point global de l'activité personnelle en tête-à-tête avec un collaborateur.

- » **C'est un rendez-vous régulier** pour faire un bilan de l'année écoulée, évaluer les compétences et les axes d'amélioration, fixer des objectifs pour l'année à venir.
- » **Il permet aussi au collaborateur de s'exprimer** sur son expérience vécue et ses aspirations au sein de l'équipe.

PREPARER L'ENTRETIEN

» Programmer

- Fixer les dates des entretiens au moins un mois à l'avance.
- Planifier, si possible, les entretiens sur une courte période.

» Donner à chaque collaborateur un formulaire de préparation

- Cela permet de concrétiser son ressenti sur l'année écoulée.
- Il y inscrit les possibilités d'évolution (prises de responsabilité, besoin de formation...).

» Préparer une grille d'évaluation personnalisée.

- Evaluer la réalisation des objectifs fixés précédemment.
- Mesurer objectivement les résultats obtenus, rechercher les réussites, chercher à comprendre les écarts.
- Évaluer le collaborateur (motivation, place dans l'équipe, relationnel avec les clients).
- Rapprocher cette évaluation avec sa fiche de fonction et/ou des compétences liées au poste.
- Envisager les besoins de formations.



- » **Prévoir un lieu calme et confidentiel.** Etre complètement disponible.
- » **Rappeler le but de l'entretien,** sa durée et les points qui seront abordés. Demander au collaborateur s'il y a un point qu'il souhaite traiter plus attentivement.
- » **Engager la conversation sur les points positifs** de l'évaluation, chercher à comprendre comment l'année écoulée a été vécue.
- » **Privilégier les questions « ouvertes »** afin de favoriser l'expression orale.
- » **Aider le collaborateur à prendre conscience** de ses points forts et des points à améliorer.
- » **Proposer des actions de formation** et remplir le plan de formation avec lui.
- » **Déterminer, ensemble,** des objectifs qui doivent être concrets et mesurables.
- » **Proposer des moyens** et fixer des dates de réalisation.
- » **Envisager à court et moyen terme, l'avenir** du collaborateur au sein de l'équipe ou dans un autre contexte (spécialisation annexe...).

MENER L'ENTRETIEN

ETABLIR UN PLAN D'ACTION



- » **Rédiger** avec le collaborateur un plan d'action pour l'année à venir en fixant clairement les objectifs à atteindre, les moyens accordés et les propositions de formation associées.
- » **Etablir un tableau de suivi** des objectifs.
 - Objectifs à atteindre, indicateurs quantifiables si possible.
 - Date de réalisation, points d'étapes éventuels.
- » **Cosigner** le compte-rendu de l'entretien et le tableau des objectifs déterminés et acceptés.
- » **Conserver** ce document dans le dossier du collaborateur avec la fiche de fonction.
- » **Veiller à respecter** les engagements pris même verbalement.

A retenir : l'entretien annuel est une obligation selon le Code du travail (art.L.6315-1)

- ☐ Un entretien annuel d'évaluation permet au salarié de dialoguer avec le titulaire, d'obtenir une reconnaissance de son travail et de se fixer des objectifs ambitieux.
- ☐ C'est un outil de management indispensable même dans une petite équipe.
- ☐ La mise en place des entretiens individuels contribue à établir des rapports constructifs avec son équipe et de partager un projet d'entreprise.



Un déclassement sanctionné par les Prud'hommes

ont élaboré une nouvelle classi-

Le cas : en 2004, l'employeur de madame G, préparatrice, lui accorde le coefficient maximal 300, lequel lui confère le statut d'assimilé cadre. En 2008, une nouvelle classification des emplois entre en vigueur et augmente les préparateurs assimilés cadres au coefficient 330. Mais l'employeur de madame G. la maintient au coefficient 300. Considérant qu'elle a été rétrogradée, la salariée démissionne en 2010 et sollicite devant les prud'hommes* un rappel de salaire.

Ca n'arrive pas qu'aux autres !!!

fication des emplois entraînant le remplacement du coefficient 300 par le coefficient 330. Mais l'employeur de madame G. n'a pas répercuté le changement de coefficient considérant que la salariée devait désormais justifier de sept années de pratique professionnelle au coefficient 300 pour progresser au nouveau coefficient 310, avant d'être promue au nouveau coefficient 330.

Madame G. a donc perdu son statut d'assimilé cadre et les avantages associés. Devant les Prud'hommes elle obtient gain de cause. Selon le juge, l'employeur aurait dû automatiquement remplacer le coefficient 300 par le 330, dès l'entrée en vigueur de la nouvelle classification. Le titulaire est donc condamné à régler à son ex-préparatrice un rappel de salaire d'environ 3500 euros.

(Fabienne Rizos-Vignal)

* Conseil de prud'hommes de Vesoul, jugement du 29 juin 2011

Source : Le Moniteur des Pharmacies N° 2894

La rupture conventionnelle

entretiens, il devra en informer son employeur qui pourra également se faire assister. Le salarié, tout

• **La rupture conventionnelle remplace-t-elle la transaction pour mettre fin au contrat de travail ?** Non. Elle ne peut intervenir que lors d'un contentieux ou d'un risque de contentieux. D'ailleurs, la transaction ne peut être conclue qu'une fois la rupture du contrat devenue définitive et doit avoir des concessions réciproques. Contrairement à la transaction, la rupture conventionnelle permet de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord entre employeur et salarié.

• **Par qui peut se faire assister le salarié lors des entretiens ?** Comme pour un licenciement, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant à l'entreprise (représentant du personnel ou tout autre salarié), soit par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'administration dont l'employeur doit lui faire part. Si le salarié choisit de se faire assister lors des

comme l'employeur, ne pourra faire appel à un avocat.

• **Quel doit être le montant de l'indemnité ?** Il ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Elle sera différente selon l'ancienneté et la qualification du salarié. Concrètement, pour la pharmacie, l'indemnité pour un salarié non cadre ou assimilé cadre sera de 2/10 de mois par année de présence lorsque le salarié a entre un et dix ans d'ancienneté et 3,34/10 de mois au-delà de 10 ans. Dans le cas d'un salarié cadre, cette indemnité sera de 2/10 de mois par année de présence pour un salarié qui a entre un et dix ans d'ancienneté, puis 3/10 de mois au-delà de cinq ans et jusqu'à quinze ans d'ancienneté et 5/10 de mois au-delà de quinze ans.

Source : Le Moniteur des Pharmacies N°2905