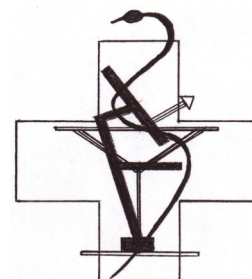


L'ÉCHO



Des Pharmacies et des Laboratoires d'Analyses Médicales

édito

Janvier 2013

N°168

Sommaire

EDITO

P. 1

OFFICINES

Les salaires au 1er janvier 2013 P. 2-3

JURIDIQUE

Entretien annuel d'évaluation P. 4

LAM

Augmenter les salaires P. 5

Grille de salaires revendiqués P. 6

Compte rendu paritaire du 30 janvier 2013 P. 7

ELECTIONS TPE

La CGT largement en tête P. 8

À l'issue des négociations sur l'emploi qui ont duré près de 4 mois, le Medef a réussi, le 11 janvier 2013, à conclure un accord avec trois organisations syndicales. Et les parlementaires sont sommés de retranscrire cet accord dans une loi, dont le projet sera présenté le 6 mars au conseil des Ministres. Au cœur de l'accord est donnée la possibilité à l'employeur, avec des syndicats « consentants » au sein de son entreprise, de passer des accords sous prétexte de difficultés « conjoncturelles » pour organiser des mutations forcées, pour accélérer et rendre plus facile les licenciements, faire en sorte qu'ils soient beaucoup moins coûteux et le moins contestables possibles par les salariés (articles 15, 18 et 20 de l'accord). (L'accord et l'argumentaire sont disponibles sur le site internet de la fédération)

Et pour mettre tout le monde au pas, toutes celles et ceux qui refuseraient l'application d'un accord de mobilité forcée seraient licenciés pour... motif personnel !

En fait, le Medef obtient les moyens d'empêcher les salariés des grandes entreprises qui peuvent encore résister visiblement, mais aussi ceux des petites et moyennes entreprises, menacés de ruptures conventionnelles ou de plans de « départs volontaires », de mener les combats qu'ils mènent pour la défense de leur travail, de leur emploi et de leur entreprise.

Tout cela pour gagner « en compétitivité », c'est à dire travailler plus avec des salaires gelés et avec moins de salariés.

Cet accord est un marché de dupes ! Il est dangereux pour les salariés ! Tout le droit social conquis par les luttes des salariés depuis des dizaines d'années est remis en cause. C'est effectivement un « nouveau modèle économique et social », en rupture avec celui existant aujourd'hui en France. C'est celui du libéralisme, celui où le salarié se retrouve seul face à son patron, celui où

les salariés et leurs représentants doivent dire « oui » à tout « avec le revolver sur la tempe », comme si leur salaire ou leur emploi était la cause des difficultés économiques.

Ce n'est pas en facilitant les licenciements qu'on sécurise et développe l'emploi ! Il n'y a pas besoin de plus de flexibilité en France. Les exigences du Medef ne peuvent pas faire la loi ! Les élus de la République ne doivent pas retranscrire l'accord tel quel ! Faisons leur savoir ! Faisons-nous entendre !

Sur tout le territoire, interpellons nos députés. Engageons-nous dans une bataille de grande ampleur auprès de tous les élus, mais aussi dans les entreprises par l'intervention des salariés.

L'enjeu du 5 mars, c'est de transformer le ras-le-bol en actions, en mesurant que nous n'avons pas d'autre issue pour sortir de la crise. Le patronat profite de la complicité du pouvoir politique et de l'accompagnement de certaines organisations syndicales pour pousser les feux du recul social. **La CGT, à tous les niveaux, a la responsabilité de mettre en mouvement les salariés, les retraités et les chômeurs, pour construire le rapport de forces à la mesure des enjeux.**

Nous devons aller partout au débat pour agir massivement durant les 2 à 3 mois qu'il nous reste avant le vote de la loi, Pour en faire changer le contenu.

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

ISSN 07657021

Commission Paritaire : 114507701

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>



LES SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2013

● Les négociations salariales de ce début d'année ont abouti à une nouvelle revalorisation des salaires. Le point passe ainsi de 4,193 euros à 4,26 euros. Soit une augmentation de 1,6%.

Un an jour pour jour s'est écoulé avant qu'un nouvel accord sur les salaires n'aboutisse. Au cours de l'année, seuls certains coefficients ont vu leur salaire évoluer, uniquement du fait de l'évolution du SMIC. Mais, le 10 janvier dernier, les trois organisations patronales (Union nationale des pharmacies de France, Fédération des syndicats pharmaceutiques de France et Union des syndicats de pharmaciens d'officine) et les fédérations santé/social (CFTC et FO) se sont entendues sur une augmentation du point de 1,6%. Cet accord est applicable à compter du 1^{er} janvier pour les adhérents des syndicats signataires. Les titulaires non adhérents pourront attendre la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension. La mesure n'est pas rétroactive (**Laurence Venin**).

CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Niveau de formation	1 ^{re} année de BP	2 ^e année de BP
BEP sanitaire et social	60 % coef. 145 = 870,04 €	70 % coef. 155 = 1 018 €
Baccalauréat ou 1 ^{re} année d'UFR de pharmacie	65 % coef. 150 = 943,98 €	75 % coef. 160 = 1 092,31 €

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Niveau de formation	1 ^{re} année de BP	2 ^e année de BP
BEP sanitaire et social	— Jeunes âgés de moins de 21 ans : 60 % coef. 145 = 870,04 € — Jeunes âgés de 21 à 25 ans* : 70 % SMIC = 1 001,15 €	70 % coef. 155 = 1 018 €
Baccalauréat général ou 1 ^{re} année d'UFR de pharmacie	— Jeunes âgés de moins de 21 ans : 65 % coef. 150 = 943,98 € — Jeunes âgés de 21 à 25 ans* : 70 % SMIC = 1 001,15 €	75 % coef. 160 = 1 092,31 €
Baccalauréat professionnel ou technologique	— Jeunes âgés de moins de 21 ans : 65 % coef. 150 = 943,98 € — Jeunes âgés de 21 à 25 ans : 80 % SMIC = 1 144,18 €	— Jeunes âgés de moins de 21 ans : 75 % coef. 160 = 1 092,31 € — Jeunes âgés de 21 à 25 ans : 80 % SMIC = 1 144,18 €

RÉMUNÉRATION DES ÉTUDIANTS EN PHARMACIE

Étudiants en pharmacie régulièrement inscrits en 3 ^e , 4 ^e , 5 ^e ou 6 ^e année d'études ayant effectué le 1 ^{er} stage obligatoire	Ayant moins de 350 heures de pratique officinale	9,80 €/heure (réf. coef. 230)
	Ayant plus de 350 heures de pratique officinale	12,78 €/heure (réf. coef. 300)
Remplacement du titulaire : Étudiants ayant validé leur 5 ^e année d'études en vue du diplôme d'État de docteur en pharmacie et le stage de 6 mois de pratique professionnelle		14,06 €/heure (réf. coef. 330)

* Cf. article D. 6325-15 du Code du travail qui prévoit une rémunération égale à 70 % du SMIC pour les jeunes en contrat de professionnalisation âgés de 21 ans à 25 ans inclus.



► À RETENIR

- Salaire minima : 1431 €
- Valeur du point : 4,26 €
- Frais d'équipement : 68 €
- SMIC mensuel : 1430,22 €
- SMIC horaire : 9,43 €
- Plafond mensuel de la Sécurité sociale : 3 086 €
- Gratification stagiaire : 518,65 €
- Indemnité de sujétion : 6,39 €/h



Officines

Coefficient	Salaire mensuel pour 35 heures hebdomadaires	Salaire horaire	Prime d'ancienneté pour 35 h/semaine				
			3 à 6 ans (3 %)	6 à 9 ans (6 %)	9 à 12 ans (9 %)	12 à 15 ans (12 %)	15 ans et + (15 %)
EMPLOYÉS							
100 Personnel de nettoyage	1 431,00	9,43	42,93	85,86	128,79	171,72	214,65
115 Manœuvre spécialisé	1 437,35	9,48	43,12	86,24	129,36	172,48	215,60
125 Magasinier et emballleur	1 441,59	9,50	43,25	86,50	129,74	172,99	216,24
130 Conditionneuse et rayonniste débutantes	1 443,71	9,52	43,31	86,62	129,93	173,24	216,56
135 Employé en pharmacie débutant	1 445,82	9,53	43,37	86,75	130,12	173,50	216,87
140 Conditionneuse ou rayonniste 1 ^{er} échelon	1 447,94	9,55	43,44	86,88	130,31	173,75	217,19
145 Conditionneuse ou rayonniste 2 ^e échelon et employé en pharmacie 1 ^{er} échelon	1 450,06	9,56	43,50	87,00	130,51	174,01	217,51
150 Conditionneuse ou rayonniste 3 ^e échelon et employé qualifié 1 ^{er} échelon ⁽¹⁾	1 452,18	9,57	43,57	87,13	130,70	174,26	217,83
155 Employé en pharmacie 2 ^e échelon	1 454,30	9,59	43,63	87,26	130,89	174,52	218,14
160 Employé en pharmacie qualifié 2 ^e échelon ⁽¹⁾ et 3 ^e échelon ⁽²⁾	1 456,41	9,60	43,69	87,38	131,08	174,77	218,46
165 Employé en pharmacie qualifié 3 ^e échelon ⁽¹⁾ et 4 ^e échelon ⁽²⁾	1 458,53	9,62	43,76	87,51	131,27	175,02	218,78
170 Employé qualifié 4 ^e échelon	1 460,65	9,63	43,82	87,64	131,46	175,28	219,10
175 Employé en pharmacie qualifié 3 ^e échelon ⁽¹⁾ et 5 ^e échelon ⁽²⁾	1 462,77	9,64	43,88	87,77	131,65	175,53	219,42
190 Secrétaire sténodactylographe	1 469,12	9,69	44,07	88,15	132,22	176,29	220,37
200 Vendeur orthopédie 2 ^e échelon et conseiller dermocosmétique 1 ^{er} éch.	1 473,36	9,71	44,20	88,40	132,60	176,80	221,00
220 Conseiller dermocosmétique 2 ^e éch.	1 481,83	9,77	44,45	88,91	133,36	177,82	222,27
240 Conseiller dermocosmétique 3 ^e éch.	1 550,67	10,22	46,52	93,04	139,56	186,08	232,60
260 Conseiller dermocosmétique 4 ^e éch.	1 679,90	11,08	50,40	100,79	151,19	201,59	251,98
PRÉPARATEURS							
230 Préparateur 1 ^{er} échelon	1 486,06	9,80	44,58	89,16	133,75	178,33	222,91
240 Préparateur 2 ^e échelon	1 550,67	10,22	46,52	93,04	139,56	186,08	232,60
260 Préparateur 3 ^e échelon	1 679,90	11,08	50,40	100,79	151,19	201,59	251,98
280 Préparateur 4 ^e échelon	1 809,12	11,93	54,27	108,55	162,82	217,09	271,37
290 Préparateur 5 ^e échelon	1 873,73	12,35	56,21	112,42	168,64	224,85	281,06
300 Préparateur 6 ^e échelon	1 938,34	12,78	58,15	116,30	174,45	232,60	290,75
310 Préparateur 7 ^e échelon	2 002,95	13,21	60,09	120,18	180,27	240,35	300,44
330 Préparateur 8 ^e échelon	2 132,18	14,06	63,97	127,93	191,90	255,86	319,83
CADRES							
400 Cadre classe A	2 584,46	17,04	77,53	155,07	232,60	310,13	387,67
430	2 778,29	18,32	83,35	166,70	250,05	333,39	416,74
470	3 036,74	20,02	91,10	182,20	273,31	364,41	455,51
500 Cadre classe B	3 230,57	21,30	96,92	193,83	290,75	387,67	484,59
600 Cadre classe C	3 876,69	25,56	116,30	232,60	348,90	465,20	581,50
800	5 168,91	34,08	155,07	310,13	465,20	620,27	775,34

(1) Titulaires du CAP.

(2) Titulaires de la mention complémentaire.

Les montants sont exprimés en euros

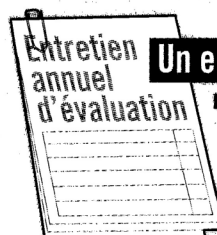
L'entretien annuel d'évaluation

C'est un temps fort dans la vie de l'entreprise. L'entretien annuel d'évaluation permet de faire le point sur l'année écoulée et de définir les objectifs à venir. Nos conseils pour ne pas manquer ce rendez-vous.

3 bonnes raisons d'évaluer ses collaborateurs



- 1 Pour récompenser les meilleurs
- 2 Pour accompagner et former les moins bons
- 3 Pour évaluer les possibilités de développement de chacun



Un entretien facultatif...

mais vivement conseillé :
il ne constitue pas une obligation légale, mais c'est un outil incontournable de management et de gestion des ressources humaines.

Les critères d'évaluation

Les objectifs

Faire un bilan

- **Côté employeur :**
évaluer les performances du salarié dans l'exécution de ses missions et rappeler les axes de développement de l'entreprise
- **Côté salarié :**
avoir un retour sur son travail

L'employeur les listera avant l'entretien :

- compétences au comptoir : commentaires d'ordonnances, conseil associé, capacité à vendre et à convaincre, capacité à lever les objections (prix, produits)
- connaissances des produits : éthiques, OTC, génériques
- accueil de la clientèle : attitude, écoute, empathie
- capacité à travailler en équipe : relationnel, disponibilité, adaptabilité.

Pour noter ces critères, il est utile d'établir une grille avec différents niveaux d'appréciation tels que « insuffisant », « bien », « excellent ».

Ce document est ensuite remis au salarié afin qu'il prenne le temps de faire son évaluation personnelle avant le jour J. Prendre du recul pour une autocritique constructive est nécessaire.

Le jour J

- Le chef d'entreprise et le salarié confrontent leurs évaluations respectives.

- L'employeur évaluera le travail du salarié en se basant sur des faits concrets et des exemples précis afin d'objectiver sa notation.

- Les points positifs tout comme les points négatifs sont abordés et analysés.

- L'employeur laissera le salarié exprimer ses projets (par exemple prendre de nouvelles responsabilités), ses attentes (par exemple suivre une formation), ses difficultés (par exemple utiliser le nouveau logiciel de gestion du stock), et même ses insatisfactions (par exemple manquer de reconnaissance).

Pas de jugements personnels

L'évaluation du salarié dans son travail ne doit pas être confondue avec l'évaluation de sa personnalité.

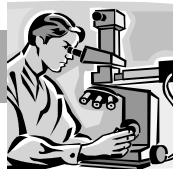
Les questions à proscrire

– « Arrivez-vous à bien équilibrer votre vie privée et votre vie professionnelle ? »
Les questions relevant de la sphère personnelle portent atteinte à la vie privée du salarié.

– « Tel jour, vous avez commis une erreur. Cela pourrait entraîner une sanction. Quelle explication avez-vous à donner ? »
Des dysfonctionnements peuvent être évoqués pendant l'entretien d'évaluation, mais sans dévier vers l'évocation de sanctions. Il ne s'agit pas d'un entretien disciplinaire.

– « Que pensez-vous du travail de monsieur X. ? »
L'entretien d'évaluation est individuel, ce n'est pas le jugement d'une équipe !

– « Que pensez-vous du lancement de tel nouveau produit ? »
Un entretien d'évaluation n'est pas une réunion de service.



AUGMENTER LES SALAIRES, UNE EXIGENCE SOCIALE FORTE ET LEGITIME !

Les politiques salariales dans la branche des Laboratoires d'Analyses de Biologie Médicale sont désastreuses. En effet, 7 coefficients (du 135 au 210) sont en dessous du SMIC (1425,67€ mensuel) et les organisations patronales poussent la provocation en proposant d'aligner les 7 premiers coefficients (du 135 au 210) de la grille, au niveau du SMIC, dans une branche où la perte du pouvoir d'achat n'est plus à prouver (c'est une réalité !), mettant les salariés et leurs familles dans l'incapacité de faire face à leurs dépenses et les conduisant à encore plus de privations.

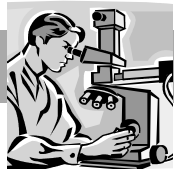
Depuis plus d'un an, les négociations salariales dans la branche sont au point mort. Au faux prétexte de ne pas pénaliser l'emploi, les syndicats patronaux persistent à ne pas prendre en compte les besoins des salariés !

Pour les salariés, avec la CGT, la revendication d'aligner le SMIC à 1700 € au coefficient 130, reste pleinement justifiée, compte tenu des éléments connus à ce jour sur l'évolution du coût de la vie (Loyers, transports, énergie, soins de santé, etc.), avec une grille de classifications (au verso), liant qualifications, coefficients et salaires.

Mardi 5 février 2013

 Nom/Prénom	Signature 

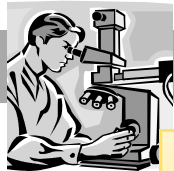
A renvoyer à : FNIC CGT, case 429, 263 rue de Paris, 93514 Montreuil Cédex.
Fax : 0155826915—email. : fnic@cgt.fr



GRILLE DE SALAIRES REVENDIQUEE PAR LA CGT DANS LES LAM



Coefficient	Revendication CGT
130	1700,00
135	1745,33
150	1881,32
160	1971,98
170	2062,64
180	2153,30
200	2334,62
210	2425,28
220	2515,94
230	2606,60
240	2697,26
250	2787,92
260	2878,58
270	2969,24
280	3059,90
290	3150,56
300	3241,22
310	3331,88
350	3694,52
400	4147,82
500	5054,42
600	5961,02
800	7774,22



COMPTE RENDU DE LA REUNION DE LA COMMISSION PARITAIRE DU 30 JANVIER 2013

Comme la précédente réunion du 29 novembre 2012, la réunion s'est déroulée en présence de M. Pierre Yves Guedes, représentant de la direction Générale du Travail.

La matinée a été en grande partie consacrée à la présentation du Rapport de Branche 2011.

Le représentant de la DGT ayant dès le départ formulé le souhait que soit abordée la question des salaires avant midi, les organisations patronales s'excusent de se trouver dans une situation « pas du tout aisée », une négociation ayant lieu avec la CPAM pour planifier sur 3 ans les baisses de nomenclature, « l'actualité palpite à chaque instant », de ce fait aucune discussion précise concernant les salaires ne sera évoquée dans la matinée dans l'attente d'une décision gouvernementale pour midi.

Le début d'après-midi débute par un rapport sur le renouvellement du bureau de l'AGPBM, l'éventuelle signature des organisations non signataires du précédent accord sur le paritarisme est évoquée.

M. Guedes redonne alors la parole aux organisations patronales pour ce qui concerne la discussion salariale. Leur discours repart sur les mêmes bases ; les organisations patronales agitent encore le suspens en disant que « le pouvoir politique bloque l'accord avec la CNAM » et que les événements semblent s'orienter vers un retour pur et simple à une position ferme de 95 millions d'euros de baisse de nomenclature. Cela malgré leur proposition d'inclure dans l'accord un volet sur l'emploi : les LAM s'engageaient sur une politique du maintien de l'emploi.

M. Guedes intervient alors indiquant que ce n'est pas l'agenda ou les positions de la CNAM ou du gouvernement qui doivent dicter l'agenda de nos discussions. Il demande qu'on rentre dans le débat.

Les organisations patronales demandent alors aux organisations syndicales d'influer sur les décisions ministérielles.

Après une nouvelle interruption de séance les OP finissent par révéler ce qu'elles avaient pensé proposer, au cas où leur négociation aboutirait :

- ❑ **3,5 % pour les coefficients entre 135 et 200,**
- ❑ **2 % entre 210 et 350,**
- ❑ **1 % à partir du coefficient 400.**

Soyons conscients que cette augmentation devrait être celle de 2012.

La CGT ne discutera pas cette proposition qui est bien loin de sa demande de voir le premier coefficient de la grille à 1700 euros.

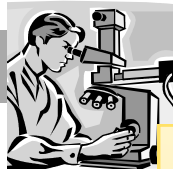
Les départs dans les labos ne sont pas compensés, les salariés sont de moins en moins nombreux à travailler : départs en retraite non compensés, CDD non remplacés, Les salariés veulent avoir de l'argent pour vivre avec leurs familles ; malgré le semblant de déblocage, il est inadmissible de négocier une grille qui n'est pas au minimum égale à l'augmentation du coût de la vie. Par l'effet obligatoire de la hausse du Smic est détruit ce qui a mis longtemps à être construit. Les fusions ont eu lieu en nombre en 2012 et continueront en 2013 avec mise à plat des situations diverses dans les labos et nivellement par le bas par suppression des primes et des acquis.

La proposition de grille faite en janvier sous le titre édulcorant de « recommandation patronale » a été décevante, en faisant une grille « foutage de gueule » aussi bien vis à vis du ministère qui a fait pression pour que les branches s'alignent au niveau du Smic que des partenaires sociaux et des salariés. Écrire officiellement que toute une catégorie de personnel, de son entrée à sa sortie, est au Smic équivaut à la négation de la convention collective. Par la voix de Jean Yves Le Cam la CGT fait savoir son mécontentement et dit « qu'elle ne tire pas son chapeau » aux organisations patronales pour cette proposition inadmissible.

Une nouvelle réunion était programmée pour le 14 février mais un courrier du SDB du 1^{er} février 2013 nous annonce que « La proposition de la CPAM établie avec la profession de stabilisation des honoraires a été refusée ».

⇒ **La réunion prévue le 14 février
est donc annulée !**

⇒ **La prochaine réunion paritaire
aura lieu le 28 mars.**



LA CGT LARGEMENT EN TÊTE DANS LES TPE, UNE RESPONSABILITÉ DE PLUS !

La confiance apportée par le vote CGT **sur ce que nous voulons et non sur le projet des adversaires.** montre des attentes sociales fortes, s'exprimant clairement sur les revendications CGT, son syndicalisme de lutte de classes, rassembleur, démocratique, offensif.

Se syndiquer CGT, c'est le ciment de la solidarité qui donne corps et force à l'action collective.

Décompte des suffrages exprimés par candidature et par collège

Résultats enregistrés sur les régions métropolitaines	Cadres + Non Cadres		Cadres		Non Cadres	
	Suffrages exprimés	%	Suffrages exprimés	%	Suffrages exprimés	%
Nombre Inscrits	4 494 939	97,41%	442 734	9,85%	4 052 205	90,15%
Participation	10,24%		8,98%		10,38%	
Suffrages exprimés	460 448		39 756		420 692	
UNION SYNDICALE SOLIDAIRES	21 885	4,75%	1 269	3,19%	20 616	4,90%
CFDT	88 699	19,26%	8 174	20,56%	80 525	19,14%
CNT	9 818	2,13%	722	1,82%	9 096	2,16%
CAT	10 995	2,39%	889	2,24%	10 106	2,40%
CFE-CGC	10 697	2,32%	10 697	26,91%		
FORCE OUVRIERE	70 231	15,25%	3 490	8,78%	66 741	15,86%
CFTC	30 074	6,53%	4 834	12,16%	25 240	6,00%
UNSA	33 864	7,35%	3 028	7,62%	30 836	7,33%
LA CGT	136 033	29,54%	5 422	13,64%	130 611	31,05%

Plus de 10 % d'écart entre la CGT et le second, avec 9 listes en présence, c'est là un message politique fort.

Si seuls 10 % ont pu voter, il faut mesurer avec quel mépris a été organisé ce vote dont la responsabilité incombe, tant au gouvernement qu'au patronat.

Mais une élection ne constitue pas une force organisée. C'est seulement un mandat !

Pour gagner sur les revendications, seule l'action collective permet d'ouvrir et de négocier

2013 : massivement, travaillons à renforcer la CGT autour des revendications.

La carte CGT est le passeport des avancées sociales.

**Partout mettons en place
des plans de travail
pour renforcer la CGT,
dans l'entreprise.**