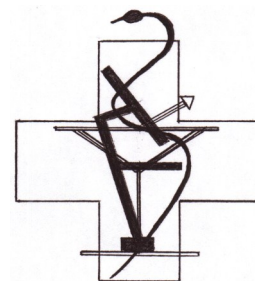


L'ÉCHO



Des Pharmacies et des Laboratoires d'Analyses Médicales

édito

Mai 2013

N°170

Sommaire

EDITO

P. 1

LAM - OFFICINES

- ☐ La représentativité P.3-4
- ☐ La syndicalisation P.5
- ☐ Modèle de courrier utilisation du DIF P.6
- ☐ Fiches Moniteur expert P.7-8
 - ♦ Salarié malade quelle indemnisation.
 - ♦ Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

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>

LA PRIORITE : MOBILISER LES SALARIES AVEC LA CGT !

Les salariés des officines et des laboratoires d'analyses médicales se trouvent confrontés comme les autres salariés aux mesures gouvernementales d'austérité soutenues par le patronat. Les médias quel qu'ils soient, nous abreuvent d'une succession d'affirmations, destinées à éliminer tout espoir et à provoquer une résignation totale devant un système injuste que le gouvernement veut préserver pour :

► **Faire de la crise une arme redoutable pour ignorer les besoins des populations les plus exposées.**

► **Remettre en cause des années d'acquis sociaux obtenus par la lutte des travailleurs.**

En effet, si l'on en croit les médias, pour sortir de cette foutue crise, on n'a pas d'autre choix que de repousser l'âge de départ à la retraite, de baisser les salaires, de casser notre système de protection sociale et au nom de la compétitivité des entreprises, appliquer la flexibilité.

Et ce n'est pas la conférence sociale qui va se tenir en juin qui va aller vers une amélioration des conditions de vie des salariés, retraités et privés d'emplois. L'augmentation des salaires et

du pouvoir d'achat, l'emploi, la politique industrielle, les services publics, une protection sociale de haut niveau, les droits à la retraite, ne sont pas à l'ordre du jour de cette conférence sociale.

Revendiquons l'augmentation des salaires, la reconnaissance des qualifications, l'évolution des carrières, l'amélioration des conditions de travail, autant d'axes de progrès pour que l'argent soit au service de l'humain et non l'inverse. Ce n'est que de cette manière que nous relancerons la croissance économique, pour que les entreprises investissent et embauchent à nouveau dans le pays.

A nous militants et syndiqués des officines et des laboratoires d'analyses médicales de porter le débat avec les salariés pour que nos revendications en matière de salaires et d'emplois soient satisfaites et que cette conférence sociale se passe avec la mobilisation des salariés avec la CGT.

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

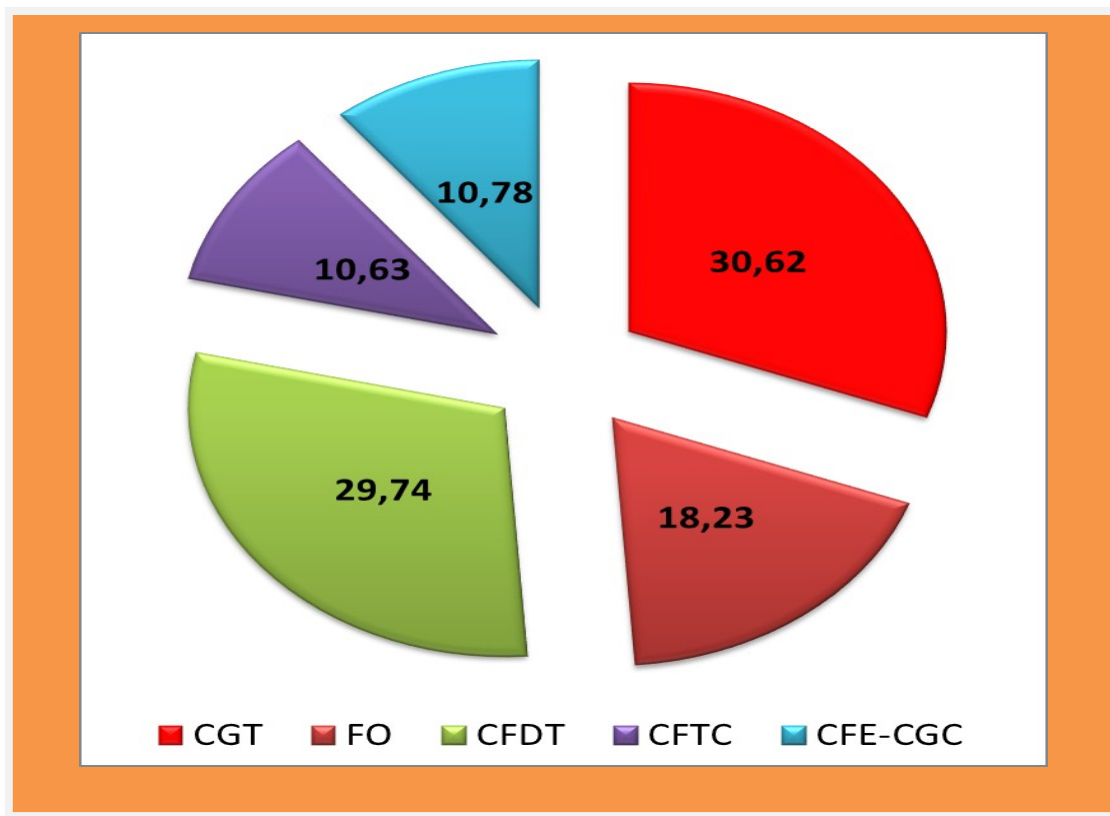


REPRÉSENTATIVITÉ :

LA CGT PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE

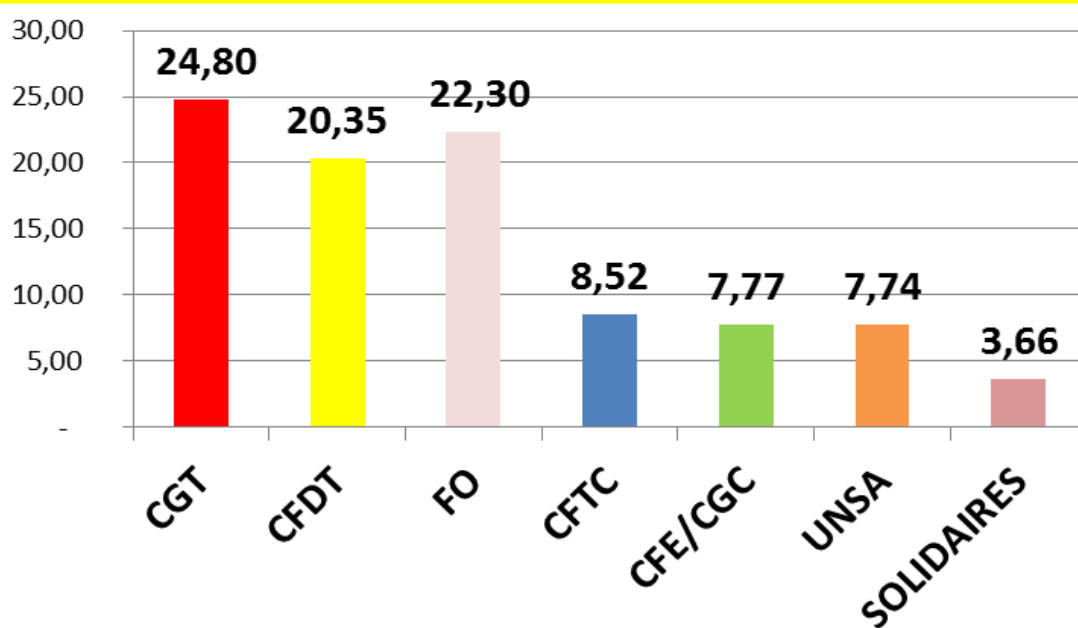
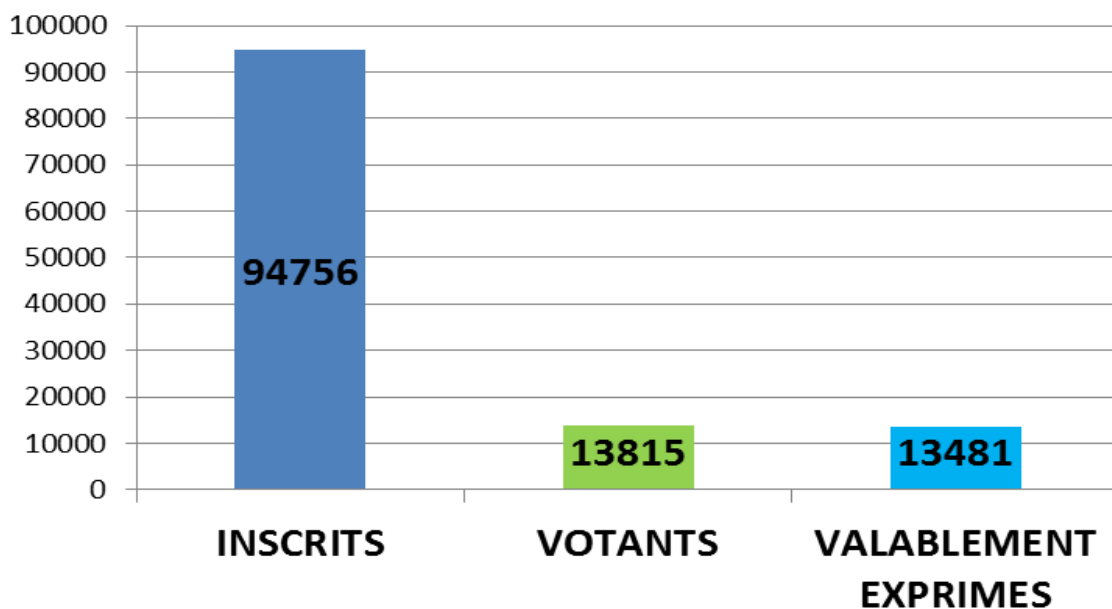
Organisations syndicales	Nombre de suffrages valablement exprimés	% de voix obtenues	Poids relatifs
CGT	1 355 927,54	26,77 %	30,62 %
CFDT	1 317 111,84	26,00 %	29,74 %
CGT-FO	807 434,60	15,94 %	18,23 %
CFE-CGC	477 459,52	9,43 %	10,78 %
CFTC	470 824,51	9,30 %	10,63 %

Il s'agit du poids relatif des organisations syndicales sur le seul périmètre des organisations ayant obtenu un score supérieur à 8% des suffrages valablement exprimés.



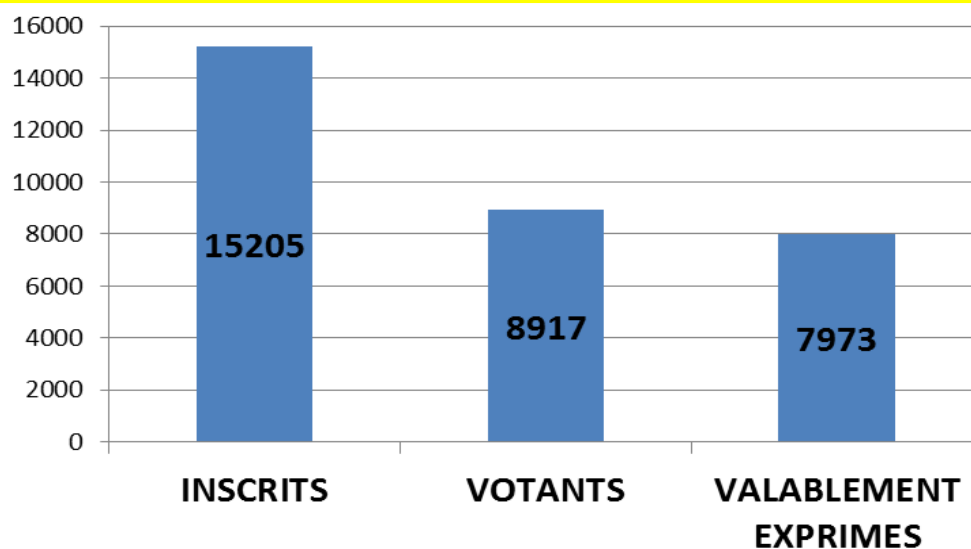
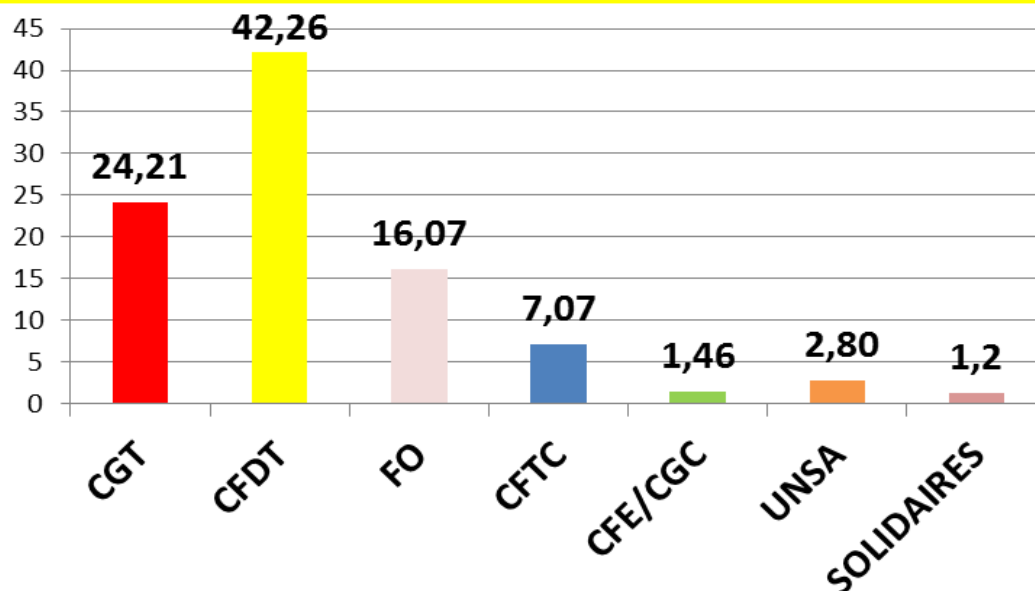


- **LA REPRESENTATIVITE DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES OFFICINES**





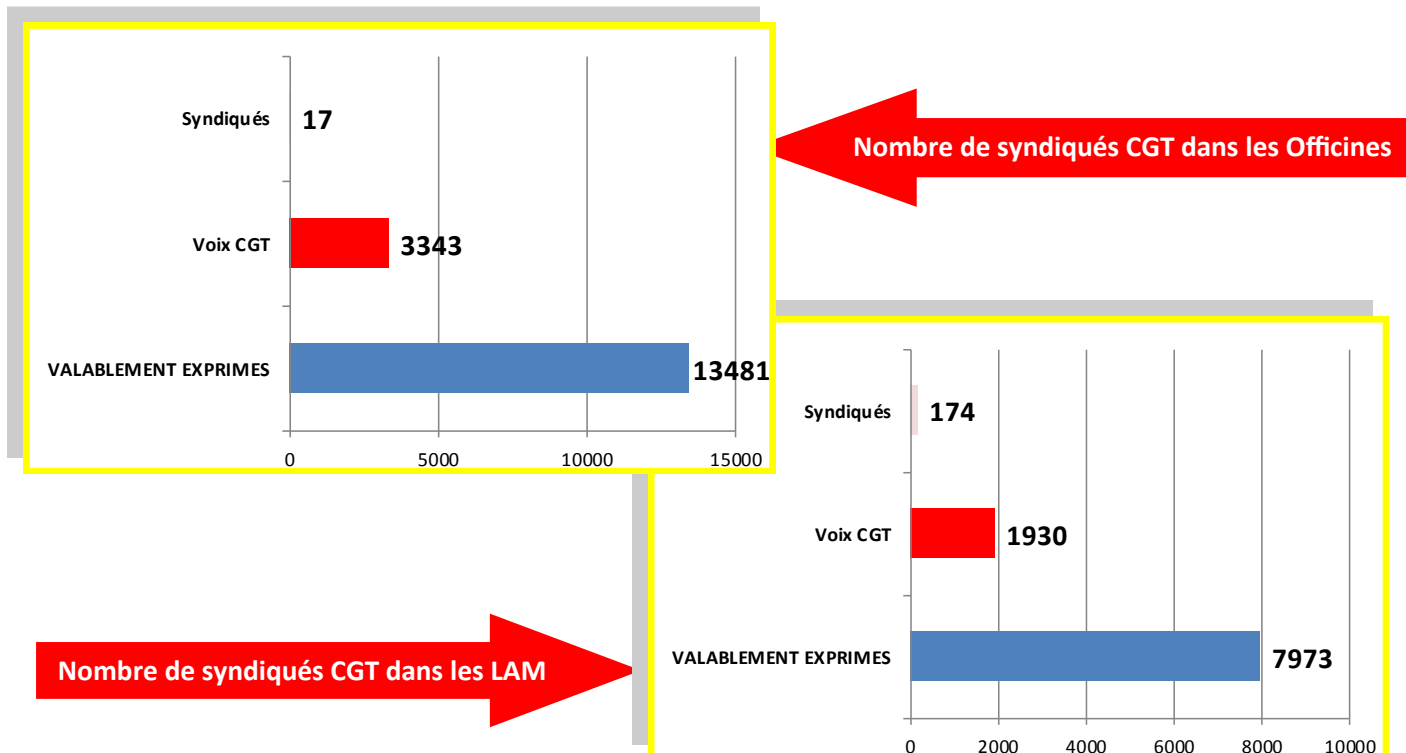
- **LA REPRESENTATIVITE DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES**



La loi de 2008 prévoit qu'une organisation syndicale n'est représentative qu'au-delà de 8 % d'audience dans la branche concernée. Pour la période 2013 à 2016, les organisations syndicales représentatives au niveau inter-professionnel resteront représentatives dans toutes les branches.



LA SYNDICALISATION: UN ENJEU POUR LA FEDERATION



L'écart entre le nombre de FNI et le nombre de voix qui se sont portés sur la CGT se creuse. A partir des éléments sur la représentativité, il nous faut construire une CGT plus forte, présente partout afin de mieux porter les revendications des travailleurs tant au niveau des entreprises, dans les branches, qu'au niveau interprofessionnel.

Aborder les questions de la représentativité sous un autre aspect ; celui de la syndicalisation et du renforcement. Seul un renforcement important de la CGT, nous donnera les moyens humains et financiers pour obtenir des droits nouveaux et gagner sur les revendications.

Depuis des années maintenant dans toute la CGT, la syndicalisation fait l'objet de débats, de constats, sur l'urgente nécessité d'en faire une priorité.

Mais si les structures interprofessionnelles, les fédérations votent dans les congrès des orientations en la matière (Objectif: 30000 syndiqués au 36^{ème} congrès fédéral), notons que trop peu de syndicats s'investissent réellement au quotidien dans la démarche, le décalage constaté entre le « dire et le faire » risque de perdurer.

Comment pouvons-nous améliorer la prise en compte par nos syndicats, de l'urgence à nous renforcer dans toutes les catégories du salariat ?

Aller à la rencontre des salariés pour leur dire que la CGT a aussi des propositions en matière de salaires, d'emplois et de protection sociale, afin de les convaincre de se syndiquer CGT et se mobiliser avec la CGT pour construire le rapport de force nécessaire à la satisfaction de nos revendications.

A partir de 2017, l'audience dans les branches sera calculée à partir des résultats électoraux CE/DUP au 1^{er} tour pour la période 2013 à 2016. Pendant cette période de 4 ans, nous devons donc travailler à la syndicalisation et au renforcement de la CGT pour conforter, améliorer les résultats de la CGT dans les branches LAM et Officines.

Continuer d'être représentatifs dans toutes les structures de nos entreprises et de nos branches nécessite obligatoirement le renforcement de notre fédération, donc de la CGT.

Droit Individuel à la Formation (DIF)

Demande du salarié sur l'utilisation de son DIF

Nom, prénom du salarié.....

Adresse.....

.....

Entreprise.....

A l'attention de.....

Le.....

Lettre recommandée avec AR

[ou]

Lettre remise en main propre contre reçu

Objet : Demande de formation

Dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF)

Madame, Monsieur,

Je souhaite utiliser les heures que j'ai acquises au titre du DIF, afin de suivre la formation de..... (intitulé de la formation), dont vous trouverez ci-joint le programme.

La durée de la formation est de.....(nombre d'heures).

Elle se déroulera du/...../..... au/...../..... au sein de l'organisme de formation (nom, adresse).

Le coût de cette formation est de€.

Je vous remercie de bien vouloir me faire part de votre réponse.

Dans cette attente, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature du salarié

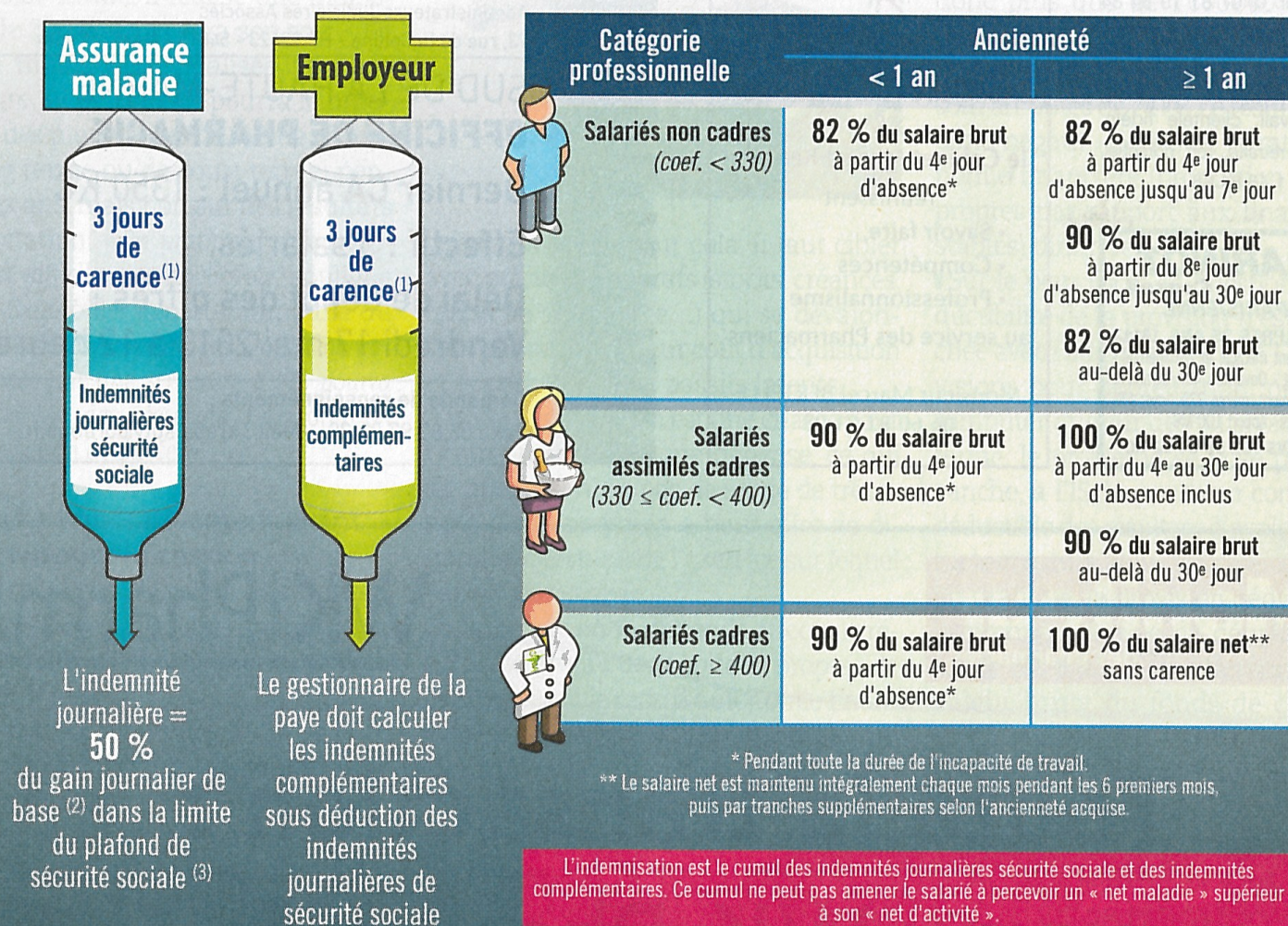
Date et signature du responsable

(après l'avoir datée et signée,

votre employeur vous remet un exemplaire)

Salarié malade : quelle indemnisation ?

En arrêt maladie, le salarié reçoit une indemnisation afin de compenser la perte de salaire subie. A charge pour l'employeur (ou le gestionnaire de paye) de faire le bon calcul.



48 heures

Pour bénéficier des indemnités journalières, le salarié doit adresser les volets 1 et 2 de son arrêt de travail à la CPAM dans les 48 heures, sauf si le médecin les transmet directement grâce à la carte Vitale. Cette dématérialisation de l'arrêt de travail simplifie les formalités à la charge du salarié.

REPERE

Le mécanisme de subrogation

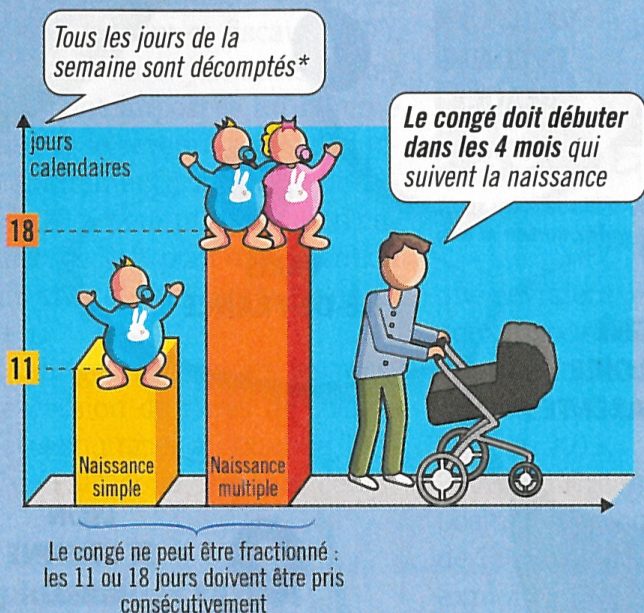
Il permet à l'employeur de percevoir directement et à la place du salarié les indemnités journalières de sécurité sociale. Dans ce cas, l'employeur règle au salarié la totalité des sommes qui lui sont dues (indemnités journalières + indemnités complémentaires). La subrogation nécessite l'accord du salarié. En pratique, l'employeur doit remplir la rubrique « Demande de subrogation en cas de maintien de salaire » figurant sur l'imprimé « Attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières » destiné à la Sécurité sociale.

1. Les 3 premiers jours, non indemnisés, correspondent au délai de carence. Puis, les indemnités sont versées pour chaque jour de l'arrêt de travail, y compris les samedis, dimanches et jours fériés.
 2. Le gain journalier de base est calculé en faisant la moyenne des salaires bruts perçus au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail. Si le salarié a 3 enfants à charge et est en arrêt de travail depuis plus de 30 jours, l'indemnité journalière est majorée (pour connaître les taux, vous pouvez consulter le site ameli.fr).
 3. Il est de 170 euros au 1^{er} janvier 2013.

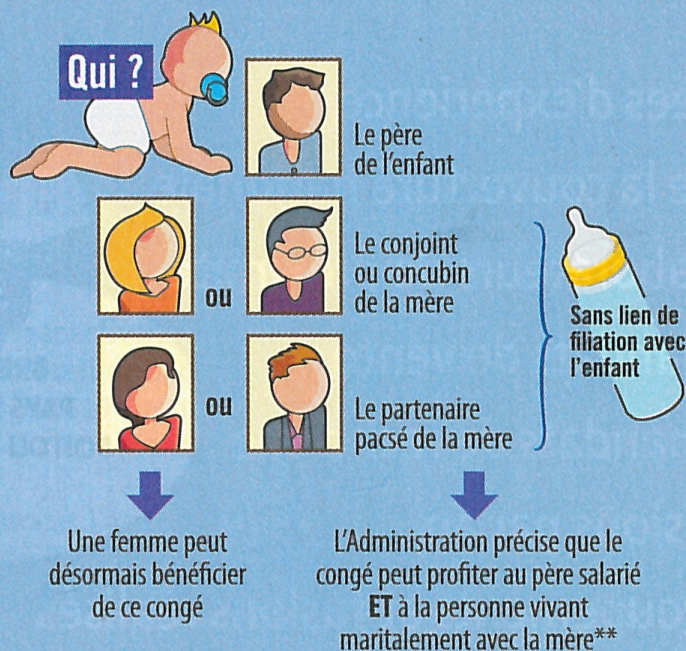
Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Né le 1^{er} janvier 2013, le « congé de paternité et d'accueil de l'enfant » remplace le classique congé réservé aux seuls papas.

La durée du congé



Qui ?



L'indemnisation

Les formalités



Le salarié doit prévenir son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé et indiquer la durée souhaitée***



L'employeur ne peut ni refuser le congé, ni le reporter, même si les dates souhaitées par le salarié bousculent l'organisation de l'officine

Catégorie professionnelle	Indemnités journalières de sécurité sociale	Indemnités journalières de prévoyance	Indemnités complémentaires de l'employeur
Salariés non cadres (coef. < 330)	80,21 % du salaire brut dans la limite de 1,8 fois le SMIC mensuel 35 h	82 % du salaire brut, déduction faite des IJSS****, avec maximum égal au salaire net Condition d'ancienneté : 280 jours	Aucune indemnité complémentaire
Salariés assimilés cadres (coef. = 330)	80,21 % du salaire brut dans la limite de 1,8 fois le SMIC mensuel 35 h	Si option : 100 % du salaire brut, déduction faite des IJSS, avec maximum égal au salaire net	Aucune indemnité complémentaire
Salariés cadres (coef. ≥ 400)	80,21 % du salaire brut dans la limite de 1,8 fois le SMIC mensuel 35 h	Si option : 100 % du salaire brut, déduction faite des IJSS, avec maximum égal au salaire net	Moins d'1 an d'ancienneté : aucune indemnité complémentaire Dès 1 an d'ancienneté : l'employeur doit compléter les IJSS pour maintenir intégralement le salaire net Si option de prévoyance : aucune indemnité complémentaire

* Y compris les samedis, dimanches et jours fériés.

** Direction de l'information légale administrative, communiqué du 8 janvier 2013.

*** Les 11 ou 18 jours calendaires sont une durée maximale. Le salarié peut souhaiter prendre un congé plus court.

**** Indemnités journalières de Sécurité sociale.