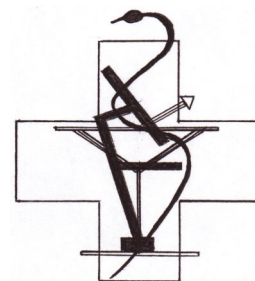


L'ÉCHO



Des Pharmacies et des Laboratoires d'Analyses Médicales

Mars 2014

N°175

Sommaire

EDITO

P. 1

LAM

- ☐ La Convention collective : seule garantie des droits des salariés P. 2
- ☐ Le Lean management P. 3
- ☐ Se syndiquer CGT pour se défendre pour gagner P. 4

LAM ET OFFICINES

- ☐ Prévoyance santé P. 6

JURIDIQUE OFFICINES

- ☐ La saisine des Prud'hommes P. 5
- ☐ Salariés malades : quelle indemnisation ? P. 7

OFFICINES

- ☐ Ça n'arrive pas qu'aux autres P. 8

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

ISSN 07657021

Commission Paritaire : 0119 5 07701

Directeur de publication : Gilles HELLIER

Imprimé par nos soins : FNIC CGT

Bimestriel - 2,74 €

case 429 - 263, rue de Paris

93100 Montreuil

E-mail : fnic@cgt.fr

Site : <http://www.fnic.cgt.fr>

APRÈS LE 6 FEVRIER, LE 18 MARS !!!

Depuis 2008 et probablement toute l'année 2014, l'austérité imposée pour soi-disant sortir d'une crise qui n'est pas celle des salariés et des populations, ne fait qu'aggraver leur situation économique et sociale, avec la baisse du pouvoir d'achat et l'augmentation du chômage. La politique du gouvernement au service des multinationales est imposée, destructrice d'emplois, d'industries, de droits et libertés. Les dirigeants des entreprises multinationales réclament moins d'impôts, moins de droits pour les travailleurs et les syndicats, plus de flexibilité, avec des salaires au rabais. La loi de sécurisation de l'emploi, dont on mesure les premiers effets dans les commissions paritaires, ne leur suffit pas, tout comme les 230 à 240 milliards de cadeaux aux entreprises. Les patrons avec l'aide du gouvernement revendiquent toujours plus :

- Baisse des allocations de chômage, suppression du régime des intermittents et intérimaires, et baisse des droits de l'ensemble des privés d'emploi.
- 50 milliards d'économie sur les finances publiques annoncés d'ici 2017, avec notamment pour les salariés de la fonction publique, le gel des salaires et d'avancements, la baisse des budgets de la Sécurité sociale et des collectivités locales.
- La loi sur la formation professionnelle/démocratie sociale a été définitivement votée, le 28 février.

La suppression des élections prudhomales, reportée mais pas enterrée.

Dans un contexte économique et social favorable à la morosité et au repli sur soi, largement relayé et amplifié par les médias, il nous faut démontrer que la CGT est dans un syndicalisme de luttes pour porter nos revendications en matière de salaires, emplois, de droits démocratiques à l'entreprise, pour une autre répartition des richesses. Ce n'est pas le moment de baisser la tête, les exigences des salariés des officines et des LAM d'avoir des salaires reconnaissant les qualifications, la formation, l'expérience acquise et de meilleures conditions de travail sont encore plus légitimes.

Le bilan du 6 février, annoncé depuis mi-décembre, a été d'un bon niveau avec 150 rassemblements et 150 000 manifestants, mais insuffisant pour peser sur les enjeux. 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.

» AVEC LES SALAIRES DES OFFICINES ET DES LAM PORTONS LES REVENDICATIONS DE LA FEDERATION POUR UNE AUTRE REPARTITION DES RICHESSES, POUR DES NOUVEAUX DROITS DANS LES ENTREPRISES. TRAVAILLONS A LA MISE EN MOUVEMENT DU RAPPORT DE FORCES NECESSAIRE POUR OBTENIR SATISFACTION SUR L'EMPLOI ET LES SALAIRES.



• La Convention collective : seule garantie des droits des salariés !

A l'heure où les salariés des Laboratoires de Biologie Médicale sont confrontés aux fusions/rapprochements des laboratoires, nous devons réaffirmer notre totale opposition à la financiarisation du secteur et à la marchandisation de la santé. Il est intolérable que des groupes financiers s'accaparent la biologie médicale au seul but de verser des dividendes à leurs actionnaires alors que la majorité de leurs ressources est issue de notre système de Sécurité sociale.

Comme nous l'avons déjà abordé, lors de précédents numéros, la mise en application de la réforme de la biologie médicale annonce la mort des Laboratoires d'Analyses Médicales de proximité. Cette réforme a pour seul but de restructurer le secteur, sous prétexte de renforcer la qualité et la sécurité des analyses, en prônant le regroupement de plateformes d'analyses. Les Laboratoires d'Analyses Médicales devront se soumettre à un régime d'accréditation sous peine de disparition.

Il est inadmissible que toutes ces fusions/rapprochements conduisent à la casse des maigres acquis obtenus par les salariés. L'accélération de ce processus conduit à moins de droits pour les salariés, et à la mise en danger de la santé du patient. Suppressions d'emplois, augmentation des cadences, médecine à 2 vitesses impactent les salariés et les patients.

Alors que ces regroupements auraient dû permettre le recrutement et/ou la formation de salariés pour des nouveaux emplois, on

constate une baisse des effectifs, ainsi que la baisse du nombre de salariés ayant accès à une formation. Le besoin de création d'emplois est aussi nécessaire à la vue du recours aux heures supplémentaires et complémentaires.

Les regroupements de labos créent des structures de plus en plus grandes qui génèrent plus de profits qui devraient permettre de satisfaire les revendications des salariés en termes de salaires, emplois et protection sociale.

Ces fusions/regroupements de LABM sont aussi très complexes dans leurs organisations juridiques. Elles sont souvent organisées en petites structures de moins de 10 salariés, tout en affirmant que les laboratoires n'ont aucun lien juridique entre eux, afin d'échapper à la mise en place d'Instances Représentatives du Personnel. D'où la nécessité d'étudier au plus près, les organisations juridiques de tous ces groupements de laboratoires afin de regarder la forme d'organisation à mettre en place pour les IRP (DP, CE, CCE, comité de groupe) comme pour l'organisation des syndicats pour sortir les salariés des laboratoires de leur isolement.

**PLUS QUE JAMAIS DANS CETTE BRANCHE, IL Y A BESOIN
DE GARANTIES COLLECTIVES DE HAUT NIVEAU
AU TRAVERS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE,
QUI CONSTITUE SOUVENT LES SEULES GARANTIES
AUXQUELLES LES SALARIÉS PEUVENT PRÉTENDRE.**



● LE LEAN-MANAGEMENT



Cette nouvelle forme de management prétend améliorer à la fois la productivité et les conditions de travail.

une intensification du travail. La parole donnée aux salariés dans cette organisation est factice. L'expression des salariés n'est autorisée que pour rendre compte des difficultés sans y remédier et renoncer à intervenir.

Il prétend promouvoir la participation de l'opérateur à l'amélioration continue de l'organisation et du poste de travail.

Dans la réalité, les techniciens contournent les procédures standards dès qu'ils sont mis en défaut afin de rendre un résultat d'analyse en temps et en heure. Pour le biologiste, du moment qu'il a un résultat, la procédure standard est valable.

Les conséquences de l'application de ce management sont une intensification du travail, une augmentation des risques psychosociaux et une aggravation des troubles musculo-squelettiques. Ce que les salariés des laboratoires d'analyses médicales subissent chaque jour : détérioration des conditions de travail liée au stress provoqué par une augmentation de la charge de travail, dans le contexte de fusions, rapprochements des laboratoires.

L'origine des tensions et des conflits naissent de cette situation.

Le Lean neutralise la capacité d'initiative, le libre arbitre et la créativité des opérateurs.

Le Lean, en tant que nouveau système de gestion, n'a commencé à prendre une place considérable en France que depuis ces dernières années. Les piliers de cette organisation sont constitués par une production du « juste à temps », une qualité intégrée et une standardisation des tâches. Les résultats escomptés : qualité du produit, réduction des coûts et des délais.

Les techniciens sont les seuls à supporter les incohérences et les inadaptations de ce système.

Le Lean instaure un nouveau travail standardisé qui se caractérise par un temps pour exécuter une tâche adaptée au rythme de la demande du client ; un ordre d'exécution des tâches, un stock de matériel que l'opérateur est autorisé à avoir sous la main.

Les effets nocifs sur la santé et l'intensification du travail, dénoncés par les salariés, s'expliquent par le déni de l'engagement réel des techniciens dans l'activité de travail.

Les intentions prometteuses d'amélioration des conditions de travail ne se vérifient pas sur le terrain. Les salariés déclarent être exposés à

Il faut donc contester ce système d'organisation du travail. Les CHSCT ont un rôle central dans cette contestation. Des expertises dénonçant les organisations en Lean ont été réalisées et doivent se multiplier. Aux syndicats de s'en emparer pour dénoncer et refuser cette nouvelle organisation du travail



● SE SYNDIQUER CGT : POUR SE DEFENDRE, POUR GAGNER !!!

Les relations sociales dans les laboratoires de biologie médicales sont souvent conflictuelles ou inexistantes. Tout est prétexte, pour imposer la flexibilité, la remise en cause des acquis, surtout dans ce contexte de fusions et rapprochements de laboratoires. Pourtant les résultats financiers continuent de progresser aux seuls bénéfices des actionnaires et des patrons.

Cela doit changer et nous devons imposer d'autres relations sociales basées sur la réponse à nos revendications. Pour cela, il nous faut casser l'isolement dans lequel se trouve la plupart des salariés.

Dans un grand nombre de laboratoires, le Code du travail, la Convention collective ne sont pas appliqués que ce soit dans l'organisation du travail, la reconnaissance des qualifications. La loi dite de « sécurisation de l'emploi » impacte les salariés que ce soit sur le temps partiel, la complémentaire santé. Sur ces deux points, les patrons de la branche cherchent à déroger pour nous faire accepter un recul social en matière de droits pour les salariés.

Nos arguments, nos propositions et nos revendications en matière de salaires, emplois, protection sociale auraient plus de force si ils étaient portés par un plus grand nombre de salariés des laboratoires.

Pour cela, plusieurs formes d'expression sont à votre disposition :

- Voter pour les candidats de la CGT lors des élections CE, DP, DUP.
- Répondre favorablement aux militants de la CGT lorsqu'ils vous invitent à débattre avec eux, à signer des pétitions.
- Vous organiser avec les syndiqués de la CGT dans vos laboratoires.

- Créer la CGT dans vos laboratoires en lien avec les organisations CGT de votre localité, de votre département.

Être syndiqué, c'est apporter quelque chose à la collectivité. Vous prendrez la place que vous aurez envie de prendre, avec le degré d'investissement qui sera le vôtre. Tous les salariés ont leur place dans le syndicat. C'est bien l'action syndicale de terrain qui a fait aboutir les revendications dans le respect de la concertation des salariés, de la consultation des adhérents de la CGT. La CGT porte un syndicalisme de lutte basé sur des idées humanistes et un profond respect de la démocratie.

Le rôle, la présence, le renforcement de la CGT, sont à l'ordre du jour avec l'ambition de faire grandir un réel rapport de forces.



BULLETIN D'ADHESION

Nom : _____

Prénom : _____

Adresse : _____

Entreprise : _____

SOUHAITE ADHÉRER À LA CGT

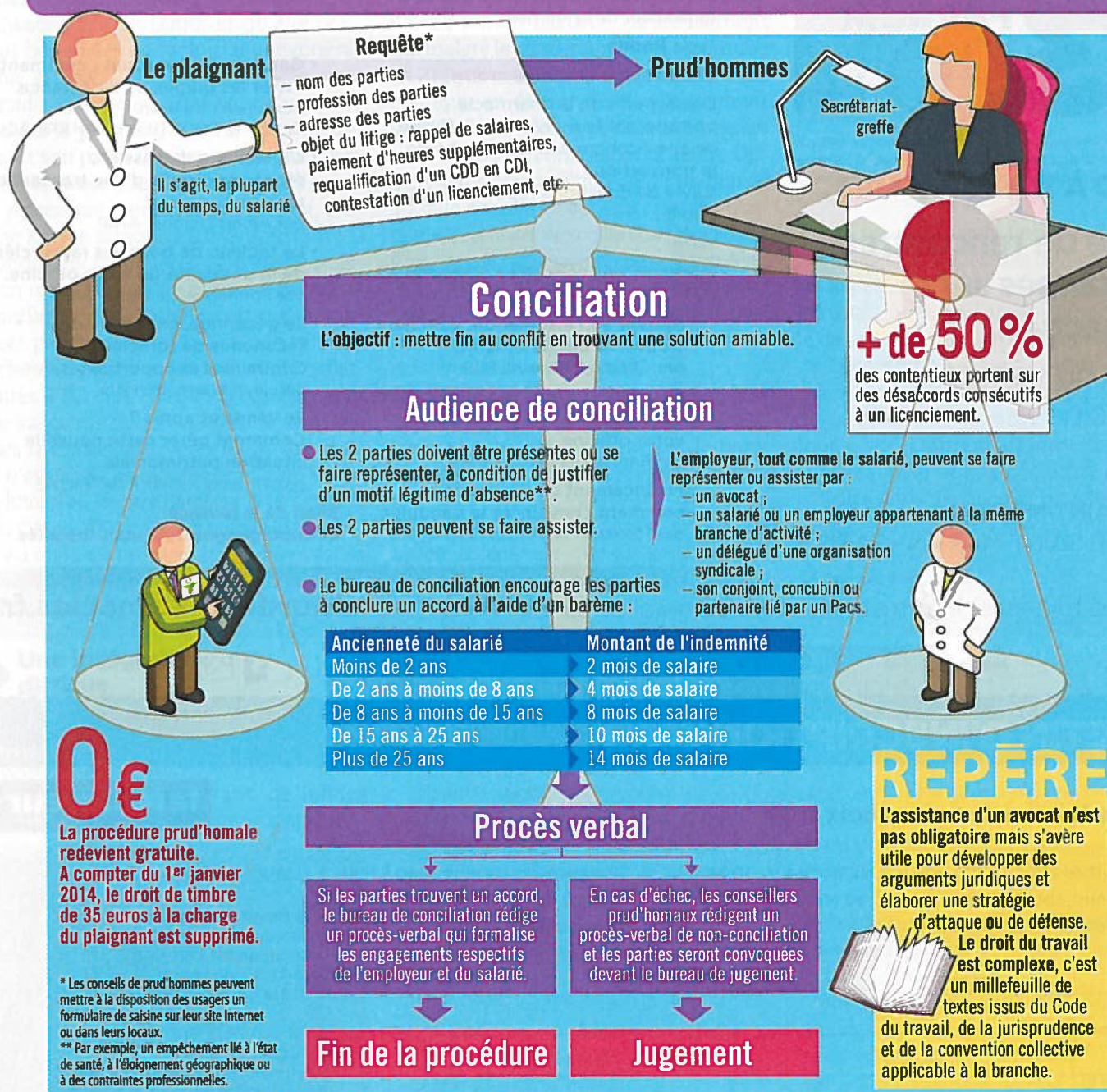


Bulletin à remettre à un militant CGT ou à renvoyer
à la Fédération de la Chimie – Case 429 –
93514 MONTREIL CEDEX
☎ 01.55.82.68.88 - Fax : 01.55.82.69.15
Site : <http://www.fnic.cgt.fr>



La saisine des prud'hommes

Le recours devant les prud'hommes est la solution judiciaire pour éteindre un litige portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail.

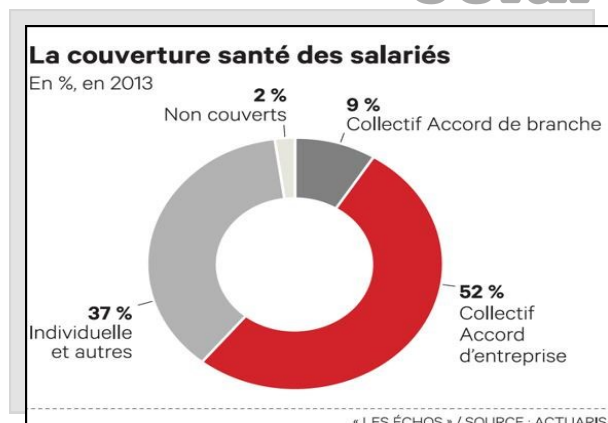


Source : Le Moniteur n° 3014



PREVOYANCE SANTE :

Une illusion créée par l'ANI et un risque : celui de payer 2 fois !



L'accord scélérat de janvier 2013, alliant CFTD, CFTC, CGC et MEDEF tout en détruisant une part importante des droits de défense collectifs et individuels, incluait un dispositif sur le droit à un contrat collectif sur la complémentaire santé à compter du 1^{er} janvier 2016 pour tous les salariés. Par ricochet, toutes les entreprises sans contrat collectif « santé » sont amenées à en créer un !

Le Gouvernement, qui pouvait renforcer la base de droits de la Sécurité Sociale pour tous en faisant payer par la cotisation sociale patronale, a choisi à l'inverse de faciliter l'accès à ce « marché » aux compagnies d'assurances, en annulant la possibilité de désigner un organisme au niveau de la branche pour faire place à la « concurrence » ! Ainsi, on continue de fragiliser la Sécurité Sociale en créant un socle complémentaire obligatoire mais dans le champ d'assureurs plus préoccupés par la finance que par la santé.

D'ici le 1^{er} janvier 2016, tous les salariés en France auront obligatoirement une complémentaire santé. Pour faciliter la vie aux patrons, les branches professionnelles engagent des négociations pour obtenir un accord qui servira de cadre général, avec des prestations minimalistes pour les salariés.

Au passage, selon les rapports de forces, le risque existe que cet « accord » serve de base pour remettre en cause les droits plus favorables à l'entreprise.

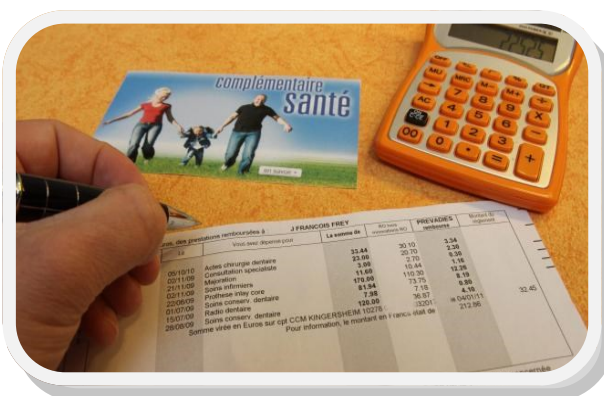
Tous nos syndicats, où aucun accord sur la complémentaire santé n'existe, vont être confrontés à cette négociation.

Une journée d'études spécifique sera organisée sur le 2^{ème} semestre par la Fédération sur le sujet.

Les enjeux : s'il y a de nombreux salariés qui, faute d'accord d'entreprise, n'ont pas de complémentaire santé, beaucoup ont protégé leur famille par un contrat individuel...

Au plus tard fin 2015, ils devront payer une cotisation sur le contrat collectif obligatoire qui sera imposé par l'employeur et, si le niveau de garanties est « minimaliste », ils peuvent se retrouver, soit à accepter moins de droits, soit à payer 2 régimes complémentaires, l'obligatoire et l'individuel qu'ils ont actuellement.

En tout état de cause, la CGT ne peut se contenter de dénoncer, à juste raison d'ailleurs, cette loi à « double tranchant » mais bien prendre à bras le corps ces réalités pour informer les salariés, se mobiliser, agir pour gagner une complémentaire santé de haut niveau, financée par le patronat.





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.

Assurance maladie	Employeur	Catégorie professionnelle	Ancienneté	
			< 1 an	≥ 1 an
 L'indemnité journalière = 50 % du gain journalier de base ⁽²⁾ dans la limite du plafond de sécurité sociale ⁽³⁾	 Le gestionnaire de la paye doit calculer les indemnités complémentaires sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale	 Salariés non cadres (coef. < 330)	82 % du salaire brut à partir du 4 ^e jour d'absence*	82 % du salaire brut à partir du 4 ^e jour d'absence jusqu'au 7 ^e jour 90 % du salaire brut à partir du 8 ^e jour d'absence jusqu'au 30 ^e jour 82 % du salaire brut au-delà du 30 ^e jour
		 Salariés assimilés cadres (330 ≤ coef. < 400)	90 % du salaire brut à partir du 4 ^e jour d'absence*	100 % du salaire brut à partir du 4 ^e au 30 ^e jour d'absence inclus 90 % du salaire brut au-delà du 30 ^e jour
		 Salariés cadres (coef. ≥ 400)	90 % du salaire brut à partir du 4 ^e jour d'absence*	100 % du salaire net** sans carence

* Pendant toute la durée de l'incapacité de travail.
** Le salaire net est maintenu intégralement chaque mois pendant les 6 premiers mois, puis par tranches supplémentaires selon l'ancienneté acquise.

L'indemnisation est le cumul des indemnités journalières sécurité sociale et des indemnités complémentaires. Ce cumul ne peut pas amener le salarié à percevoir un « net maladie » supérieur à son « net d'activité ».



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.



• ÇA N'ARRIVE PAS QU'AUX AUTRES !

L'employeur ne peut porter atteinte à la liberté d'un salarié de témoigner en justice

Les faits ! Dans le cadre d'un litige prud'homal, un salarié ayant produit une attestation écrite en faveur de son collègue licencié est à son tour licencié pour faute grave.

L'employeur lui reproche d'avoir établi une attestation mensongère et d'avoir fait part de sa démarche à d'autres salariés de l'entreprise.

L'affaire concerne un premier salarié licencié pour avoir, selon l'employeur, tenu des propos dénigrants et insultants. Devant les prud'hommes, un de ses collègues témoigne en produisant une attestation écrite niant les propos dénigrants qu'aurait tenus son collègue congédié. Le second salarié est alors licencié pour faute grave. Il saisit à son tour les prud'hommes et réclame la nullité de son licenciement de façon à être réintégré dans l'entreprise. Or, aucun texte du Code du travail ne prévoit ex-

pressément la nullité du licenciement dans un tel cas de figure. Finalement, les juges* combinent ce vide juridique et estiment que l'employeur a

porté atteinte à la liberté fondamentale du salarié de témoigner en justice dans un litige prud'homal. Selon la Cour de cassation, « le licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par un salarié au bénéfice d'un autre est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur ». Dans le cas présent, la mauvaise foi du salarié n'est pas établie. Son licenciement est donc nul et ouvre droit à sa réintégration dans l'entreprise. Cette solution confirme le régime de protection accordé aux salariés témoignant en justice.

(Fabienne Rizos-Vignal)

* Référence : Cass soc., 30 octobre 2013, n°12-29.952



Congés payés et salaire mensuel

Les faits ! Monsieur X, avocat, est engagé le 1er septembre 2006 par le cabinet Fidal en tant que collaborateur salarié moyennant une rémunération globale annuelle incluant l'indemnité de congés payés. Le 30 janvier 2009, il démissionne et réclame le paiement du reliquat de ses congés payés non pris. Son employeur refuse estimant que l'indemnité de congés payés était comprise dans sa rémunération et qu'il ne lui doit donc rien. Le litige est porté devant les prud'hommes.

Cette pratique qui consiste à majorer le salaire de 10 % pour prendre en compte les congés payés a jusqu'à présent toujours été admise par la Cour de cassation, à trois conditions : elle doit être justifiée par des raisons particulières tenant à l'emploi ; elle doit faire l'objet d'une convention expresse entre l'employeur et le salarié ; elle ne doit pas aboutir à un versement moins favorable que l'application de la loi. Dans l'affaire exposée dite « arrêt Fidal », la Cour de cassation ajoute deux nouvelles conditions au regard de la jurisprudence

communautaire : la convention passée entre l'employeur et le salarié doit indiquer clairement le montant affecté

aux congés payés et l'employeur doit faire en sorte que le congé annuel soit effectivement pris. Cette dernière condition rappelle à l'employeur qu'il ne lui suffit pas de payer l'indemnité de congés payés, il doit également être en mesure de prouver qu'une période de repos a bien été accordée au salarié. En l'espèce, monsieur X, n'avait pas soldé la totalité de ses congés acquis sur les périodes 2007-2008 et 2008-2009. Le salarié ne pouvant être privé de ses droits, la chambre sociale condamne son employeur au paiement de la somme de 10 134,90 euros au titre du solde de l'indemnité de congés payés afférente aux périodes 2007-2008 et 2008-2009 avec intérêts, au taux légal à compter de l'arrêt.

(Fabienne Rizos-Vignal)

* Référence : Cass soc., 14 novembre 2013, n°12-14.070/arrêt Fidal

