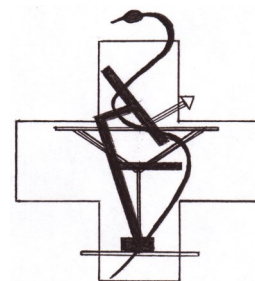


L'ÉCHO



Des Pharmacies et des Laboratoires d'Analyses Médicales

édito

Mai 2014

N°176

Sommaire

EDITO

P. 1

LAM

☐ Lutte sur les salaires dans les LAM P. 2-3

☐ Délégation de pouvoir des

Techniciens

P. 4

OFFICINES

☐ Bataille pour un temps partiel P. 5

JURIDIQUE

☐ Le congés parental d'éducation P. 6

FNIC

☐ Colloque international des 11 et 12 juin 2014 sur les Nationalisations P. 7

☐ Grille fédérale de salaires revendiqués adoptée au 39ème Congrès 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 : 114507701

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>

Actifs et Retraités...

TOUS A L'OFFENSIVE LE 3 JUIN !!

Dans un contexte très favorable aux employeurs, comme dans d'autres commissions paritaires, des négociations se sont engagées, notamment à la demande de la CFDT, signataire de l'Accord National interprofessionnel donnant jour à la loi du 13 juin 2013, dans les Conventions Collective des officines et des Laboratoires d'analyses de biologie Médicale extrahospitalier. Bien qu'ils mesurent les effets néfastes de tels accords, les représentants CFDT, voir d'autres signent sous les conseils dirigés de leurs confédérations sans même connaître le contenu de la loi.

Il est bien plus facile de se plier aux exigences patronales et confédérales que de travailler à rassembler les salariés pour lutter ensemble pour des nouveaux droits. La CGT et ses militants feront tout pour maintenir, sauvegarder les intérêts et droits de chacun, tout en regrettant que certaines centrales syndicales aient décidé d'autoriser les patrons à engager les négociations.

Après d'autres points issus de la loi de juin 2013, et toujours à la demande de la CFDT, des négociations sur le « pacte de responsabilité » issu du nouveau gouvernement de VALLS devraient s'engager. A l'ordre du jour :

☐ **La baisse des cotisations sociales** qui réduira les ressources de votre Protection sociale, nos droits, pour plus de profits pour les employeurs.

☐ **La fiscalité des entreprises que le Gouvernement socialiste veut baisser de 33,4 % à 28 %**; réduisant d'autant les recettes de l'Etat, conduisant à aggraver les comptes de l'Etat, ou à faire payer les consommateurs, les familles pour compenser ce cadeau fait aux patrons.

☐ **Le dialogue social** : objectif masqué, étouffer les réactions démocratiques des

salariés, leurs actions, en saupoudrant les syndicats qui acceptent d'être complices de leurs projets, de les négocier dans les salons.

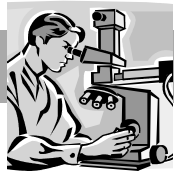
Sans oublier les mesures gouvernementales pour trouver 50 milliards d'euros, et faire de nouveaux cadeaux aux entreprises. Le gouvernement, dans sa logique d'austérité, a décidé de geler le point d'indice qui sert à calculer le salaire des fonctionnaires et le montant des prestations sociales (logement, famille, invalidité...). Une nouvelle attaque sur le pouvoir d'achat des retraités est inacceptable. Le gouvernement avait décidé de reporter la revalorisation des retraites du 1^{er} avril 2014 en octobre 2014. N'ayant pas eu de résistance à cette mesure, le 1^{er} ministre ne se prive pas d'en remettre une couche en repoussant d'une possible revalorisation en octobre 2015. Mais qui sait, peut-être que ce gouvernement antisocial reculera encore d'une année ?

Le 3 juin, les actifs avec les retraités pour exiger une revalorisation des pensions et une loi de progrès sur l'autonomie financière par la Sécurité sociale.

Face à ses enjeux, la mobilisation des salariés est incontournable. A l'exemple de la lutte des salariés des laboratoires GEN-BIO à Clermont-Ferrand et Montluçon, et des laboratoires de Redon contre la remise en cause de leur statut et la revalorisation de leur salaire.

Le Colloque International, des 11 et 12 juin 2014

organisé par la FNIC-CGT, nous aidera dans notre réflexion sur les moyens à mettre en place pour satisfaire les besoins des salariés et de la population.



• Lutte sur les salaires dans les LAM



Des conditions de travail dégradées, des conditions salariales tellement indécentes pour grand nombre de salariés des laboratoires GEN-BIO : objectifs de rentabilité et de productivité plus importants que la santé des salariés, un service de garde qu'on bouleverse, une participation au bénéfice qui dégringole, un treizième mois qu'on assassine, des plannings démentiels imprévisibles sur 6 jours par semaines concoctés par des "bureaucrates" à la petite semaine, tels sont les ingrédients qui ont convaincu les salariés à se mettre en grève avec la CGT, du 14 avril au 17 avril sur les sites de Clermont-Ferrand et Montluçon.

LES REVENDEICATIONS DES SALARIÉS AVEC LA CGT ÉTAIENT



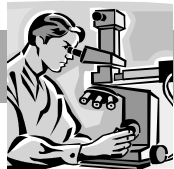
- Organisation des gardes selon les propositions des salariés
- 13ème mois pour tous les salariés
- Organisation du travail en semaines de 5 jours
- Organisation immédiate de la NAO
- L'organisation des gardes : deux sites cliniques sont concernés qui ont fonctionné sans problème notoire jusqu'à ce que la direction décide de tout chambouler de manière aberrante en voulant instaurer une polyvalence et une mobilité qui perturbaient les rythmes de travail. Des techniciens abandonnés à eux-mêmes sur des machines qu'ils pratiquent une fois tous les deux mois environ ne voulaient plus assurer seuls la garde ne se sentant pas en sécurité vu la présence lointaine du biologiste de garde. D'autres techniciens ne voulaient pas abandonner leurs poste à ces premiers pour aller en remplacer d'autres sur l'autre site clinique avant de revenir terminer la journée sur leur lieu habituel d'affectation.
- Le 13ème mois : au fil des fusions, les avantages tels que le 13ème mois, ou les primes

semestrielles voire annuelles, ou le calcul de l'ancienneté sur le salaire réel plutôt que sur le minimum conventionnel, les jours de congés d'ancienneté, ont tous été rabotés par une direction

qui ose prétendre que ces avantages sont largement remplacés par les tickets-restaurant, la participation à la mutuelle, l'intéressement et la participation. Tout s'était passé sans trop de bruit jusqu'ici mais la dernière fusion a concerné les quelques 130 salariés des laboratoires de l'Allier et du Cher qui ont perdu tous ces avantages, certaines sont allées devant les prud'hommes et ont eu gain de cause.

- Un des éléments déclencheurs a été la baisse de la participation qui a chuté de 20 % par rapport à l'année précédente. Certains salariés ont vu leur participation divisée par 3 en quelques années.

- La semaine de 5 jours : trop de plannings sont établis sans considération de la vie personnelle des salariés : semaines de 6 jours avec des horaires inférieurs à 7 heures par jour et souvent des déplacements entre sites qui occasionnent des frais supplémentaires aux salariés, plannings établis parfois une semaine à l'avance, changements fréquents d'horaires. Beaucoup de salariés ne peuvent pas supporter ces rythmes de travail et en souffrent ce qui occasionne des arrêts de travail dont la direction dit que ce n'est pas son problème de savoir quelles en sont les causes.



La Direction étant au courant de l'imminence d'un conflit avait prévenu les Autorités Régionales de Santé depuis le 4 avril pour pouvoir mettre en place des réquisitions. Ce qui a été fait, des salariées ont vu des policiers venir frapper à leur porte à 23h soir pour leur donner ordre de venir travailler le lendemain.

A l'aube du 4ème jour, déjà nombre de salariés de Clermont avaient décidé de reprendre le travail. A Montluçon la solidarité était forte et les salariés en grève toujours aussi nombreux. La perspective du week-end de Pâques commençait à poser des questions : tenir ? Encore ? Pour rien ? La direction devait aussi se poser des questions : une grève de 4 jours dans un laboratoire d'analyses médicales, du jamais vu...

C'est à ce moment qu'intervient, la représentante des fossoyeurs des droits des salariés ; la déléguée CFDT nous a dit qu'elle avait vu avec son syndicat et qu'elle pensait proposer un nouveau calcul de la prime d'intéressement pour que celle-ci devienne l'équivalent d'un mois de salaire. On se demande comment ce syndicat peut avoir une idée aussi farfelue, remplacer le 13ème mois par de l'intéressement.

Ces manœuvres pilotées par la direction ont conduit à la division des salariés et à la fin du conflit, et au protocole de fin de grève.

• PROTOCOLE DE FIN DE GRÈVE

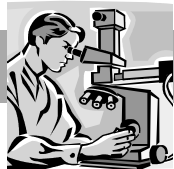
❑ **Pour les gardes : mise en suspens des plannings, poursuite de la formation des techniciens, nouvelle réunion le 13 juin pour faire le point et peut-être une nouvelle organisation.**

❑ **Pour le 13ème mois : on n'en parle plus. Une prime exceptionnelle équivalente à 75 % du salaire conventionnel sera versée en décembre. L'accord d'intéressement sera revu à hauteur d'une augmentation de 125 % de l'enveloppe.**

❑ **Pour les semaines de 5 jours : les plannings seront étudiés afin de privilégier les semaines de 5 jours dans l'organisation des sites. La CFDT, qui, au départ, n'avait de revendications que concernant la problématique des gardes a signé immédiatement le protocole de fin de grève.**

Une des demandes de la CGT était l'organisation immédiate de la NAO. Ce point a été acquis. Au cours des entrevues avec la direction celle-ci a maintes fois répété que le 13ème mois et l'organisation du temps de travail relevaient de la NAO.

Le protocole de fin de grève étant « opérable à la seule condition que les salariés reprennent sans délai leur travail », le DS CGT réserve donc sa décision de signature à l'issue de la NAO.



- **Délégation de pouvoir des Techniciens**



Certains responsables de Laboratoires d'Analyses de Biologie Médicale, sous couvert de l'accréditation de leur laboratoire par le COFRAC (Association chargée de l'accréditation des laboratoires, organismes certificateurs et d'inspection) n'ont pas hésité à rédiger des procédures afin de *libérer les résultats des analyses avant validation par le biologiste responsable en habilitant les techniciens pour ce faire remettant en cause le fondement même de l'exercice médical, à savoir la validation du résultat par un biologiste médical qui engage sa responsabilité personnelle sur l'ensemble de l'examen de biologie médicale.*

En outre un technicien de laboratoire n'a pas le salaire, ni la qualification, ni la responsabilité de juger la cohérence de l'ensemble d'un dossier. La loi ne la lui octroie pas et aucune habilitation ne saurait s'y substituer. »

Pour rappel, la loi de mars 2013, dans son article L. 6222-6, impose un biologiste sur chaque site : « Art. L. 6222-6. - Sur chacun des sites, un biologiste du laboratoire doit être en mesure de répondre aux besoins du site et, le cas échéant, d'intervenir dans des délais compatibles avec les impératifs de sécurité des patients. Pour assurer le respect de cette obligation, le laboratoire doit comporter un nombre de biologistes au moins égal au nombre de sites qu'il a créés. Le biologiste assumant la responsabilité du site doit être identifiable à tout moment.

De plus, à notre connaissance, un patron d'un Laboratoires d'Analyses de Biologie Médicale a sanctionné par un avertissement un salarié qui a refusé de signer la procédure. Devant un tel procédé, la FNIC-CGT après une étude approfondie des éléments utilisera tous les moyens légaux pour dénoncer ces

pratiques.

Des biologistes demandent une dérogation pour pouvoir, dans et hors du cadre de la permanence des soins, « libérer les résultats avant validation (pour une liste limitative de paramètres) en habilitant les techniciens pour ce faire ». Et de préciser, ni plus ni moins, de faire valider une pratique permanente de délégation d'une fonction incontournable du biologiste médical.

La loi de mai 2013

avait pour objectif de sortir la biologie médicale de l'industrialisation pour l'ancrer définitivement dans l'exercice médical. Elle est la même pour tous et doit apporter les mêmes garanties à tous les patients. Un technicien de laboratoire n'a pas la formation ni les compétences ni la responsabilité de juger la cohérence de l'ensemble d'un dossier. La loi ne la lui octroie pas et aucune habilitation ne saurait s'y substituer.



● BATAILLE POUR UN TEMPS PARTIEL NON IMPOSÉ

EMPLOI. Le moratoire de six mois, décidé par le gouvernement pour le passage à 24 heures minimum par semaine laissera-t-il le temps aux syndicats de trouver un accord équilibré.

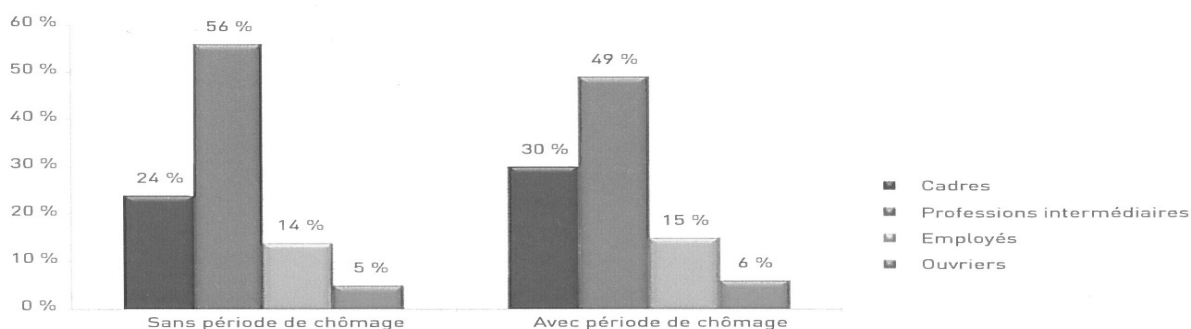
La branche officinale n'est pas passée loin d'un accord sur le temps partiel suite à la séance de négociations entre syndicats patronaux et salariés début décembre. Mais heureusement, l'opposition de la CGT et de Force ouvrière (FO), notifiée les 24 et 26 décembre dernier, oblige les partenaires conventionnels à renégocier le plus vite possible.

UN ACCORD CRUCIAL

☞ UN ACCORD DE BRANCHE RESTE-T-IL POSSIBLE ?

La CGT se bat contre l'idée d'un temps de travail minimal qui descendrait à 16 heures par semaine au motif que le temps partiel est « subi et non choisi en officine » et conteste la possibilité de recourir à des « avenants pour compléments d'heures sans aucune limitation de durée ». Une position partagée dans les grandes lignes par Force ouvrière. Un accord devra tout de même être trouvé pour être applicable à la branche si les patrons de la pharmacie d'officine persistent dans le recul social. Au 1er juillet prochain, les salariés « dont le contrat de travail est en cours (...) bénéficieront d'un délai de deux ans pendant lequel ils pourront demander à leur employeur de passer à la durée légale de 24 heures par semaine », précise la FSPF.

► Chômage annuel annuel par catégorie sociale



Clé de lecture :

16 % des salariés avec période de chômage ont cumulé moins de trois mois de durée de contrats de travail.

► Durée des contrats de travail des salariés ayant connu une période de chômage

Durée des contrats de travail	Avec période de chômage
Moins de 3 mois	16 %
3 - 6 mois	31 %
6 - 9 mois	31 %
9 mois et plus	23 %
Total	100 %

Le congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation offre au salarié la possibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale, sans impliquer forcément pour ce dernier un arrêt total d'activité.

Les 2 formes du congé

1 Passage à temps partiel

- **La durée du travail** : le salarié choisit librement le temps de travail qu'il souhaite accomplir, sans que sa présence à l'officine ne soit inférieure à 16 heures hebdomadaires
- **La répartition des horaires** : elle est négociée avec l'employeur*

2 Cessation totale et provisoire de l'activité professionnelle

Les formalités



Le salarié doit prévenir son employeur par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge au moins 2 mois avant le début du congé. Ce délai est réduit à 1 mois si la salariée décide d'enchaîner, sans interruption, congé maternité puis congé parental.

- Le congé initial est de 1 an maximum
- Il peut être renouvelé 2 fois**
- Lors de chaque renouvellement, le congé à temps plein peut être transformé en une activité à temps partiel, et inversement



L'employeur ne peut pas refuser le congé.

* En cas de désaccord, le dernier mot revient à l'employeur.

** La durée du congé renouvelé peut être différente de la durée du congé initial.



Le congé parental est ouvert aux mères comme aux pères, dans les mêmes conditions.

1 an d'ancienneté dans l'entreprise

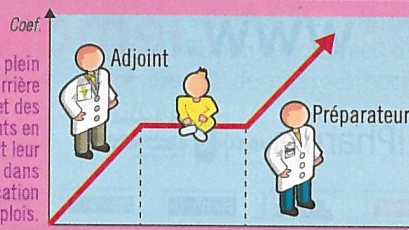
C'est la seule condition requise pour bénéficier d'un congé parental. Elle est appréciée à la date de naissance de l'enfant.

La situation du salarié

	1 Congé à temps partiel Modifié par un avenant	2 Congé à temps plein Suspendu
Contrat de travail		
Rémunération	Salaire proportionnel au temps de travail	0 (la CAF versera le cas échéant le complément de libre choix d'activité ou le complément optionnel de libre choix d'activité)
Ancienneté	La durée du congé parental est prise en compte en totalité dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté	La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté
Congés payés	2,5 jours ouvrables/mois (quel que soit le temps de travail)	Le salarié n'acquiert aucun jour de congé
DIF	La durée du congé est prise en compte intégralement pour le calcul du nombre d'heures de formation acquises au titre du DIF	

Incidence sur le coefficient professionnel

Le congé parental à temps plein freine l'évolution de carrière des préparateurs et des pharmaciens adjoints en neutralisant leur progression dans la classification des emplois.



Le congé parental (congé initial puis renouvellements) prend fin au plus tard au 3^e anniversaire de l'enfant. Le salarié doit retrouver automatiquement son précédent emploi ou un emploi similaire. Pas question pour l'employeur d'imposer, à cette occasion, une modification du contrat de travail.

Conception : Fabienne Rizos-Vignal, réalisation : Franck L'Hermitte



L'équipe de Moniteur Expert s'appuie sur un groupe d'experts reconnus.

Pour contacter le service réservé aux abonnés du Moniteur Expert : N° Audiotel 0 892 700 392*

Pour vous abonner : N° Vert 0 800 94 98 96

* 0,34 € la minute



FNIC

Colloque international 11 & 12 juin 2014 sur les nationalisations

Au siège de la CGT à Montreuil

**Les expériences d'hier doivent nous servir
pour gagner demain**

Si certains moments de notre histoire concernant les nationalisations nous laissent un goût amer, il est de notre devoir de les analyser et de travailler sur comment nous pourrions, aujourd'hui, proposer des alternatives d'avenir, mettre les conditions pour répondre à nos besoins en se réappropriant les moyens de production.

S'opposer à la finance et au pillage des richesses créées par les travailleurs, afin d'assouvir le capital, est au cœur de nos préoccupations.

Les délocalisations en chaîne de nos industries chimiques ne répondent absolument pas aux besoins des populations des pays dans lesquels elles s'implantent, mais n'ont qu'un seul objectif : celui de rechercher une augmentation sans fin des profits.

Le développement industriel dans nos territoires, donnant toute leur place à nos industries est au centre des débats du colloque des 11 & 12 juin 2014, dans une dimension de progrès sociaux à l'échelle internationale.

Nous avons pu vivre des moments internationaux d'une très grande intensité lors de notre 39^{ème} Congrès. La coopération internationale n'est plus à démontrer : face à la mondialisation capitaliste, pour le syndicalisme CGT que nous portons, elle est obligatoire, portant des revendications communes sur la nécessité de se réapproprier les leviers de l'économie : outils de production, banques, services publics...

L'action internationale doit s'organiser, s'intensifier, au vu

de la progression des plans d'austérité qui gagnent l'Europe, le monde, car nul n'est épargné par la mainmise capitaliste.

Cette austérité, accompagnée de la montée de l'extrême droite avec son fascisme, sa xénophobie et sa haine des différences, sont autant de raisons de se lever et de construire des passerelles internationales de solidarité de classe.

Nous avons besoin de rechercher des réponses communes sur le rôle et la place des organisations syndicales et des salariés dans l'entreprise. Quelles actions, quelles luttes pour exiger de nouveaux droits, d'être des salariés acteurs des choix de l'entreprise. Quels pouvoirs de décision dans l'entreprise ?

Toutes ces interrogations trouveront leur place dans les débats de ce colloque du Collectif d'Histoire Sociale de la FNIC CGT. Ce moment d'échange doit nous armer pour la bataille des idées indispensable pour ne pas accepter, ne pas subir ce système ultralibéral orchestré par la finance, pour la finance.

Ce colloque devra nous aider, nous renforcer dans notre bataille revendicative à l'entreprise, nous apporter des réponses sur les moyens à mettre en place pour satisfaire les besoins de la population et des salariés.

Organisons la riposte et préparons l'avenir avec la connaissance du passé.

- **Dès maintenant, prenez les dispositions pour la participation de votre syndicat : inscrivez-vous pour nous permettre d'organiser au mieux l'accueil des militants et nos travaux.**



COLLOQUE INTERNATIONAL sur « les nationalisations »

11 & 12 juin 2014 au siège de la CGT à Montreuil



Le syndicat CGT _____

Branche d'activité _____

Localité _____

Dép. / _ / _ / _ / _



Envisage la participation de / _____ / Camarade(s)



Bulletin d'inscription à retourner à la FNIC CGT, Case 429, 263 rue de Paris, 93514 Montreuil cedex

Fax : 01 55 82 69 15

Email : fnic@cgt.fr



• GRILLE FÉDÉRALE DE SALAIRES REVENDIQUÉS ADOPTÉE AU 39^{ÈME} CONGRÈS DE LA FNIC CGT.

Avril 2014**Comment calculer le salaire de base brut de chaque salarié :****1900 €* + 10,13 €** x (coefficient du salarié – 130)***** Salaire de base brut revendiqué par la FNIC CGT pour le Coef. 130 (coefficient des salariés sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience)****** Valeur du Point au-delà du coefficient 130 : 10,13 €**

La valeur du point maintient un rapport de 5 entre le 130 (1900 €) et le 880 (1900 € x 5 = 9500 €)

L'écart de salaire entre le 880 et le 130 = 7600 € pour 750 points. Donc 7600 ÷ 750 = 10,13 € par point au-delà du 130.

Coef	Niveaux d'embauche Diplômes, évolutions	Échelonnement des catégories		Calcul des salaires	Salaire de base brut
130	→ Niveau d'embauche d'un salarié sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience. Passe à 140 après 1 an maxi	Ouvriers & Employés		1900 €	1900 €
140	Passe à 160 après 2 ans maxi à ce coefficient			1900 € + (10 x 10,13 €) =	2001 €
160	Passe à 180 après 2 ans maxi à ce coefficient			1900 € + (20 x 10,13 €) =	2204 €
180	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 5 (CAP, BEP, ...) (passe à 200 après 3 ans maxi)			1900 € + (50 x 10,13 €) =	2407 €
200	Passe à 225 après 3 ans maxi à ce coefficient			1900 € + (70 x 10,13 €) =	2609 €
225	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 4 (BT, BAC Pro, ...) (passe à 250 après 3 ans maxi (T&AM))	Techniciens Agents de Maîtrise		1900 € + (95 x 10,13 €) =	2863 €
250	Passe à 280 après 3 ans maxi à ce coefficient			1900 € + (120 x 10,13 €) =	3116 €
280	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 3 (BTS, DUT, etc.) (passe à 310 après 4 ans maxi à ce coefficient)			1900 € + (150 x 10,13 €) =	3420 €
310	→ Niveau d'embauche des Bac + 3 (Licence, VM, etc.) (passe à 350 après 4 ans maxi à ce coefficient)			1900 € + (180 x 10,13 €) =	3724 €
350	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 2 (Bac + 4) (passe à 400 après 1 an maxi à ce coefficient (I&C))	Ingénieurs & Cadres		1900 € + (220 x 10,13 €) =	4129 €
400	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 1 (ingénieurs, Masters/DESS, etc.) (passe à 450 après 3 ans maxi (I&C))			1900 € + (270 x 10,13 €) =	4636 €
450	→ Niveau d'embauche des Bac + 8 (Doctorat) (passe à 550 après 3 ans maxi à ce coefficient)			1900 € + (320 x 10,13 €) =	5143 €
550				1900 € + (420 x 10,13 €) =	6156 €
660				1900 € + (530 x 10,13 €) =	7271 €
770				1900 € + (640 x 10,13 €) =	8385 €

Pas de barrière, la formation continue ou l'expérience doivent faciliter les évolutions.
L'évolution de carrière prévue demande une validation par une VAE, du savoir faire, à chaque niveau d'entrée de diplôme dans chaque catégorie.



Les coefficients ci-dessus sont ceux établis au cours de nos congrès pour donner à la grille de classifications une cohérence, et des écarts significatifs entre coefficients. **Ces coefficients ne sont donc pas à comparer avec ceux existants actuellement dans nos branches.** La grille fédérale se décline dans chaque convention collective avec les coefficients, indices ou groupes spécifiques à chaque branche.

