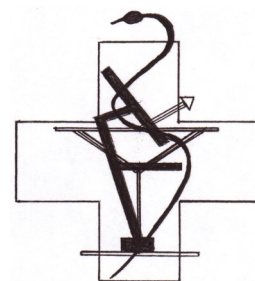


L'ÉCHO



Des Pharmacies et des Laboratoires d'Analyses Médicales

édito

AVRIL 2016

N°187

Sommaire

EDITO

P. 1

OFFICINES

P. 2-4

- ☐ Accord salaires 2016
- ☐ Accord rémunération des apprentis

PROTECTION SOCIALE

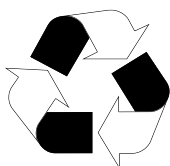
P. 5

- ☐ Loi de financement de la sécurité sociale pour 2016.

LOI TRAVAIL

P. 6-8

- ☐ Aller au débat avec les salariés pour amplifier la mobilisation.
- ☐ Retrait de loi travail : pas d'autres choix **LUTTER ET SE SYNDIQUER CGT.**



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 : contact@fnic-cgt.fr

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

● RETRAIT DE LA LOI EL KHOMRI : AUGMENTER LE RAPPORT DE FORCES

La prochaine journée nationale d'action et de grève interprofessionnelle du 28 avril doit être un nouveau temps fort. D'ici cette date et afin d'ancrer encore plus le mouvement dans les entreprises comme dans les territoires, toutes les formes d'actions et d'initiatives doivent être prises pour continuer à élargir le rapport de forces. Nous avons tous les arguments pour cela : cette loi est la loi de trop.

☐ Après l'ANI, Macron, Rebsamen, le pacte de responsabilité, CICE et autres dispositions pour financer des soi-disant créations d'emplois, il faut mettre un coup d'arrêt aux exigences du MEDEF.

☐ Infliger un désaveu sans concession aux dirigeants syndicaux qui collaborent activement aux attaques contre les travailleurs en prétendant arracher de nouveaux droits.

☐ Obliger le gouvernement à retirer cette loi. Quand un projet de société ne convient pas, notre responsabilité est de le faire savoir par des grèves et des manifestations.

☐ Faire mesurer aux salariés les conséquences de la loi sur leurs conditions de vie et de travail, notamment sur les sites où la CGT n'est peu ou pas représentée.

Nous devons nous organiser, avec les salariés des Officines et des Laboratoires de Biologie Médicale pour débattre avec eux des suites à donner afin d'obtenir le retrait du projet de loi.

AVEC LA CGT, SALARIÉS DES OFFICINES ET DES LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE, EXIGEONS une réponse à nos revendications, sur la question des salaires, des emplois, des conditions de travail, et avant tout, **LE RETRAIT DE LA LOI EL-KHOMRI !**

LE 28 AVRIL, LA FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES CGT APPELLE TOUS LES SALARIÉS DES OFFICINES ET DES LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE À SE MOBILISER, POUR GAGNER LE RETRAIT DE LA LOI.



● ACCORD SALAIRES 2016

ARTICLE 1ER

A COMPTER DU 1ER MARS 2016, LA VALEUR DU POINT CONVENTIONNEL DE SALAIRE DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE LA PHARMACIE D'OFFICINE EST FIXÉE À 4,355 € DE L'HEURE SUR LA BASE DE RÉFÉRENCE DU COEFFICIENT 100 DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUSVISÉE.

ARTICLE 2

LE SALAIRE MENSUEL GARANTI AU COEFFICIENT 100, EXCLUANT TOUTES PRIMES, EST FIXÉ, À COMPTER DU 1ER MARS 2016, À 1467 € BRUT SUR LA BASE DE LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL DE 35H HEBDOMADAIRES.

ARTICLE 3

IL EST CRÉÉ, ENTRE LES COEFFICIENTS 100 À 230 INCLUS, UNE COURBE DE RACCORDEMENT S'ÉTABLISSANT COMME SUIV :

100	1467,00
115	1473,02
125	1477,04
130	1479,05
140	1481,05
145	1483,06
150	1485,07
155	1489,08
160	1491,09
165	1493,10
170	1495,11
175	1497,12
190	1503,14
200	1507,15
220	1515,18
225	1517,19
230	1519,20

LA PARITAIRE OFFICINES DE PHARMACIES, QUI S'EST DÉROULÉE LE 7 MARS 2016, AVAIT À SON ORDRE DU JOUR LA NÉGOCIATION SALAIRES.

LES ORGANISATIONS PATRONALES N'AYANT RIEN À PROPOSER, LA NÉGOCIATION ÉTAIT BLOQUÉE DEPUIS DÉCEMBRE 2015.

LE JOUR DE LA PARITAIRE, LES SYNDICATS PATRONAUX PROPOSENT GÉNÉREUSEMENT UNE AUGMENTATION DE 0,8 % AU 1ER MARS 2016.

POUR SA PART, LA FNIC CGT REVENDIQUE 1900 € BRUT AU COEFFICIENT 100 !

L'ENSEMBLE DES AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES A SIGNÉ **MAIS PAS LA CGT. LA CGT REVENDIQUE 3,5 %.**

C'EST TOUJOURS LA MÊME SITUATION :

LES GROS SALAIRES POUR LES PATRONS (AVEC EN PLUS LES AIDES DE L'ÉTAT, CICE, PACTE DE RESPONSABILITÉ) ET PAS GRAND-CHOSE POUR LES SALAIRES !!!

NOUS AVONS DE PLUS EN PLUS BESOIN DE NOUVEAUX ADHÉRENTS POUR MIEUX SE DÉFENDRE.

**LA CGT COMPTE SUR VOUS
LORS DES PROCHAINES ELECTIONS DES TPE !**

ARTICLE 4

LE PRÉSENT ACCORD PRENDRA EFFET À COMPTER DU 1ER MARS 2016 ET FERA L'OBJET D'UNE DEMANDE D'EXTENSION À L'INITIATIVE DE LA PARTIE LA PLUS DILIGENTE.

CONFORMÉMENT À LA FACULTÉ QUI LEUR EST OFFERTE PAR LA CIRCULAIRE MINISTÉRIELLE DU 23 MAI 2011 RELATIVE AUX DATES COMMUNES D'ENTRÉE EN VIGUEUR DES NORMES CONCERNANT LES ENTREPRISES, LES PARTIES SIGNATAIRES S'ACCORDENT POUR DEMANDER L'APPLICATION LA PLUS RAPIDE POSSIBLE DE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION DU PRÉSENT ACCORD.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 7 mars 2016

Pour LA FEDERATION DES SYNDICATS PHARMACEUTIQUES DE FRANCE

Pour L'UNION NATIONALE DES PHARMACIES DE FRANCE

Pour L'UNION DES SYNDICATS DE PHARMACIENS D'OFFICINE

Pour LA FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES (F.E.+C.G.C.)

Pour LA FEDERATION NATIONALE FORCE OUVRIERE DES METIERS DE LA PHARMACIE, DES LABORATOIRES D'ANALYSES DE BIOLOGIE MEDICALE, DU CUIR ET DE L'HABILLEMENT (F.O.)

Pour LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX (C.F.D.T.)

Pour LA FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES (C.G.T.)

Pour LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS CHRETIENS DES SERVICES DE SANTE ET SOCIAUX (C.F.T.C.)



● ACCORD RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

LES CHAMBRES PATRONALES FSPF-UNFP ET USPO ONT PROPOSÉ UNE NÉGOCIATION SUR LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS. POUR LA FNIC CGT : l'apprentissage doit conduire à un emploi en CDI pour sécuriser son parcours professionnel. Dès la fin de la période d'apprentissage, le jeune professionnel sera embauché par l'entreprise d'accueil.

❑ **DROIT A L'INFORMATION ET A LA FORMATION POUR APPRENTI** : l'apprenti devra disposer de toutes les informations utiles sur le métier qu'il prépare, ses évolutions sur les conditions d'accueil et de déroulement du stage, sur le déroulement des évaluations. L'apprenti doit recevoir dans le centre de formation, une formation de qualité intégrant tous les aspects de la vie professionnelle, adaptée à ses besoins de qualification, assurée par des formateurs expérimentés, avec une pédagogie active et un encadrement de qualité.

L'acquisition d'un diplôme ou d'un titre, reconnu par l'Education nationale, est déterminée par un jury paritaire.

Le centre d'apprentissage doit disposer de tous les équipements et moyens techniques nécessaires à la formation.

LA PROPOSITION DES ORGANISATIONS PATRONALES EST DE REVOIR CETTE RÉMUNÉRATION À LA BAISSSE : A LEURS YEUX, LES APPRENTIS SERAIENT TROP PAYÉS !

LA CGT, SUR CE POINT, A ÉTÉ TRÈS CLAIRE DANS SA POSITION. IL EST HORS DE QUESTION DE NÉGOCIER DES SALAIRES À LA BAISSSE !

BIEN ÉVIDEMMENT, LA CGT REVENDIQUE UNE RÉMUNÉRATION, QUI DOIT ÊTRE DE, AU MINIMUM, 80 % DU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL CORRESPONDANT AU DIPLÔME PRÉPARÉ, SUR LA BASE DE LA GRILLE FÉDÉRALE.

LA CGT N'EST DONC PAS SIGNATAIRE DE CET ACCORD, SACHANT EN PLUS QUE NOUS SOMMES LÀ DANS LE CADRE DU PACTE DE RESPONSABILITÉ.

CELA SIGNIFIE QUE LES PHARMACIENS TITULAIRES VONT EN PLUS TOUCHER DE L'ARGENT DE L'ÉTAT, C'EST-À-DIRE NOUS, DES SUBVENTIONS DE L'ÉTAT, PAYÉES PAR NOS IMPÔTS ?!

Préambule

Afin de répondre aux objectifs fixés par le pacte de responsabilité et de solidarité présenté par le Gouvernement en janvier 2014, les parties signataires s'engagent, autant que faire se peut, à :

► D'une part, favoriser les embauches en contrat d'apprentissage, d'environ 3 % par an par rapport au nombre d'apprentis en première année de formation en 2015 et, avec l'appui de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Pharmacie d'Officine, développer les outils permettant de suivre l'évolution de cet objectif.

► D'autre part, dynamiser le plan de carrière des préparateurs en pharmacie par la revalorisation des coefficients des deux premiers échelons et l'ajout du coefficient 320.

Les partenaires sociaux signataires conviennent que les dispositions du présent accord contribuent en partie à la réalisation de ces objectifs.

TITRE 1ER : RÉMUNÉRATION DES JEUNES PRÉPARANT LE BREVET PROFESSIONNEL DE PRÉPARATEUR EN PHARMACIE

❑ ARTICLE 1ER :

LES JEUNES QUI PRÉPARENT LE BREVET PROFESSIONNEL DE PRÉPARATEUR EN PHARMACIE, EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, PERÇOIENT, PENDANT LA DURÉE COMPLÈTE DE LA FORMATION, UNE RÉMUNÉRATION CALCULÉE EN POURCENTAGE DU MINIMUM CONVENTIONNEL CORRESPONDANT AUX COEFFICIENTS DÉFINIS PAR L'ANNEXE I - CLASSIFICATIONS ET SALAIRES - DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE SUSVISÉE, EN FONCTION DE LEUR NIVEAU DE FORMATION.



OFFICINES

- ☐ Les rémunérations applicables aux contrats conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent accord sont déterminées comme suit :

NIVEAU DE FORMATION	1ÈRE ANNÉE DE BP	2ÈME ANNÉE DE BP
BEP CARRIÈRES SANITAIRES ET SOCIALES	55 % AU COEFFICIENT 145	65 % AU COEFFICIENT 155
BACCALAUREAT OU TOUT AUTRE TITRE OU DIPLOME PERMETTANT DE S'INSCRIRE EN PREMIÈRE ANNÉE DES ÉTUDES DE PHARMACIE	56 % AU COEFFICIENT 150	67 % AU COEFFICIENT 160

- ☐ Les rémunérations applicables aux contrats conclus avant l'entrée en vigueur du présent accord sont déterminées comme suit :

NIVEAU DE FORMATION	1ÈRE ANNÉE DE BP	2ÈME ANNÉE DE BP
BEP CARRIÈRES SANITAIRES ET SOCIALES	60 % AU COEFFICIENT 145	70 % AU COEFFICIENT 155
BACCALAUREAT OU TOUT AUTRE TITRE OU DIPLOME PERMETTANT DE S'INSCRIRE EN PREMIÈRE ANNÉE DES ÉTUDES DE PHARMACIE	65 % AU COEFFICIENT 150	75 % AU COEFFICIENT 160

Les rémunérations prévues au présent article s'appliquent sans préjudice de dispositions plus favorables d'origine légale ou conventionnelle (accords interprofessionnels ou multiprofessionnels notamment) qui peuvent, le cas échéant, concerner certains jeunes en formation.

Pour LA FEDERATION DES SYNDICATS PHARMACEUTIQUES DE FRANCE

Pour L'UNION NATIONALE DES PHARMACIES DE FRANCE

Pour L'UNION DES SYNDICATS DE PHARMACIENS D'OFFICINE

Pour LA FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES (C.F.E. / C.G.C.)

Pour LA FEDERATION NATIONALE FORCE OUVRIERE DES METIERS DE LA PHARMACIE, DES LABORATOIRES D'ANALYSES DE BIOLOGIE MEDICALE, DU CUIR ET DE L'HABILLEMENT (F.O.)

Pour LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX (C.F.D.T.)

Pour LA FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES (C.G.T.)

Pour LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS CHRETIENS DES SERVICES DE SANTE ET SOCIAUX (C.F.T.C.)



LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2016

Fin du statut d'ayants droit au titre de la Sécurité sociale et complémentaire santé.

L'article 59 de la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2016 publié au Journal officiel du mardi 22 décembre 2015, apporte des changements sur le statut des ayants droit au sens de la Sécurité sociale.

EN EFFET, À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2016, LES CRITÈRES D'AFFILIATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE ET DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE SANTÉ EN CAS DE MALADIE ET MATERNITÉ SONT MODIFIÉS :

- ➔ Toute personne qui travaille ou réside en France de manière stable et régulière relève de la protection maladie universelle et bénéficie à ce titre du droit à la prise en charge de ses frais de santé. Les personnes qui travaillent n'ont plus à justifier d'une activité minimale, seul l'exercice d'une activité professionnelle est pris en compte.
- ➔ Toute personne sans activité professionnelle bénéficie de la prise en charge de ses frais de santé au seul titre de sa résidence stable et régulière en France, à savoir, résider en France depuis au moins 3 mois à l'ouverture des droits, puis au moins 6 mois par an.

De par cette loi, le gouvernement abroge pour les 18 ans et plus (ou sur demande, dès 16 ans, ou encore s'ils sont étudiants dans l'enseignement supérieur), la notion d'ayants droit (un droit d'option permet à l'assuré sans activité professionnelle de rejoindre la caisse de son conjoint sur simple demande). Les personnes majeures ayants droit d'un assuré, antérieurement à la **Protection Maladie Universelle, peuvent conserver, quant à elles, ce statut jusqu'au 31 décembre 2019).**

C'est une nouvelle attaque socialo-libérale contre notre Sécurité sociale construite avec le sang de la résistance ouvrière communiste.

Autre mesure de cette loi, à compter du 1^{er} janvier 2017, les personnes de 65 ans, et plus, pourront souscrire des contrats complémentaires-santé auprès d'organismes agréés par le ministère, dont le coût sera intégralement à

leur charge. Le gouvernement désigne de façon unilatérale, les organismes assureurs de complémentaires santé (instituts de prévoyance, mutuelles, assurances privées) alors qu'il a imposé la recommandation dans les négociations pour les accords de branches. Ainsi, on continue de fragiliser la Sécurité sociale en créant un socle complémentaire dans le champ d'assureurs plus préoccupés par la finance que par la santé.

L'article L 911-7 du Code la Sécurité sociale issu de la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2016, précise que l'employeur a l'obligation de financer 50 % de la complémentaire santé quand bien même elle serait plus favorable que le socle minimal défini.

- La participation de l'employeur est exonérée de cotisations sociales patronales et salariales.

- Créer un droit universel à la prise en charge des frais de santé pour tous, cela paraît séduisant sauf que, derrière cette fausse bonne idée, c'est la poursuite du démantèlement de la protection sociale solidaire qui se joue.



Il est donc urgent de redonner à la Sécurité sociale les moyens nécessaires à la réalisation de ses missions de solidarité, financées par les entreprises.

LA FNIC-CGT REVENDIQUE L'INTÉGRATION DE LA TOTALITÉ DU RISQUE SANTÉ, Y COMPRIS « COMPLÉMENTAIRE », DANS LA SÉCURITÉ SOCIALE.



● ALLER AU DÉBAT AVEC LES SALARIÉS POUR AMPLIFIER LA MOBILISATION !

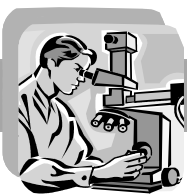
Le projet de loi El Khomri percute de plein fouet les droits des salariés des Laboratoires de Biologie Médicale et des Officines. L'analyse ci-dessous aborde certains aspects du projet qui auraient des conséquences sur les conditions de vie et de travail des salariés.

❑ FIN DU PRINCIPE DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES

AUJOURD'HUI	DEMAIN
C'est le principe du plus favorable qui prévaut pour l'essentiel avec ce que l'on appelle la hiérarchie des normes : la loi prime sur l'accord de branche qui prime sur l'accord d'entreprise, sauf si l'accord de branche ou d'entreprise est plus favorable. Ce principe a cependant été entaillé par la loi Fillon de 2008 sur le temps de travail, mais prévaut toujours sur l'essentiel des sujets.	La hiérarchie des normes est inversée, c'est l'accord d'entreprise qui prévaut sur l'accord de branche ou la loi, même quand il est moins favorable. Sur de nombreux sujets, la loi ne fixe plus de normes mais délègue ce soin aux accords d'entreprises. Le nouveau projet de loi étend les possibilités de négociation dans les entreprises où il n'y a pas d'Institutions Représentatives du Personnel à des salariés mandatés, qui ne bénéficieront pas des droits et protection des élus et syndicats, et seront davantage sous pression de l'employeur. L'inversion de la hiérarchie des normes est défavorable aux salariés les plus précaires et aux femmes, qui travaillent dans les entreprises sous-traitantes, les PME et TPE, dans lesquelles la CGT n'est pas ou peu représentée

❑ FIN DES 35 HEURES

AUJOURD'HUI	DEMAIN
La durée maximale de travail sur la semaine est de 48 heures et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Exceptionnellement, elle peut atteindre jusqu'à 60 heures par semaine, toujours avec l'autorisation de l'inspection du travail et après avis des Instances Représentatives du Personnel (IRP). Le dépassement de la durée moyenne (jusqu'à 46 h) nécessite un accord de branche et un décret.	La durée maximum hebdomadaire de travail sera aussi toujours de 48 heures par semaine, mais pourra atteindre 46 heures sur 12 semaines par accord d'entreprise. Le gouvernement envisageait aussi de pouvoir monter à 60 heures hebdomadaires pas simple accord d'entreprise, mais la dernière version du texte renvoie le dispositif à une autorisation administrative. Il supprime cependant l'obligation de consultation des IRP. Contrairement à ce qu'il a annoncé le 14/03, le gouvernement ne reste donc pas à « droit constant » sur le temps de travail. Les durées maximum de travail peuvent bien être augmentées.
La durée maximale de travail est de 10 heures par jour, et ne peut monter à 12 heures que sur autorisation de l'inspection du travail.	plus besoin d'autorisation de l'inspection, un simple accord d'entreprise pourra vous obliger à travailler 12 heures par jour.
Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut décider de façon unilatérale de moduler le temps de travail sur un mois.	Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur pourra décider, de façon unilatérale, de moduler le temps de travail sur 9 semaines, reportant d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires.



LES ASTREINTES NON PAYÉES :

Aujourd'hui, un salarié en **astreinte** est considéré comme à la **disposition de l'entreprise**, ne serait-ce que parce qu'il ne peut s'éloigner ni s'absenter. A ce titre, il doit être indemnisé. El Khomri considère que le salarié est alors en **repos normal** et donc, **non indemnisable**. Ceci en violation de la Charte sociale européenne, déjà peu contraignante.

Modulation du temps de travail sur... 3 ans :

Depuis la mise en place des 35 heures, les entreprises peuvent, par accord, moduler le temps de travail d'une semaine sur l'autre, pour éviter de payer des heures supplémentaires. Si un salarié travaille 40 heures sur 1 semaine et que la semaine suivante, il ou elle travaille 30 heures, il n'est pas payé en heures supplémentaires ou compensé en repos. Actuellement, sans accord de branche ou d'entreprise, la modulation est au maximum sur 4 semaines. Avec accord, la modulation est au maximum qu'avec un accord collectif, la modulation pourra aller jusqu'à 3 ans. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, sans accord collectif, la modulation pourra s'étendre sur 16 semaines. Ce n'est plus de la flexibilité, c'est carrément de l'élasticité

❑ LE RÉFÉRENDUM POUR BALAYER TOUT RÉSISTANCE SYNDICALE

AUJOURD'HUI

Un accord n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30 % des votes exprimés aux élections, et si les autres organisations pesant au moins 50 % ne s'y opposent pas. Ils sont conclus pour une durée illimitée

DEMAIN

Un accord d'entreprise pourra être conclu s'il est paraphé par des organisations représentant au moins 50 % des salariés. Si elles ne sont que 30 %, elles pourront alors demander l'organisation d'une consultation des salariés. Si le référendum va dans le sens d'un accord, ce dernier sera alors validé et les autres syndicats, même s'ils pèsent 70 % du nombre de salariés, ne pourront plus s'y opposer. Autrement dit, le droit d'opposition des syndicats majoritaires est supprimé et remplacé par le référendum d'entreprise. Cette disposition s'appliquera, dans un premier temps, au temps et à l'organisation du travail, et sera étendue ensuite.

CONGÉS PAYÉS : DES CHANGEMENTS DE DATES AU DERNIER MOMENT RENDUS POSSIBLES.

Jusqu'à maintenant, la loi prévoyait que l'employeur devait prendre en compte la situation familiale des salariés pour définir les dates de congés payés. Un mois avant le départ du salarié, l'employeur n'a plus le droit de changer l'ordre et les dates de départ. Avec la loi Travail, ces mesures obligatoires sont transformées en des dispositions «supplétives». Elles peuvent donc être remises en cause par voie d'accord d'entreprise ou de branche.

UNE ENTREPRISE PEUT FAIRE UN PLAN SOCIAL SANS AVOIR DE

DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES : aujourd'hui, un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation, de mutations technologiques ou de difficultés économiques. Avec la loi El Khomri, une baisse du chiffre d'affaires ou du montant des commandes pendant quelques mois suffira à le justifier.

APRÈS UN ACCORD, UN SALARIÉ QUI REFUSE UN CHANGEMENT DANS SON CONTRAT DE TRAVAIL PEUT ÊTRE LICENCIÉ :

aujourd'hui, en cas de difficultés économiques, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de « maintien de l'emploi » pouvant prévoir des baisses de salaires et une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum. Si le salarié ou la salariée refuse l'application de l'accord, il ou elle peut être licencié pour motif économique, bénéficie d'une protection et peut contester le licenciement. Avec la loi El Khomri, ces accords ne sont plus limités aux entreprises en difficulté. Autre nouveauté : si un salarié refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, il sera licencié pour « cause réelle et sérieuse ».

La loi El Khomri prévoit de nouveaux types d'accords permettant aux entreprises, même si elles n'ont pas de difficultés financières, de signer des accords pouvant prévoir des baisses de salaires et/ou une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum.

LA MOBILISATION DES SALARIÉS DANS LES LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE ET LES OFFICINES EST INCONTOURNABLE ET URGENTE : CRÉONS L'UNITÉ DES SALARIÉS AUTOUR DES REVENDICATIONS PORTÉES PAR LA CGT : RÉDUCTION DU CHÔMAGE PAR LES 32 HEURES SANS PERTE DE SALAIRE, MISE EN PLACE DE LA GRILLE FÉDÉRALE DES SALAIRES, STOP À L'AUSTÉRITÉ !



RETRAIT DE LA LOI TRAVAIL : PAS D'AUTRES CHOIX
➔ LUTTER ET SE SYNDIQUER CGT

Les grèves et manifestations initiées par les organisations de jeunesse et les organisations de salariés, doivent se poursuivre, et s'amplifier jusqu'à l'obtention du retrait de la loi. Malgré 1,2 million de manifestant-e-s le 31 mars 2016, le Premier ministre ne veut pas retirer son projet. A nous, travailleurs, de l'obliger à retirer cette réforme. Quand un projet de société ne convient pas, notre responsabilité est de le faire savoir par des grèves et des manifestations.

Faire reculer un gouvernement, c'est possible. Le retrait du CPE en 2006 reste gravé dans la mémoire de la population et des salariés.

Un renforcement des mouvements sociaux est vital pour démontrer au MEDEF, au gouvernement et aux organisa-

tions syndicales complices que ce sont les salariés qui créent les richesses dans le pays. Nous exigeons une réponse à nos revendications, en partant de l'entreprise jusqu'au niveau national : sur la question des salaires, des emplois, des conditions de travail et avant tout, **le retrait de la loi El-Khomri !**

Vous êtes des millions à rejeter un projet de loi qui ne peut qu'entraîner de nouvelles dégradations de vos conditions de vie et de travail, de plus grandes difficultés à accéder à un emploi stable et durable. Nous invitons les salariés à se réunir sur leur lieu de travail, avec la CGT pour débattre des suites à donner pour obtenir le retrait du projet de loi.

- ▶▶ **OBTENIR LE RETRAIT DE CE PROJET DE LOI** ET GAGNER UN PROGRÈS SOCIAL DIGNE DU XXI^{ÈME} SIÈCLE NÉCESSITE DE S'ORGANISER ET DE RENFORCER LE SYNDICALISME PAR VOTRE IMPLICATION AU SEIN DE LA **CGT**.
- ▶▶ **VOS MOTIVATIONS, RAISONS, REVENDICATIONS** PEUVENT ÊTRE TRÈS DIVERSES, MAIS IL EXISTE UN LIEU D'ÉCHANGE, DE DÉBAT, DE RÉFLEXION, POUR ENSEMBLE, CONSTRUIRE UN AVENIR MEILLEUR : **C'EST LE SYNDICAT CGT !**
- ▶▶ **LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE NÉCESSITE INDÉNIABLEMENT UNE CGT** ENCORE PLUS DYNAMIQUE, OUVERTE, CONSTRUCTIVE ET SURTOUT PLUS FORTE.

Je veux que mes droits soient respectés, J'ADHERE A LA CGT !



Nom _____ Prénom _____

Adresse:

 / _ / _ / _ / _ / _ / _ / _ / _ / _ / _ / _ / _ / Enterprise _____

Bulletin à remettre à un militant CGT ou à renvoyer à la FNIC CGT – Case 429 93514 MONTREUIL Cedex

☎ 01.55.82.68.88 Fax : 01.55.82.69.15 Email contact@fnic-cgt.fr