



## des pharmacies et des laboratoires de biologie médicale

FÉDÉRATION NATIONALE **CGT** DES INDUSTRIES CHIMIQUES

### Sommaire

#### OFFICINES

ACTUALITÉS DE LA BRANCHE  
page 2

LA GRILLE HIÉRARCHIQUE  
REVENDIQUÉE PAR LA CGT  
page 3

#### LBM

ACTUALITÉ REVENDICATIVE  
page 4

#### ACTU

L'ANI «PARTAGE DE LA VALEUR»  
C'EST DE LA POUDRE AUX YEUX  
page 5

#### ACTU

SALARIÉS VICTIMES D'AT:  
VERS UNE MEILLEURE  
INDEMNISATION !  
page 7

L'AUGMENTATION DES  
SALAIRES N'AGGRAVE PAS  
L'INFLATION

page 8

LES SALAIRES N'AUGMENTENT  
PAS DONC NOS SALAIRES  
MANQUENT DE RESSOURCES

pages 9 et 10

### ÉDITORIAL

## Le vote ne change rien

## LA MOBILISATION CONTINUE !

Le gouvernement a décidé de passer en force sa réforme des retraites. C'est à coups de 49.3 que Macron et sa clique ont décidé d'imposer leurs reculs sociaux. Mais cela n'a pas entamé la détermination des salariés et de la population. Depuis le déclenchement de cette énième procédure de mise en responsabilité du gouvernement qui empêche tout débat et surtout, tout vote, les actions de blocage et les manifestations spontanées se sont multipliées. Le nombre de personnes descendues dans la rue, lors des dernières manifestations organisées pour les journées nationales d'action, n'a pas faibli. Le mouvement de protestation se renforce avec, notamment, l'implication de plus en plus grande des lycéens et étudiants.

Et même les réquisitions n'entament pas la détermination des grévistes qui, comme dans le raffinage de pétrole, poursuivent le mouvement de grève reconductible, entamé le 7 mars dernier.

**Les réquisitions et les répressions ultra violentes des manifestations sont le signe d'un gouvernement**

**aux abois. Il est donc essentiel de tenir bon et de poursuivre, partout, dans toutes les professions, ces grèves et de participer encore plus nombreux aux manifestations et actions ponctuelles organisées partout en France.**

Le rejet massif de la réforme imposée par Macron et Borne doit se concrétiser par le retrait de la Loi. Mais seule la mobilisation massive des salariés, des jeunes, des privés d'emploi et des retraités fera reculer ces tenants d'une privatisation complète de notre protection sociale. Car, ne nous leurrions pas, ce n'est pas le déficit minime des comptes de la retraite qui justifie qu'ils tiennent tant à cette réforme. C'est bien pour permettre aux assurances privées et aux fonds de pension de venir se substituer à notre système par répartition en proposant à ceux qui le pourront, des assurances retraite individuelles.

Donc, pour la défense d'un système juste et équitable qui garantit une pension de bon niveau à toutes et tous, la mobilisation doit se poursuivre.

Il n'y a pas d'autre alternative! ■



## OFFICINES

# ACTUALITÉ DE LA BRANCHE

## ☐ *Officines de Pharmacie : des évolutions positives pour les salariés dans la prévoyance*

*La CPPNI a validé, à la demande de la CGT, la prise en charge d'une partie de la cotisation des salariés en congé parental d'éducation. Pendant le congé parental, le contrat de travail est suspendu, donc les salariés n'ont plus de couverture santé et prévoyance. Afin de leur permettre de continuer à être couverts à titre individuel, la CPPNI a validé la diminution de 200 euros du montant de la cotisation du régime de base (de 1 000 euros à 800 euros) à effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023, avec possibilité de prise en charge, par le Haut Degré de Solidarité, de 50 % du montant de cette cotisation, sur demande du salarié. Les demandes sont à faire auprès de l'APGIS, organisme gestionnaire du HDS.*

**P**ar ailleurs, afin d'amortir les augmentations de cotisations pour les retraités, il a également été décidé de financer, toujours via le Haut Degré de Solidarité, une partie de la cotisation. Cette mesure est en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

L'abondement est calculé en fonction du revenu fiscal de référence des retraités.

### **Pour les assurés relevant du régime général :**

- ⇒ abondement de 15 € par mois pour la tranche 1 ;
- ⇒ abondement de 7,5 € par mois pour la tranche 2 ;
- ⇒ pas d'abondement pour la tranche 3 ;

### **Pour les assurés relevant du régime Alsace-Moselle :**

- ⇒ 70 % de l'abondement du régime général (soit 10,5 € pour la T1 et 5,25 € pour la T2).

### **Défininition des tranches :**

⇒ plafond de la T1 = seuil du taux réduit de CSG-CRDS ;

⇒ plafond T2 = T1 + 1/3 de l'écart entre la tranche du taux médian et du taux réduit ;

⇒ T3 = revenu fiscal de référence supérieur au plafond T2.

⇒ cet abondement s'applique aux retraités et au conjoint du retraité.

⇒ l'abondement est le même pour le régime de base obligatoire et le régime supplémentaire ;

⇒ l'abondement est financé par le HDS pour les adhésions depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et par les réserves de la désignation pour les adhésions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ; **l'abondement sera versé par l'APGIS sur demande des retraités (abondement au titre de l'année N versé en début d'année N+1).** KLESIA Prévoyance mettra à disposition de l'APGIS les informations nécessaires pour gérer l'abondement en faveur des retraités assurés par KLESIA Prévoyance. ■



## OFFICINES

### Officines de Pharmacie : grille de Classification

Cette grille est bâtie à partir d'un salaire minimum à 2 000 €, SMIC revendiqué par la CGT.

Salaire mini du coefficient = 2 000 € + (différence entre les coef et le coef 100) x valeur du point

#### Coefficient

#### Salaire minimum mensuel en euros

100	2 000
130	2 257,1
150	2 428,5
170	2 599,9
190	2 771,3
220	3 028,4
230	3 114,1
240	3 199,8
250	3 285,5
270	3 456,9
290	3 628,3
300	3 714
310	3 799,7
330	3 971,1
350	4 142,5
370	4 313,9
400	4 571
430	4 828,1
470	5 170,9
500	5 428
600	6 285
800	8 000

Valeur du point

(au delà du coefficient 100)

\*

(mini 800 - mini 100) 1700,

Valeur à ce jour, 8,57



## LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE EXTRAHOSPITALIERS

# Actualité revendicative: Quel avenir pour la Convention collective des Laboratoires de Biologie médicale extra-hospitaliers ?

**C**ette question n'est pas anodine et on se doit de réfléchir aux conséquences de refus de négociation des organisations syndicales d'employeurs sur de nombreux sujets.

Depuis 4 ans, seulement 3 thèmes ont abouti à la signature par des organisations syndicales de salariés et d'employeurs :

- **3 accords salaires : à chaque fois, ces accords, non signés par la FNIC-CGT, ont acté la régression salariale et le tassement de la grille des salaires minima.**
- **5 accords ou avenants sur les frais de santé ou la prévoyance répondant aux obligations légales ou tarifaires.**
- **3 accords ou avenants sur le fonctionnement du paritarisme.**

Pourtant, dans la dernière décennie, de nombreux sujets ont été mis sur la table des négociations comme l'égalité Femme/Homme, un accord Handicap, la réécriture de la Convention collective ou la Formation professionnelle. Mais force est de constater à chaque fois le refus, ou la non-volonté, des représentants employeurs d'avancer sur ces négociations.

Il est évident que les vrais décideurs patronaux que sont les groupes financiers envoient à la négociation des émissaires qui n'ont aucune marge de manœuvre pour négocier, avec leur réponse favorite aux Organisations syndicales de salariés : « on n'a pas mandat pour ... ». On peut donc se demander quel est l'objectif réel à terme des organisations patronales : intégrer une autre Convention collective ou casser l'actuelle pour la mettre au niveau du Code du travail ?

Devant ce constat, les 3 Organisations syndicales de salariés ont demandé une réunion avec le ministère du travail.

Une rencontre a eu lieu avec la Direction générale du travail le 10 mars 2023 pour exposer les problèmes.

**LA FNIC-CGT A DEMANDÉ QUE LE MINISTÈRE FASSE PRESSION SUR LES EMPLOYEURS EN CONDITIONNANT LES AIDES FINANCIÈRES DU GOUVERNEMENT À LA POLITIQUE SOCIALE ET SALARIALE DES ENTREPRISES.**

**Actuellement, 75 % des laboratoires sont détenus par des investisseurs étrangers dont la priorité n'est pas la santé des Français mais leurs dividendes.**

Et à ce sujet, ils ne sont pas déçus puisque, pour chaque année 2020 et 2021, c'est une augmentation de 35 % du chiffre d'affaires et des marges qui sont passées de 18 à 30 % en 2021 par rapport à 2019 dans la profession. Tout cela avec une masse salariale pratiquement stable !

**Comme le demande la CGT, il est temps que les Laboratoires de Biologie médicale extra-hospitaliers soient intégrés à un pôle public de santé pour répondre aux besoins de santé de la population et non à l'appétit vorace des actionnaires. ■**

# L'ANI « PARTAGE DE LA VALEUR » C'EST DE LA POUDRE AUX YEUX !

**L'Accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise a été signé le 10 février 2023.**

Durant la campagne présidentielle de 2022, Emmanuel Macron avait mis en avant l'idée d'un « dividende salarié » qui permettrait un meilleur partage du profit des entreprises en direction des salariés. « *Quand vous avez d'un seul coup une augmentation des dividendes pour vos actionnaires, alors l'entreprise doit avoir un mécanisme qui est identique pour les salariés* », avait-il notamment affirmé le 26 octobre 2022 sur France 2.

**L'accord est bien loin de cette ambition qui n'avait, de toute manière, pas beaucoup de sens. Comme le rappelle l'ANI lui-même :** « *La notion de dividende caractérise une modalité de rémunération des apporteurs de capitaux propres. Il ne peut donc pas caractériser les éléments de partage de la valeur en faveur des salariés* ». À cet égard, l'expression « dividende salarié » apparaît inadaptée et source de confusions. Les parties signataires s'engagent donc à ne pas soutenir ce concept ».

L'ANI, qui devrait être intégralement transcrit dans la loi d'après les annonces de la Première ministre Élisabeth Borne, se limite principalement à étendre les mécanismes déjà existants aux entreprises de moins de 50 salariés. Par exemple, l'accord prévoit que « *les organisations d'employeurs et de salariés dans chaque branche professionnelle ouvrent, avant le 30 juin 2024, une négociation visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation facultatif, dont la formule peut déroger à la formule de référence de la participation, dite « formule légale* ».

**L'accord comprend un détail assez dangereux, s'il était étendu aux accords de participation dans les entreprises de plus de 50 salariés : il est autorisé que l'accord de participation facultatif puisse donner un résultat inférieur à celui de la formule légale de participation, ce qui était interdit jusqu'à présent pour les accords dérogatoires.**

Autre élément important de l'accord : les entreprises de 11 salariés ou plus, et de moins de 50 salariés, devront mettre en place, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, au moins un dispositif légal de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur, abondement à un PEE, PEI ou PER), si ce n'est pas déjà le cas, dès lors qu'elles réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives.

Certaines dispositions de l'accord prévoient également des évolutions pour les entreprises de 50 salariés et plus. Par exemple, les négociations sur l'accord de participation devront désormais prévoir l'insertion d'une clause spécifique concernant les résultats « exceptionnels » des entreprises. Pourront ainsi être prévus le versement automatique d'un supplément de participation ou le renvoi à une nouvelle discussion sur le versement d'un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, PPV, abondement au PEE ou au PER, etc.).

Bien que trop peu contraignant, ce dispositif aurait pu être intéressant s'il s'agissait des résultats exceptionnels au sens comptable, qui bien souvent échappent aujourd'hui à la participation, comme les plus-values de cession sur les actifs vendus par l'entreprise, par exemple. *Mais le dispositif se limite au résultat « présentant un caractère exceptionnel tel que défini par l'employeur », ce qui laisse intégralement la main aux directions des entreprises pour décider si un résultat est exceptionnel et donc doit ouvrir droit au supplément de participation.*

**DONC RIEN DE NOUVEAU SOUS LE SOLEIL ! LES SALARIÉS SERONT TOUJOURS LES DIN-DONS DE LA FARCE DANS CETTE HISTOIRE. LE SEUL MOYEN POUR LES SALARIÉS DE RÉCUPÉRER LA « VALEUR », C'EST-À-DIRE LES RICHESSES CRÉÉES PAR LEUR TRAVAIL, C'EST D'ORGANISER LA LUTTE POUR LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE ET DE RÉCLAMER LEUR INDEXATION SUR L'INFLATION. ■**

# Santé - Prévoyance - Solidarité



## Engagés à vos côtés

Expertise

Proximité

Solidarité

Paritarisme

Contactez-nous  
au 01 49 57 45 06  
ou 01 49 57 16 50



# SALARIÉS VICTIMES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL : VERS UNE MEILLEURE INDEMNISATION !

**L**orsque la faute inexcusable de l'employeur est reconnue, le salarié victime d'un accident du travail peut bénéficier d'une rente versée par la Sécurité sociale et saisir les tribunaux pour obtenir de l'employeur une indemnisation complémentaire de ses souffrances physiques et morales, de ses préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle (art. L.452-3 du Code de la Sécurité sociale).

Jusqu'alors, selon une jurisprudence constante, la Cour de cassation considérait que la rente versée par la Sécurité sociale indemnisait les pertes de gains professionnels, l'incapacité professionnelle et le « déficit fonctionnel permanent » à savoir « les atteintes aux fonctions physiologiques, la perte de la qualité de vie et les troubles ressentis par la victime dans ses conditions d'existence personnelles, familiales et sociales » qui peuvent survenir après la stabilisation de l'état de santé du salarié.

Il était donc très difficile pour les victimes d'obtenir de l'employeur une indemnisation distincte et complémentaire de leurs souffrances (séquelles) physiques et morales.

**CETTE JURISPRUDENCE, TRÈS  
CRITIQUABLE, REMETTAIT  
ÉVIDEMMENT EN CAUSE LE  
PRINCIPE DE RÉPARATION  
INTÉGRALE DE LA VICTIME.**

Face à la levée de boucliers des juridictions d'appel, la Cour de cassation a finalement opéré un revirement de jurisprudence, par deux arrêts rendus le 20 janvier 2023 - Cass. soc., 20 janvier 2023, n° 21-23947 et n° 20-23673 - en considérant que la rente versée par la Sécurité sociale n'indemnise pas le déficit fonctionnel permanent de la victime.

**DÉSORMAIS, LES SALARIÉS  
VICTIMES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL,  
EN CAS DE FAUTE INEXCUSABLE  
DE L'EMPLOYEUR, DISPOSENT D'UN  
DROIT EFFECTIF À UNE RÉPARATION  
INTÉGRALE DE LEURS SOUFFRANCES  
PHYSIQUES ET MORALES ENDURÉES,  
APRÈS LA CONSOLIDATION DE LEUR  
ÉTAT DE SANTÉ.**

**ILS POURRONT DONC ATTAQUER  
LEUR EMPLOYEUR POUR OBTENIR  
CETTE RÉPARATION. ■■**

# L'AUGMENTATION DES SALAIRES N'AGGRAVE PAS L'INFLATION.

■ *Pour justifier leur refus d'augmenter les salaires, les employeurs et le gouvernement mettent souvent en avant les risques d'une aggravation de l'inflation, déjà très élevée.*

« Une augmentation des salaires, c'est aussi une augmentation des prix », affirme le président du Medef, Geoffroy Roux de Bézieux. L'idée est que les entreprises répercuteraient leur hausse de coûts salariaux sur les prix, ce qui créerait une boucle salaire-prix économiquement dangereuse.

**Cette vision est erronée.**

**En effet, la hausse des salaires n'entraîne pas une augmentation des prix, mais plutôt une baisse du taux de profit. C'est bien pour cette raison que de nombreux employeurs refusent d'accorder des augmentations salariales permettant de compenser l'inflation et ainsi de maintenir le pouvoir d'achat.**

Le FMI lui-même l'a déjà confirmé en publiant, au mois de novembre dernier, une étude qui analyse les données dans 38 pays entre 1960 et 2021 pour identifier s'il existe une boucle salaires-prix.

**SELON CETTE ÉTUDE, CE NE SONT PAS LES SALAIRES QUI DÉTERMINENT L'ACCÉLÉRATION DES PRIX. LE FMI N'OBSERVE PAS D'EFFETS D'ENTRAÎNEMENT DES SALAIRES SUR LES PRIX. LE FMI CITE NOTAMMENT L'EXEMPLE DES ÉTATS-UNIS QUI ONT CONNU, EN 1979, UNE PÉRIODE D'INFLATION D'UN AN LORS DE LAQUELLE LES SALAIRES N'ONT PAS AUGMENTÉ. LORSQU'ILS SE SONT MIS PAR LA SUITE À PROGRESSER, L'INFLATION A REÇULÉ.**

Sur l'enjeu derrière l'indexation des salaires, l'inflation est celui du partage des richesses créées par les salariés.

Les représentants du personnel peuvent, avec l'aide de leurs experts économiques, analyser le coût du capital dans leur entreprise et développer les arguments pour démontrer qu'une hausse des salaires suivant l'inflation ne viendrait pas mettre l'entreprise en difficulté financière, mais simplement diminuer la ponction que réalisent les actionnaires sur leur travail. ■

**LES SYNDICATS DOIVENT S'EMPARER DE CETTE QUESTION ET ORGANISER LES LUTTES NÉCESSAIRES POUR OBTENIR DES AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET LEUR INDEXATION SUR L'INFLATION.**

# LES SALAIRES N'AUGMENTENT PAS, DONC NOS RETRAITES MANQUENT DE RESSOURCES.

■ **L'inflation « théorique » a atteint 6 % en 2022 ; mais on sait que les hausses de prix sur les biens de première nécessité (alimentation, énergie) sont bien plus importantes et dépassent souvent les 20%.**

**O**r les salaires n'ont pas bénéficié de hausses générales.

- Le SMIC a été augmenté de 1,81 %, au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et de 5,56 %, en 2022, mais cela ne s'est pas répercuté sur l'ensemble de l'échelle des salaires.
- Le point d'indice des fonctionnaires n'a augmenté que de 3,5 % en 2022, après quasiment 10 années de gel.
- Dans le secteur privé, beaucoup de patrons ont opté pour des hausses individuelles de salaire (primes) ou primes à l'intéressement et à la participation.

Dans le même temps, nos retraites manquent tendanciellement de moyens car leur calcul est indexé sur les salaires et du fait de baisses de cotisations accordées aux employeurs. Or, ceux-ci augmentent trop peu pour que notre niveau de vie ne décroche pas au moment du passage à la retraite.

Une hausse générale de 5 % des salaires du secteur privé rapporterait 9 milliards d'euros de cotisations sociales pour nos retraites.

Augmenter de 5 % le point d'indice de la fonction publique représenterait 1,25 milliard € de cotisations retraites. Si le point d'indice avait suivi l'inflation depuis 2010, ça ferait 5 milliards d'euros de cotisations supplémentaires dans les conditions actuelles.

Dans des entreprises les salariés se mobilisent pour obtenir des hausses de salaires et ont gagné (5 % en hausse générale chez Total).

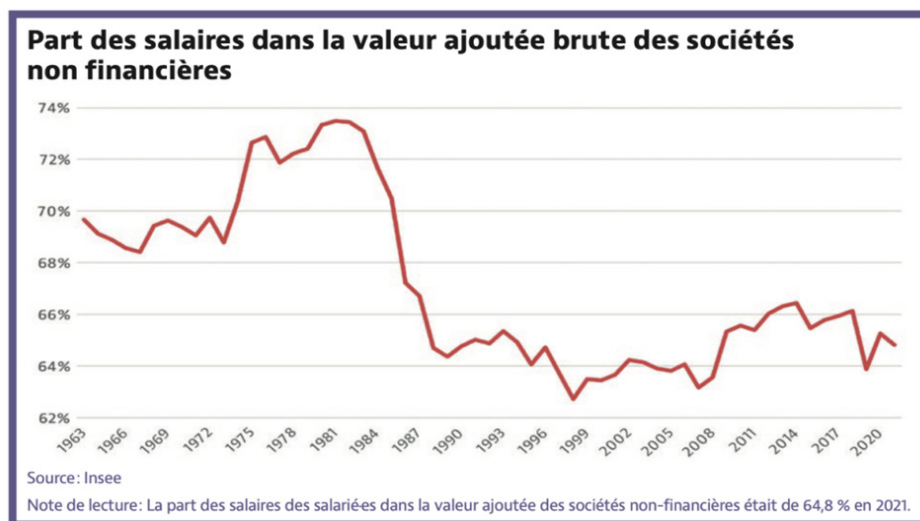
## ⇒ LA CGT REVENDIQUE

- ▶ **Des hausses générales de salaire en pourcentage,**
- ▶ **La réindexation des salaires sur les prix.**

Le capital refuse de partager les richesses.

Depuis les années 1970, notre travail est de moins en moins rémunéré au profit du capital. Chaque année, la part des salaires dans les richesses que nous produisons diminue au profit de celle des dividendes versés aux patrons et aux actionnaires.

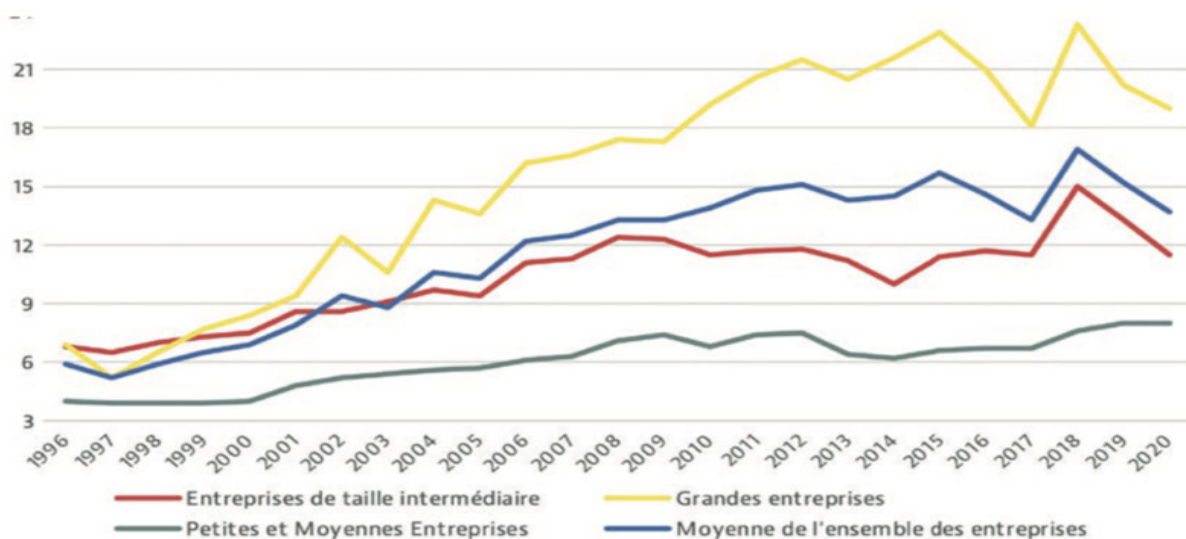
## La chute de la part des salaires dans la valeur ajoutée



## ACTU

## Vingt-cinq années d'explosion du coût du capital

## Part des actionnaires dans le revenu global (en %)



Source: Banque de France.

Note de lecture: En 2020, la part des actionnaires dans le revenu global des grandes entreprises était de 19 %.

Plutôt que de mieux rémunérer notre travail et, donc, d'amputer sa rémunération, le patronat nous propose de l'intéressement ou de la participation. Ces dispositifs visent très fréquemment à financer des plans d'épargne d'entreprise ou de branche. C'est de la retraite par capitalisation, un système de retraite dans lequel les niveaux de pensions ne sont pas garantis. À la différence de notre système par répartition financé par les cotisations des travailleurs qui est un système à prestations définie (le niveau de la pension est garanti).

Le gouvernement participe à la destruction de notre système social.

Année après année, les gouvernements successifs ont vidé les moyens alloués à nos retraites.

Dans le secteur privé, cela prend la forme d'exonérations de cotisations sociales. Ainsi, chaque année, les employeurs sont exonérés du paiement de 18 milliards d'euros de cotisations retraites. C'est un manque à gagner pour nos retraites par répartition.

Dans le secteur public, le fait de supprimer des postes de fonctionnaires, malgré les besoins croissants, génère là aussi un manque à gagner pour nos retraites.

Pour les fonctionnaires, le fait de ne pas prendre en compte les primes dans le calcul de la retraite induit en outre une perte importante de niveau de vie au moment du passage à la retraite, et plus particulièrement pour les cadres qui sont le plus impactés par l'individualisation des salaires.

La réduction des "dépenses publiques" dans lesquelles le gouvernement classe les dépenses de fonction publique et nos cotisations sociales est un choix politique assumé par Emmanuel Macron.

C'est au nom de ce choix que le gouvernement entend réformer nos retraites. Il ne cache d'ailleurs pas qu'il souhaite augmenter l'âge de la retraite pour pouvoir, dans le même temps, supprimer progressivement un impôt de production, la contribution sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE).

Gouvernement et patronat veulent que nos salaires et nos retraites soient complètement individualisés.

En l'absence de hausse générale de salaires nous sommes renvoyés à des négociations salariales individuelles, à des primes à la performance, à de l'intéressement. C'est la fin des garanties collectives, chaque personne doit faire jouer son rapport de force individuel pour espérer vivre dignement de son travail. Dans ce contexte, les discriminations sont permanentes et le patronat se nourrit de la concurrence entre salariés.

En l'absence de moyens pour nos retraites, nous serons renvoyés aux solutions individuelles (épargne, solidarité familiale, retraite par capitalisation) pour garantir le maintien de notre niveau de vie au moment du passage à la retraite. ■



# CAISSE DE SOLIDARITÉ



## POUR UNE RETRAITE JUSTE ET SOLIDAIRE

**POUR PARTICIPER À LA CAISSE DE SOLIDARITÉ,  
SCANNER LE QR CODE :**





*Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.*

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

**KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.**

**KLESIA**  
Assureur d'intérêt général