



## des pharmacies et des laboratoires de biologie médicale

FÉDÉRATION NATIONALE **CGT** DES INDUSTRIES CHIMIQUES

### Sommaire

#### OFFICINES

LA CLASSIFICATION  
ÉVOLUE... MAIS PAS POUR  
TOUT LE MONDE !

pages 2-3



#### LBM

ACTUALITÉ DE LA BRANCHE

pages 4 et 5

#### LBM

ACTUALITÉ DES  
LABORATOIRES PAR  
COORDINATION

Page 6

#### ACTU

FINALISATION DE LA  
RENÉGOCIATION DU  
CONTRAT PRÉVOYANCE EN  
BRANCHE

pages 8-10

JOURNÉE D'ÉTUDE COFICT

page 11



### ÉDITORIAL

**Oui à la paix et au progrès social ! Non à la guerre ! Refusons la marche vers la guerre dans laquelle veut nous mener le gouvernement Macron.**

Le gouvernement a récemment rassemblé les industriels de l'armement, des banquiers et des investisseurs afin d'organiser l'augmentation de la production d'armes et de munitions en tout genre. La relance de l'industrie militaire est une nouvelle étape dans la marche vers la guerre. Alors que, dans tous les discours officiels, c'est l'austérité qui domine, que les projets de budgets se succèdent et sont à la baisse pour les services publics, on trouve 50 milliards d'€ pour porter le budget militaire à 100 milliards par an, après l'avoir déjà doublé depuis 2017 !

À l'échelle de l'Union européenne, Ursula von der Leyen projette jusqu'à 800 milliards de dépenses militaires. Le nouveau chancelier allemand a fait entériner un plan « bazooka » autorisant, là aussi, des centaines de milliards d'euros de dépenses pour l'armée.

Macron s'est posé en chef de guerre lors de sa visite dans l'Océan Indien, défendant les intérêts de l'impérialisme français pour renforcer son influence dans le secteur. Valls a annoncé que, dans le projet de reconstruction de Mayotte après les ravages du cyclone Chido, figurait l'installation d'une nouvelle base militaire navale afin de développer les capacités militaires dans la région.

Pour aider les marchands de mort, le gouvernement a annoncé 1,7 milliard d'euros d'investissement, via la Caisse des dépôts et Bpifrance, afin de renforcer les fonds propres des entreprises du secteur de l'armement. À l'automne, un

nouveau fonds Bpifrance Défense sera ouvert aux particuliers avec un montant minimum de 500 €, d'après le journal les "Échos". Les pays impérialistes et leurs dirigeants se montrent agressifs et prêts à tout afin d'assouvir leur besoin de domination.

En réponse à Trump, l'Union européenne prendra des mesures protectionnistes contre les États-Unis, après celles adoptées contre la Chine, il y a quelques mois, dans le but de défendre les profits et les intérêts des multinationales locales. Les capitalistes s'affrontent, se partageant le monde, et font main basse sur ses richesses. C'est le sens donné au branle-bas de combat pour l'industrie de défense française.

Mais ça ne prépare en rien « la défense du pays ». Ce gouvernement ne cherche qu'à défendre la place de l'impérialisme français dans le monde et les intérêts de ses multinationales.

Cette préparation à la guerre est absolument contraire aux intérêts des travailleurs. Nous avons principalement besoin d'hôpitaux, d'écoles, d'universités, de logements, de transports... Début 2024, 8,6 millions de personnes subissaient une « situation de privation matérielle et sociale », selon une enquête publiée ce mardi par l'Insee. En d'autres termes, 13 % de la population du pays était touchée. Ce sont des données qui en disent long sur la misère des Français. On dénombrait 360 plans de licenciement et 200 000 à 300 000 emplois menacés dans le pays. En plus de défendre nos salaires, nos retraites, nos conditions de travail et nos services publics, nous devons nous opposer à cette marche vers la guerre.

**De l'argent pour les salaires, l'éducation et la santé, pas un sou, pas une vie pour la guerre.**



## OFFICINES

# ACTUALITÉ DE LA BRANCHE

## CONVENTION COLLECTIVE des OFFICINES : La classification évolue... mais pas pour tout le monde !

Les négociations sur les évolutions de la classification pour les salariés des Officines de pharmacie sont terminées.

Lors des ces négociations, nous avons beaucoup parlé des préparatrices et préparateurs, des pharmaciennes et pharmaciens adjoints et le système de classification pour ces populations va évoluer dans le bon sens.

Mais le reste des salariés est laissé sur le bord de la route. Rien pour les salariés qui réceptionnent les commandes et mettent en rayon. Rien pour celles et ceux qui font du conseil en cosmétique.

C'est une des raisons pour lesquelles la CGT n'a pas souhaité valider l'accord.

L'autre raison, encore plus impactante pour l'ensemble des salariés, est qu'à aucun moment, les patrons n'ont voulu aborder la question des salaires minimums de chaque coefficient.

En effet, accélérer le changement de coefficient c'est bien, mais si c'est pour ne progresser que de quelques euros est-ce vraiment bénéfique ?

**Depuis plusieurs années maintenant, la CGT défend l'idée que la grille de rémunération dans les officines de pharmacies est obsolète et ne correspond plus aux besoins des salariés.**

Il est grand temps que sur ce sujet là aussi il y ait de vraies évolutions, que le premier coefficient et la valeur du point soient indexés sur l'inflation et que les négociations soient vraiment utiles à la progression du pouvoir d'achat des salariés.

**La nouvelle grille de classification pour les préparatrices et préparateurs et les pharmaciennes et pharmaciens :**

TABLEAU I

### CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE Coeff PRÉPARATEUR/TECHNICIEN EN PHARMACIE

250	Préparateur/technicien en pharmacie 1 <sup>er</sup> échelon	Personnel titulaire du brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou du diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie.
260	Préparateur/technicien en pharmacie 2 <sup>ème</sup> échelon	Préparateur/technicien en pharmacie après 1 année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
270	Préparateur/technicien en pharmacie 3 <sup>ème</sup> échelon	Préparateur/technicien en pharmacie après 1 année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
280	Préparateur/technicien en pharmacie 4 <sup>ème</sup> échelon	Préparateur/technicien en pharmacie après 2 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
290	Préparateur/technicien en pharmacie 5 <sup>ème</sup> échelon	Préparateur/technicien en pharmacie après 4 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
300	Préparateur/technicien en pharmacie 6 <sup>ème</sup> échelon	Préparateur/technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
310	Préparateur/technicien en pharmacie 7 <sup>ème</sup> échelon	Préparateur/technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
320	Préparateur/technicien en pharmacie 8 <sup>ème</sup> échelon	Préparateur/technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
330	Préparateur/technicien en pharmacie 9 <sup>ème</sup> échelon Statut Assimilé-cadre	Préparateur/technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
340	Préparateur/technicien en pharmacie 10 <sup>ème</sup> échelon Statut Assimilé-cadre	Préparateur/technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
350	Préparateur/technicien en pharmacie 11 <sup>ème</sup> échelon Statut Assimilé-cadre	Préparateur/technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
400	Préparateur/technicien en pharmacie Statut Cadre	Statut Cadre attribué au Préparateur/technicien en pharmacie : - qui répond à la définition des cadres non-pharmaciens, Classe A, mentionnée par la présente Annexe ; - ou, sur décision de l'employeur.



**Position**

**Coeff**

**CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE PHARMACIEN ADJOINT**

<b>Position 1</b>	<b>470</b>	1 <sup>er</sup> échelon	Personnel titulaire du diplôme de pharmacien généralement placé sous l'autorité fonctionnelle d'un cadre pharmacien d'une position plus élevée ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur.
	<b>500</b>	2 <sup>ème</sup> échelon	Pharmacien adjoint après une année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	<b>520</b>	3 <sup>ème</sup> échelon	Pharmacien adjoint après quatre années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	<b>530</b>	4 <sup>ème</sup> échelon	Pharmacien adjoint après cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	<b>540</b>	5 <sup>ème</sup> échelon	Pharmacien adjoint après cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	<b>550</b>	6 <sup>ème</sup> échelon	Pharmacien adjoint après cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
<b>Position 2</b>	<b>520</b>	Classe A 1 <sup>er</sup> échelon	Pharmacien adjoint généralement placé sous l'autorité fonctionnelle d'un cadre pharmacien d'une position plus élevée ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur, qui exerce effectivement, en vertu d'un titre ou d'une compétence validée par une formation, une activité complémentaire spécialisée dans l'officine qui l'emploie.
	<b>530</b>	Classe A 2 <sup>ème</sup> échelon	Pharmacien adjoint de Position II, Classe A, après cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	<b>540</b>	Classe A 3 <sup>ème</sup> échelon	Pharmacien adjoint de Position II, Classe A, après cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	<b>550</b>	Classe A 4 <sup>ème</sup> échelon	Pharmacien adjoint de Position II, Classe A, après cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	<b>600</b>	Classe B	Pharmacien adjoint dont les fonctions impliquent l'encadrement fonctionnel d'au moins un cadre de position I ou de position II classe A.
<b>Position 3</b>	<b>800</b>	-	Pharmacien adjoint occupant des fonctions hiérarchiquement supérieures à celles des pharmaciens adjoints classés dans les positions I et II du fait : - soit de l'encadrement hiérarchique d'au moins un cadre des positions I et II ci-dessus définies ; - soit de la maîtrise de la gestion de l'entreprise ou de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

# ACTUALITÉ DE LA BRANCHE

**Deux points sont à l'ordre du jour depuis plusieurs mois : la renégociation d'un accord de classification et de la grille des minima de branche (les salaires minimum applicables aux différents coefficients des travailleurs des laboratoires).**

## **La classification :**

La négociation se proposait à l'origine:

- De redéfinir les différents métiers présents dans les laboratoires, avec leurs coefficients en fonction du degré d'expertise.
- De les peser (en fonction des degrés de qualifications initiales, d'autonomie, de complexité, de responsabilité).
- De reconnaître la polyvalence en les caractérisant pour les rajouter au salaire de base
- De rediscuter des salaires en fonction des coefficients.

**La CGT dénonce la philosophie même de ce type de classification, dite à critères classants : c'est le poste qui va être caractérisé et non plus l'individu.**



Non seulement les critères sont très subjectifs et sujets à interprétation mais surtout le travailleur ne sera plus considéré comme un individu avec une qualification initiale qui, tout au long de sa carrière, va acquérir de nouvelles compétences et expériences, mais comme un travailleur défini par le poste qu'il occupe, poste susceptible de disparaître à tout moment. Il risque également de voir sa carrière non pas évoluer mais suivre les coefficients des différents postes par lequel il passera, quitte à ce qu'ils diminuent.

Naturellement, les patrons vont en profiter pour ne plus reconnaître les qualifications initiales sous prétexte que ce qui caractérisera le salarié sera la tâche qu'il accomplit.

**Un exemple sera certainement plus parlant.**

**Ils viennent de créer le métier de préleveur, pour coller à une réalité de terrain qu'ils ont eux-mêmes créée : le regroupement des laboratoires.**

Il y a quelques années, avant la création de plateaux techniques et, de fait, de laboratoires qui se sont transformés en centres de prélèvements, c'était le technicien ou une infirmière qui prélevait.

Aujourd'hui, dans les laboratoires qui se sont transformés en laboratoires de prélèvements, le poste de préleveur, même avec les diplômes d'infirmier ou de technicien, sera en charge de toute la partie préanalytique, du prélèvement à l'enregistrement, au colisage...

En découlera un salaire qui sera naturellement inférieur pour une formation équivalente à celle du technicien.



### L'autre problématique est la polyvalence.

Les organisations patronales ont défini les métiers socles de façon à y mettre toutes les tâches qui se sont créées ces dernières années. Le technicien qui enregistre les dossiers, fait de la qualité, est référent sur les machines, appelle les fournisseurs, paramètre l'informatique : tout ceci fait dorénavant partie de ses attributions.

**La polyvalence et l'acquisition de nouvelles compétences ne seront donc plus reconnues comme telles et ne seront pas payées.**

**L'ancienneté reste encore en débat, la CGT demandant 1 % d'augmentation des salaires de base tous les ans à partir de la première année et sans plafonnement.**

Alors, nous sommes loin du compte, d'autant que depuis le début d'année, la Chambre patronale n'a aucun mandat pour des augmentations des minima de la grille salariale. Malgré les bénéfices qu'ils ont engrangés depuis des années, ils continuent de pleurnicher, les dividendes dégagés de leurs activités ne seraient pas à la hauteur. Mais les salaires qui n'ont pas été augmentés ou, de façon ridicule, depuis des années, ne permettent plus aux salariés de finir les fins de mois.

L'indécence des bénéfices dégagés par ces gros groupes qui représentent plus de 60% de la profession et qui font mourir les petits laboratoires qui essaient de résister aux absorptions, n'est plus acceptable.

**Nous avons refusé de siéger à la dernière paritaire et nous nous sommes levés avec les autres Organisations syndicales en stipulant que tant qu'il n'y aurait pas de proposition d'augmentation de la grille des salaires digne de ce nom, nous ne siégerons plus.**

**Mais la négociation sans rapport de force est un leurre. Et c'est aux travailleurs des laboratoires, tous métiers confondus de s'organiser pour exiger de vraies augmentations de salaires.**





# ACTUALITÉ DES LABORATOIRES PAR COORDINATION

## L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE À CERBALLIANCE : AU SERVICE DES PATIENTS OU DES ACTIONNAIRES ?

**Avec le projet Care, la direction de Cerballiance innove dans l'accueil des patients : celui-ci devra créer lui-même son dossier patient, enregistrer ses prescriptions, en un mot se débrouiller seul face à un logiciel complexe.**

Seul ? Non, il aura l'aide d'une hôtesse d'accueil (c'est plus smart que secrétaire) qui aura pour charge de gérer des patients, bien souvent avec des pathologies plus ou moins lourdes, des personnes âgées ou pas, incapables d'utiliser l'informatique. Elle devra également vendre des prestations hors ordonnance : dépistage des IST (Infections Sexuellement Transmissibles), bilan fatigue, bilan diabète...

L'hôtesse transformée en VRP sera alors récompensée de sa peine avec des chèques cadeaux, avantage en nature, s'il en est.

Alors vous avez bien compris : le lien humain qui pouvait exister entre la secrétaire qui, bien souvent, connaît les patients, les rassure, les conseille, vole en éclat. Les postes de secrétaires transformés en postes d'hôtesse, commerciales avant tout, permettront aux actionnaires de vider un peu plus les poches des patients tout en les laissant démunis devant leurs résultats biologiques et, cerise sur gâteau, le salaire socialisé est dès à présent remplacé par des chèques cadeaux.

Dans un secteur d'activité où l'externalisation des services, l'annualisation des temps de travail, les temps partiel contraints et la mobilité forcée deviennent la règle de fonctionnement des laboratoires, **il ne nous reste plus qu'à réagir ensemble contre l'appétit du gain insatiable des actionnaires et fonds de pension qui se cachent derrière nos directions...**

## NAO 2025 BIOGROUP : LA CGT EXIGE LA REDISTRIBUTION DES RICHESSES QUE NOUS AVONS CRÉÉES.

Quelques chiffres :

**Biogroup , c'est :**

**11.000 salariés**

**150 plateaux techniques**

**Une présence dans 5 pays**

**Un chiffre d'affaires de 1,6 milliard d'euros en 2024 ( il était de 215 millions en 2016)**

Biogroup a su tirer son épingle du jeu lors du COVID, le « quoiqu'il en coûte » de cette période s'est traduit par une explosion du chiffre d'affaires et une distribution indécente de dividendes d'un côté alors que les salariés ont vu leurs conditions de vie et de travail se dégrader .

Nombre de salariés n'ont eu aucune augmentation de salaire ces dernières années. L'inflation a grevé les budgets. Les fermetures de laboratoires de proximité, l'annualisation du temps de travail, les mobilités forcées, les démissions et licenciements, autant de causes de fragilisation des équipes au nom d'une rentabilité à tout prix.

**Il est temps que les salariés de Biogroup récupèrent le fruit de leur travail.**

### CE QUE LA CGT REVENDIQUE POUR LES NAO 2025, C'EST :

- **Une augmentation générale de 300 euros pour tous.**
- **une reconnaissance de l'ancienneté via une augmentation de 1% par an des salaires.**

**Les travailleurs de Biogroup, dans de nombreuses SELAS, ont déjà fait plusieurs jours de grève en 2024 : ils ont tapé du poing sur la table pour exiger leur dû. Ils ont acquis l'expérience de la lutte. Et ils savent que tous ensemble ils pourront imposer des augmentations de salaire qui leur permettront de vivre dignement de leur travail.**

ACTU DES LABOS PAR COORDINATION

santé

apgis  
prévoyance  
solidarité



Engagés  
à vos côtés

## Partenaire de la protection sociale

pour

- ▶ l'Industrie Pharmaceutique
- ▶ les Pharmacies d'officine
- ▶ la fabrication et commerce  
des produits pharmaceutiques,  
parapharmaceutiques  
et vétérinaires



[apgis.com](https://www.apgis.com)

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

# Finalisation de la renégociation du contrat prévoyance en branche



## Quelques définitions :

**La complémentaire santé (mutuelle) est un système d'assurance maladie qui permet de compléter partiellement ou totalement le remboursement des soins par la Sécurité sociale.**

**La prévoyance collective permet de couvrir les salariés pour les risques liés à la personne et ainsi :**

**-de garantir un capital et des rentes au conjoint et aux enfants en cas de décès du salarié.**

**-d'assurer le maintien total ou partiel du salaire en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité du salarié.**

L'intrusion des assureurs privés dans les différents types de prises en charge des patients, via les complémentaires et prévoyances, est favorisée par le désengagement de l'État. Ils interviennent aujourd'hui dans des domaines que l'État a choisi de ne plus garantir à 100 %. Ce glissement progressif d'une couverture publique universelle vers une gestion capitaliste, même si elle est encadrée par le paritarisme, constitue un affaiblissement de l'esprit fondateur de la Sécurité sociale.



## Les socles fondateurs de la Sécurité sociale défendus par la CGT :

**-Unicité : c'est une institution unique qui doit couvrir l'ensemble des risques sociaux, que sont la maladie, la vieillesse, la perte d'emploi, le décès, l'invalidité, les accidents du travail...**

**-Universalité : la couverture doit être étendue à tous les citoyens.**

**-Solidarité : solidarité intergénérationnelle, solidarité bien-portants / malades ou en perte d'autonomie, financée par les richesses créées par le travail.**

**-Démocratie : la gestion doit être l'œuvre des assurés eux-mêmes.**

Le renoncement politique au 100% Sécu a depuis longtemps permis à nombre d'assureurs, qui fonctionnent de façon mutualiste ou pas, de devenir incontournable pour une prise en charge complète des soins.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, tous les employeurs ont pour obligation de proposer une couverture complémentaire collective à tous leurs salariés, une prévoyance pour les cadres et assimilés.

L'obligation de proposer une prévoyance pour les non-cadres n'est imposée que s'il existe un régime de branche. Ce qui est le cas dans la branche des laboratoires extra hospitalier avec KLESIA comme assureur historique depuis 1978.

Une forte augmentation des arrêts de courte durée a été observée ces dernières années. Elle est liée à des conditions de travail de plus en plus difficiles dans ce secteur d'activité, accentuées par la crise COVID et aggravées par un appétit du gain insatiable du patronat de cette branche, qui réduit toujours et encore la masse salariale. Le régime de prévoyance mis en difficulté a incité à la négociation d'un nouvel accord qui a été signé en novembre 2024 en branche. Cet accord supprime la couverture conventionnelle de prévoyance pendant les 29 premiers jours d'arrêt maladie.

**Entre le 1<sup>er</sup> et le 4<sup>ème</sup> jour, aucune indemnité complémentaire n'est garantie, sauf si un accord d'entreprise ou de branche plus favorable est étendu. À partir du 4<sup>ème</sup> jour, jusqu'au 30<sup>ème</sup> jour le complément de salaire est à la charge exclusive de l'employeur, sous conditions d'ancienneté.**

Nous profitons de ce numéro de l'Echo pour rappeler les clauses de la Prévoyance mises à jour dans la Convention collective nationale. Pour rappel, tout autre assureur doit présenter à minima ce qui a été négocié avec les Organisations Patronales.

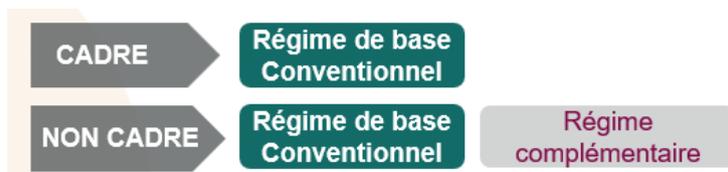
Il faut noter qu'avec les regroupements de laboratoires, nous voyons bien souvent des prévoyances plutôt favorables où, par exemple, les 3 jours de carence en cas d'arrêt maladie étaient pris en charge, remplacés par des contrats qui s'alignent sur les droits minimaux décrits dans la CCN.

**Faire connaître ses droits aux travailleurs c'est avant tout leur permettre de comprendre que ce n'est qu'en se battant dans une perspective d'imposer le 100% Sécu et donc de se débarrasser des parasites qui veulent mettre la main sur notre caisse de solidarité, que les besoins en santé de tous seront entièrement couverts.**



**L'avenant à l'accord prévoyance n'ayant pas encore été étendu, certains patrons voyous ont décidé de ne plus prendre en charge le maintien de salaire jusqu'au 8ème jour. Sachez que cet avenant est passé en commission DGT et a été étendu le 15 mai 2025. Jusqu'à ce qu'il soit publié dans le journal officiel, c'est l'ancien accord prévoyance qui prévaut puisqu'il n'a pas été dénoncé. Le maintien de salaire par l'employeur à partir du 4ème jour est une obligation légale.**

## RÉGIME DE PREVOYANCE DANS LA CCN :



### L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

- ✓ L'accord prévoit un régime de base obligatoire auquel l'employeur doit au minimum adhérer.
- ✓ Les garanties sont différentes pour les cadres et les non-cadres.
- ✓ Ce régime de base comprend :
  - Capital décès (décès toutes cause, décès accidentel, IAD).
  - Indemnités incapacité et rente invalidité.
  - Maternité

### LE CHOIX DE L'EMPLOYEUR

- ✓ Pour améliorer la protection prévoyance de ses salariés non cadre, l'employeur peut adhérer à un renfort complémentaire (contrat collectif à adhésion obligatoire) :
  - Amélioration du régime en décès (dont accidentel).
  - Incapacité de travail pour les salariés de moins d'un an d'ancienneté.

## ACTU

### RÉGIME DE BASE CONVENTIONNEL **NON CADRE**

- ➔ **Capital décès (décès toute cause, décès accidentel, IAD) un capital de 130 % T1/T2 à 150 %** en fonction de la situation familiale + 50 % T1/T2 supplémentaire par personne à charge.
- ➔ **Indemnités incapacité de travail**  
40 % T1 et 90 % T2 avec 30 jours de franchise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025
- ➔ **Rente invalidité 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> catégorie.**  
1<sup>ère</sup> catégorie : 40 % T1 et 90% T2 réduit d'un quart  
2<sup>ème</sup> catégorie : 40 % T1 et 90% T2
- ➔ **Maternité : 90 % T2**

### RÉGIME DE BASE CONVENTIONNEL **CADRE**

- ➔ **Capital décès (décès toute cause, décès accidentel, IAD) un capital de 270 % T1/T2 à 300 %** en fonction de la situation familiale + 90 % T1/T2 supplémentaire par personne à charge.
- ➔ **Indemnités incapacité de travail**  
40 % T1 et 90 % T2 avec 30 jours de franchise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025
- ➔ **Rente invalidité 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> catégorie.**  
1<sup>ère</sup> catégorie : 40 % T1 et 90% T2 réduit d'un quart  
2<sup>ème</sup> catégorie : 40 % T1 et 90% T2
- ➔ **Maternité : 100 % T1 et T2**

#### Notes explicatives :

Tranche 1 (T1) : fraction de salaire inférieure ou égale à 1 PMSS soit 3 925 euros brut mensuel.

Tranche 2 (T2) : fraction de salaire comprise entre 1 et 4 PMSS soit entre 3 925 euros et 15 700 euros.

#### Niveau de Cotisations depuis janvier 2022 :

<b>Cadre</b>	2,95 % T1 + 4,25 % T2	➔	<b>Employeur : 2,59 % T1 + 2,91 % T2</b> <b>Salarié : 0,36 % T1 + 1,34 % T2</b>
<b>Non Cadre</b>	2,36 % T1 T2	➔	<b>100 % à la charge de l'employeur</b>

#### Maintien de salaire en cas d'AT/MP ou de Maladie/Accident de trajet :

Durée d'ancienneté dans l'entreprise	Délai de carence		Maintien du salaire brut (- IJSS et RP)	
	AT/MP	Maladie / Accident de trajet	à 90%	à 66,66%
Moins d'un an d'ancienneté	0 jour	7 jours	30 jours	30 jours
De 1 à 5 ans	0 jour	3 jours	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans	0 jour	3 jours	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans	0 jour	3 jours	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans	0 jour	3 jours	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans	0 jour	3 jours	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans	0 jour	3 jours	80 jours	80 jours
31 ans et plus	0 jour	3 jours	90 jours	90 jours



#### Portabilité :

-Licenciement, hors faute grave.  
(Il faut être inscrit et indemnisé par France Travail)

#### Pas de portabilité :

-Congé sabbatique,  
-Congé pour création d'entreprise,  
-Congé parental d'éducation,  
-Congé sans solde,  
-Démission.



FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES **CGT**  
CHIMIE (0044) . PHARMACIE INDUSTRIE (0176) . RÉPARTITION  
PHARMACEUTIQUE (1621) . FABRICATION PHARMACEUTIQUE À FAÇON  
(1555) . OFFICINES (1996) . LAM (0959) .). PÉTROLE (1388) .  
CAOUTCHOUC (0045) . PLASTURGIE (0292) . INDUSTRIES ET  
SERVICES NAUTIQUES (3236) . NÉGOCE & PRESTATIONS DE  
SERVICES DANS LES DOMAINES MÉDICOTECHNIQUES (1982)

# INGÉNIEUR – CADRE – TECHNICIEN – AGENT DE MAÎTRISE

## LES ICTAM : UN ENJEU POUR LA CGT

**JOURNÉE D'ÉTUDE ORGANISÉE PAR LE COFICT  
LE 3 JUIN 2025**

L'évolution du salariat est une réalité dans l'ensemble des branches de notre Fédération.

On constate une augmentation de la catégorie « ICTAM » en parallèle d'une diminution de la catégorie « ouvriers/employés ».

**Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise, Ouvriers/Employés : nous sommes tous des travailleurs exploités de la même façon par le système capitaliste.**

Cela demande une réflexion de la CGT sur sa stratégie d'organisation du salariat et sur son audience.

Le monde du travail est attaqué de toute part, que ce soit par le patronat ou les différents gouvernements qui se succèdent.

**Il y a urgence à réagir !**

**Le COFICT organise à Montreuil, le 3 juin 2025, une journée d'étude sur les enjeux pour la CGT des collègues ICTAM.**

Cette journée sera le moment d'étudier des pistes de réflexion afin d'envisager des solutions.

Camarades, merci de bien vouloir nous retourner votre bulletin d'inscription rapidement afin d'organiser au mieux cette journée.

**La situation actuelle nous oblige à se saisir de ce sujet pour que la CGT soit à la hauteur des enjeux !**



## INSCRIPTION OBLIGATOIRE

**JOURNÉE D'ÉTUDE COFICT**

**Salle PERROUAULT - 3 juin 2025 - 9h**

Le syndicat CGT .....

Branche d'activité.....

Nom .....

Prénom .....

Localité .....

Département .....

Participation de / ..... / Camarades

Scanner ce QR code  
pour vous inscrire en  
ligne directement



Bulletin d'inscription à retourner à la FNIC-CGT case 429 - 93514 Montreuil cedex ou par mail [contact@fnic-cgt.fr](mailto:contact@fnic-cgt.fr)

Inscription en ligne : <https://fnic-cgt.fr/journee-detude-cofict/> NB : cette journée d'étude devra être prise au format de journée statutaire.



## VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

### KLESIA PRO SOCIAL, C'EST QUOI ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

### COMMENT Y ACCÉDER ?

- ▶ Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- ▶ Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

Télécharger dès à présent  
l'application via

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : [assistance.KPS@klesia.fr](mailto:assistance.KPS@klesia.fr)