



des industries et services de santé

FÉDÉRATION NATIONALE **CGT** DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Sommaire

ACTUALITÉS DES BRANCHES

OFFICINES

Préparatrices et préparateurs: À quand une réelle reconnaissance des qualifications ?
page 2

LBM

L'actualité dans les laboratoires : les militants CGT expliquent
pages 3-4-5

COMMUNICATION SYNDICALE

Encore une décision judiciaire pour entraver l'action des syndicats
pages 6-7

INDUSTRIE PHARMA

Histoire des brevets sur le médicament
pages 9-10-11-12-13

RÉPARTITION PHARMA

Protection membres CPPNI
pages 14-15-16

INSCRIPTIONS AU 44^{ÈME}
CONGRÈS
pages 17-18

AG DES SYNDICATS DE LABORATOIRES

page 19

ÉDITORIAL

Depuis plusieurs semaines, les lycéens revendiquent plus de moyens pour leur permettre d'étudier dans de bonnes conditions. Les revendications sont claires : **plus de moyens, plus de profs !**

Ils en ont assez des bâtiments vétustes et insalubres, passoires thermiques qui mettent en danger leur sécurité et leur santé, assez des emplois du temps et des classes surchargées, assez de la fuite des budgets vers le privé et de la pression par la sélection qui leur réserve un avenir de précarité ou de chair à canon !

ILS REFUSENT D'ÊTRE SACRIFIÉS ET ILS ONT RAISON.

Nous avons tous été choqués par la réponse ultra violente de la police, gardienne d'un ordre injuste et inéquitable et qui n'hésite pas à frapper à terre des enfants, à tirer à bout portant avec des lance-grenades et des bombes lacrymogènes.

Les arrêtés préfectoraux pleuvent, fournissant un prétexte, s'il en était besoin, à la répression étatique : plus de **6000 arrestations et gardes à vue** depuis le début du mouvement, des centaines de jeunes blessés voire mutilés, des dizaines d'enseignants matraqués.

Alors la violence tant dénoncée, n'est-elle pas la juste riposte à celle systématique, que ces jeunes endurent depuis qu'ils sont nés, qu'ils soient des quartiers ou des milieux ruraux ?

La fameuse fracture sociale, qui n'est autre que la pauvreté générée par l'avi-

dité de la bourgeoisie et orchestrée par les gouvernements successifs aux ordres, se traduit par la fin programmée d'un système social que nous, travailleurs, avons conquis par la lutte. L'éducation, la santé, les services publics dans leur ensemble mais également la Sécurité sociale, la retraite, les allocations familiales, autant de budgets sur lesquels l'État veut faire des économies pour donner toujours plus de cadeaux en tout genre aux grands patrons et aux gros actionnaires tout en continuant à distribuer des milliards à l'armée et aux profiteurs de guerre. Ceux-là mêmes qui bloquent nos salaires, et créent les conditions de travail qui nous blessent et nous tuent.

Les étudiants, les enseignants et les travailleurs de plusieurs professions ont décidé de rejoindre ce mouvement car leur colère c'est aussi la nôtre.

Les lycéens sont le premier maillon de la chaîne et ils sont victimes du même système qui nous exploite tout au long de notre vie pour que les richesses que nous créons rejoignent les poches d'une petite caste d'ultra privilégiés.

LA FNIC-CGT DIT STOP !

Elle appelle, depuis le 6 octobre, l'ensemble des syndiqués et des salariés à se mettre en grève selon des modalités choisies dans chaque entreprise pour combattre les politiques d'austérité, pour la justice sociale et contre la répression policière des mouvements sociaux.

ACTUALITÉ DES BRANCHES

OFFICINES

PRÉPARATRICES ET PRÉPARATEURS : À QUAND UNE RÉELLE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ?

Alors que les pourparlers continuent pour la mise en place d'une éventuelle licence accessible aux préparatrices et préparateurs titulaires du DEUST, se pose l'éternelle question de la reconnaissance des qualifications dans la branche.

EN EFFET, QUE NOUS MONTRE LA SITUATION ACTUELLE ?

Que les CQP, fortement plébiscités par les patrons pharmaciens, ne sont valorisés, quand ils le sont, qu'à hauteur de 30 points. Et nombreux sont les responsables qui trouvent tous les prétextes pour ne pas verser cette prime.

Lors de la mise en place du dernier CQP, le CQP Phytothérapie, aromathérapie et herboristerie (PAH), une négociation s'est engagée pour la reconnaissance de ces nouvelles qualifications.

Les patrons, après avoir refusé de reconnaître à hauteur de 50 points par mois, ont accepté une rémunération à 40 points. Mais il faut, pour toucher ce complément de rémunération, effectuer tout un tas de tâches, ce qui rend le versement très aléatoire.

LE TEXTE DE L'ACCORD :

« Les préparateurs en pharmacie et les pharmaciens adjoints titulaires du certificat de qualification professionnelle (CQP) "phytothérapie, aromathérapie et herboristerie en pharmacie d'officine", créé et délivré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la pharmacie d'officine (CPNEFP) perçoivent, sous réserve de pratiquer les activités associées à cette qualification, une prime forfaitaire d'un montant mensuel brut égal à 40 fois la valeur du point conventionnel de salaire.

Sont considérés comme pratiquant les activités associées au CQP "phytothérapie, aromathérapie et herboristerie en pharmacie d'officine", les titulaires de ce CQP qui accomplissent au moins trois des quatre tâches suivantes :

- conseil et vente de produits de santé à base de plantes (phytothérapie, aromathérapie ou herboristerie) ;
- participation à l'approvisionnement et à la gestion du stock des produits de phytothérapie, aromathérapie ou herboristerie ;
- organisation du rayon dédié et animation du point de vente des produits de phytothérapie, aromathérapie ou herboristerie ;
- réalisation de préparations en phytothérapie, aromathérapie ou herboristerie. »

UN EXCELLENT MOYEN DONC POUR PERMETTRE À DE NOMBREUX PATRONS DE BÉNÉFICIER DES CONNAISSANCES DES SALARIÉS TITULAIRES DU CQP, SANS AVOIR À LES RÉMUNÉRER EN PLUS.

Idem lors de la mise en place du DEUST, en lieu et place du BP. Les patrons de la branche ont catégoriquement refusé de revaloriser les rémunérations. Pourtant le nouveau diplôme est d'un niveau supérieur au BP.

Et ce n'est pas la maigre concession du niveau d'embauche au coefficient 250 au lieu du coefficient 240 qui peut contenter les nouveaux diplômés.

Et il est fort probable que le même scénario se renouvelle lors de la mise en place de la future licence.

Il est grand temps que les salariés des officines, et notamment les préparateurs, se rebellent et fassent entendre leurs aspirations à une meilleure reconnaissance de leurs qualifications, de leurs responsabilités et de leur ancienneté !

La FNIC CGT revendique une refonte complète de la grille salariale (voir les numéros précédents de l'ÉCHO), une reconnaissance automatique des CQP à hauteur de 50 points, et un déblocage de la prime d'ancienneté jusqu'à 20 ans et son versement dès la première année.

L'actualité dans les laboratoires : les militants CGT exliquent !

LA CGT CERBA :

Grace au mouvement de grève du 4 mai, de nouveaux camarades nous ont rejoints sur l'Île de France. La période des élections (janvier 2027) approche et les camarades ont déjà construit leur liste CGT.

→ **Cerba Île-De-France** : Dans les problématiques remontées :

- Accès à la BDES non obtenu.
- Mail à l'ordre infirmier de Paris, car ils sont objectivés sur les BSO* : réponse de l'ordre infirmier obtenu par Synlab Charentes. Déontologiquement il est impossible d'objectiver des actes médicaux.
- Les coursiers sont externalisés : Cerba a créé sa propre filiale, 10 salariés en Île-De-France.

→ **CARA** : en 2023 internalisation de 20 coursiers. 3 restent aujourd'hui de l'époque, les autres tournent, ce sont des CDD essentiellement.

*Bilan sans ordonnance

LA CGT SYNLAB :

ALBERVILLE :

- Point sur les coursiers et leurs conditions de travail: Antsroute, logiciel utilisé soi-disant pour optimiser les tournées, mais utilisé de fait pour tracer et cliquer, "tu as 30 minutes de retard et tu es rapelé."

Conséquences : "Les algorithmes ne tiennent pas compte des temps de chargement, des ralentissements, déviations, aberrations (40 kilomètres de montagne, en 20 minutes) et il y a donc des tournées où tu ne manges pas, où tu ne peux pas finir à temps." Risque d'accidentologie élevé, limites de vitesse non respectées pour finir dans les temps. La pause est très courte, 30 minutes avec interdiction de manger dans les voitures. Pendant 6 heures, ils n'ont même pas 2 minutes pour aller aux toilettes.

- Tournées de 400 km, parfois même 600 kilomètres.

La politique de Synlab est de faire des économies de bout de chandelle. Les instructions pleuvent : ne pas prendre l'autoroute, utiliser un jeton au lieu de rouleau, laver la voiture sur du temps perso.

Certains déclarent leurs heures supplémentaires, d'autres non (beaucoup de retraités réembauchés qui acceptent tout pour compléter leurs revenus).

RÉPONSE D'UN CAMARADE DE SYNLAB HAUTS-DE-FRANCE :

*Les salariés sont payés à l'heure, les points et l'amende c'est pour le coursier !
Nettoyer la voiture, pas de temps dédié donc non fait.*

Nous refusons toute pression sur les smicards !!!

Cohésion d'équipe ?? Nous sommes payés à l'heure, partir 15 minutes plus tard, c'est 600 euros de cadeaux à l'année aux patrons.

À la place des Kangoo nous avons maintenant des Clio : trop petites, donc nous avons décidé de ne plus prendre les commandes inter-villes.

→ **MOT D'ORDRE QUI DOIT ÊTRE DÉFENDU PAR LA CGT :**

Réinternalisation des coursiers, amélioration des conditions de travail et des salaires. Pour une biologie de qualité vis-à-vis des patients !

CHARENTES :

- Licenciement de la qualitiennne, qui rend l'audit cofrac en octobre très compliqué à préparer.
- Fusion avec Nouvelle Aquitaine imminente: quelles conséquences, comment s'organiser ?
- 29 septembre, réunion de conciliation car 14 salariés sont allés au Prud'homme pour **travail dissimulé, sur la base d'une pseudo-annualisation du temps de travail** (sans aucun accord de négocié). Au final ce sont des semaines de 32 heures qui devraient être payées 35 et des semaines de plus de 35 heures où les heures supplémentaires devraient être payées en tant que telles. Grace à Oktime, ils ont tous les relevés de temps de travail, vérifiables et non modifiables !

LA CGT INOVIE - BIOFUTUR :

Biofutur, politique de répression syndicale

ARMAINVILLIERS

Une secrétaire, syndiquée à la CGT et forte tête à abattre, a reçu convocation pour entretien préalable. Celui-ci a eu lieu le 14 septembre. Elle avait été dénoncée par une collègue, au sujet d'un retard. Retard qu'elle avait signalé et rattrapé le jour-même.

→ Elle a été licenciée.

- Une nouvelle camarade vient de recevoir une convocation pour sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour le 25 septembre. Après tracts et rassemblement pendant l'entretien, elle ne recevra qu'un avertissement.

→ Nous avons fait reculer la direction.

- Deux autres camarades sont en arrêt maladie pour burn out.
- **La Fédération se mobilise auprès des camarades de Biofutur. Elle ne laissera pas toucher à l'un des siens.**
- Déclaration liminaire contre la répression syndicale pour le 21 septembre lue en CPPNI (voir page suivante).
- Trop d'AES (accident d'exposition au sang) chez biofutur : les préleveurs travaillent avec des petites poubelles trop pleines, nos camarades exigent de grosses poubelles et ils ne veulent plus de systèmes clipsés mais jetables.

ABSORPTION AVEC BIOPYRÉNÉES DE BIO Océan

- Pas de document unique à Biopyrénées.
- Élections prochaines avec PAP le 16 septembre.
- Nouvelle organisation pour gérer le manque de personnel : point relais en pharmacie et les salariés (les infirmières) quittent leur poste pour les récupérer.
- Ils n'ont plus de voiture de fonction donc sont obligés de travailler avec leur propre voiture.
- Annualisation du temps de travail : depuis la fusion beaucoup d'arrêts maladie. Elles font 40 heures par semaine; les contrats de 23 heures sont gérés comme des temps pleins.
- Beaucoup d'arrêts de travail et d'accidents de travail (17% d'absentéisme).

LA CGT BIOGROUP :

- Le compte-rendu du comité de groupe ayant eu lieu le 30 septembre, sera diffusé aux camarades du groupe.
- Les NAO commencent et Mme Eimer; la PDG du groupe, vient d'annoncer **une augmentation de l'enveloppe NAO correspondant à 0.5% de la masse salariale. Elle-même déclare des revenus qui sont passés de 600 millions à 1.9 milliards en une année.**
- Les camarades refusent de parler de la prime d'assiduité, qui n'est rien d'autre qu'une forme de discrimination à la maladie, et qui risque d'inciter fortement les malades à venir travailler. **Ils ne veulent discuter que d'une augmentation générale de 300 euros pour tous !**
- Les coursiers qui ont été externalisés sont maintenant sous la convention des transports, et au final mieux traités que ce qui existait dans les laboratoires.

Avant la fusion, les coursiers utilisaient de très bons véhicules, réfrigérés et contrôlés. Maintenant ils utilisent des pains de glace, ou de la glace carbonée, sur des tournées de 300 kilomètres par jour. Par canicule, la température monte à plus de 50 degrés dans le véhicule, dégradant ainsi les prélèvements et obligeant parfois au reprélèvement.

Pour les employeurs, la question de la qualité de la biologie devient secondaire. Elle est mise en berne au nom d'un besoin de profits toujours maximisés où les tournées sont mutualisées, et où le coursier passe une seule fois si le site fait moins de 50 dossiers par jour.

LABO : DONNEUR D'ORDRE ET RESPONSABLE !

→ En Bretagne on a un droit d'alerte en cours où les sites sont restés ouverts malgré les absences.

→ A Poitiers on a des climatisations qui ont 25 ans d'âge sans contrat de maintenance. Il fait 28 degrés à 6 heures du matin !

C'est la réalité de ce qui s'est vécu cet été. Les salariés ont fait valoir leur droit de retrait fin juin car des patients avaient fait un malaise.



Déclaration liminaire de la CGT – CMPPNI de la Biologie Médicale

« Mesdames et Messieurs les représentants patronaux, chers camarades, la CGT prend la parole aujourd'hui dans cette instance de négociation de la branche avec gravité et fermeté.

Nous venons de traverser une séquence de négociation salariale qui résume à elle seule le mépris dans lequel sont tenus les salariés de notre secteur.

Un accord sur les minima de grille a été signé par d'autres organisations syndicales, entérinant une revalorisation au rabais plafonnée au maximum à 2,4%.

Une hausse plafonnée à 2,4% qui ne concerne que les minima de grille, c'est condamner l'immense majorité des salariés à l'écrasement de leurs grilles salariales et à la perte de leur pouvoir d'achat.

Rappelons qu'il n'y a pas eu depuis le 1er janvier 2024 d'augmentation de salaire, et que l'inflation est de 20% depuis le début de la guerre en Ukraine.

C'est acter un tassement des rémunérations au niveau du SMIC ou juste au-dessus pour des techniciens, des secrétaires médicales, des préleveurs et des personnels administratifs dont le savoir-faire et la rigueur sont indispensables à la santé publique alors que ce sont des emplois réglementés. Pendant que l'on distribue des miettes aux salariés de la branche sous prétexte de « contraintes budgétaires », quelle est la réalité de notre secteur ?

La réalité, c'est l'accélération de la financiarisation de la biologie médicale et la concentration entre les mains de géants industriels et financiers.

Chez Biogroup, pendant que la présidente et les directions voient leurs fortunes et leurs rémunérations exploser, on explique aux salariés du terrain qu'il n'y a pas d'argent pour des augmentations générales de salaires dignes.

Pire encore : au sein même des grands groupes, quand les syndicats et les salariés se mobilisent, comme nous l'avons fait lors des mouvements de grève du 4 mai, la seule réponse structurée des employeurs est la répression syndicale.

Nous le vivons au quotidien sur le terrain :

- Campagnes de dénigrement nominatives orchestrées par les directions générales ; e-mails internes assumant ouvertement la volonté de « durcir le discours » face à des élus CGT et d'autres organisations syndicales pour étouffer le mouvement social,
- Discriminations syndicales caractérisées, intimidations, lettres d'avertissement, tentatives d'éviction sur des postes fictifs et placardisation de celles et ceux qui osent porter la voix des salariés.

La CGT refuse cette double peine : d'un côté la paupérisation des salariés par des accords de branche méprisants qui ne touchent que le bas de grille, et de l'autre le harcèlement et la tentative d'intimidation des représentants du personnel dans les entreprises.

Nous le réaffirmons dans cette CMPPNI : la valeur créée dans les laboratoires de biologie médicale découle du travail quotidien des équipes sur le terrain, et non des montages financiers des investisseurs.

LA CGT REVENDIQUE :

- Une véritable augmentation générale de l'ensemble des salaires réels dans la branche,
- Une révision à minima des seuls premiers coefficients,
- La réouverture immédiate de négociations salariales qui couvriront l'inflation et reconnaîtront les qualifications qu'exigent nos métiers,
- L'arrêt immédiat de toutes les démarches d'intimidation et de discrimination syndicale subies par les militants syndicaux au sein des grands groupes du secteur.

NOUS CONTINUERONS DE PORTER CES EXIGENCES SANS CONCESSION ET SANS PEUR FACE À VOS MÉTHODES DE RÉPRESSION DANS LES SALLES DE NÉGOCIATION COMME SUR LE TERRAIN AVEC LES SALARIÉS. »

COMMUNICATION SYNDICALE SUR INTERNET :

ENCORE UNE DÉCISION JUDICIAIRE POUR ENTRAVER L'ACTION DES SYNDICATS

(Source juridique : JDS avocat)

La liberté d'expression syndicale est une liberté fondamentale. Elle permet aux organisations syndicales de communiquer publiquement, y compris sur internet, sur les décisions de l'entreprise susceptibles d'affecter les intérêts des salariés. Mais alors que les directions d'entreprise ont de plus en plus recours à la petite phrase « Données confidentielles : ne pas divulguer » dès qu'il s'agit d'informations données aux représentants du personnel, il semble que la justice en rajoute une couche.

Dans un arrêt du **1^{er} avril 2026**, la Cour de cassation



confirme sa conception restrictive de la liberté d'expression syndicale. Elle admet qu'une publication syndicale reprenant un avis rendu par le CSE à l'occasion de sa consultation sur la situation économique

et financière de l'entreprise, même expurgée des données chiffrées, est susceptible de révéler des informations confidentielles. La solution conduit ainsi à faire peser sur les syndicats une obligation de vigilance étendue, la confidentialité attachée aux documents ayant servi aux travaux du comité étant susceptible de s'étendre aux analyses et prises de position qui en résultent.

UNE PUBLICATION SYNDICALE AU CŒUR DU LITIGE

À l'origine de l'affaire, un syndicat publie sur son site internet un article mettant vivement en cause la gouvernance financière et spéculative de l'entreprise, en reprenant un avis rendu par le CSE central dans le cadre de la consultation sur sa situation économique et financière.

La société demande alors au délégué syndical central le retrait de cet avis du site internet syndical. En réponse, celui-ci supprime les données chiffrées ainsi que les noms des clients, mais maintient la publication dans une version modifiée. L'employeur formule une nouvelle demande de retrait, refusée par le syndicat au motif qu'aucun élément confidentiel ne transparaîtrait plus dans l'avis expurgé publié.

La société assigne alors en référé le syndicat et le délégué syndical central afin d'obtenir le retrait de la publication. Les juges du fond font droit à cette demande, considérant que la publication d'un avis du CSE central sur un site internet accessible à tous, comportant des informations confidentielles susceptibles de porter atteinte aux intérêts légitimes de l'entreprise dans un cadre concurrentiel, constituait un trouble manifestement illicite.

Le syndicat se pourvoit en cassation. Il soutient qu'un syndicat a le droit de communiquer librement des informations au public sur son site internet et que cette liberté ne peut être limitée que si la divulgation d'informations confidentielles porte atteinte aux droits des tiers. Il ajoute que l'obligation de discrétion ne concerne que les informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur, alors que ni le procès-verbal ni l'avis du CSE central ne comportaient ici de mention de confidentialité.

**PUBLICATION D'UN
AVIS DU CSE :
LA CONFIDENTIALITÉ
S'IMPOSE AUSSI
AUX SYNDICATS**



La Cour de cassation rejette les arguments du syndicat. Elle rappelle d'abord que la liberté d'expression, protégée par **l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme**, peut faire l'objet de restrictions lorsqu'elles sont prévues par la loi, nécessaires à la protection des droits d'autrui et proportionnées au but poursuivi.

Il en résulte que si un syndicat dispose bien du droit de communiquer librement des informations au public sur un site internet, cette liberté peut être limitée lorsque la divulgation d'informations confidentielles est susceptible de porter atteinte aux droits des tiers.

La Cour rappelle également que les membres de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ([art. L. 2315-3 CT](#)).



En l'occurrence, le procès-verbal et l'avis du CSE central ne comportaient pas eux-mêmes de mention de confidentialité. Cependant, la Cour relève que les documents sur lesquels cet avis était fondé, avaient bien été identifiés comme confidentiels. Étaient notamment concernés, le rapport du commissaire aux comptes sur les comptes annuels, les attestations

relatives aux bénéfices nets, aux capitaux propres et au chiffre d'affaires, les informations sur l'associé unique, ou encore le rapport de l'expert intitulé « Synthèse de la mission d'expertise économique et financière pour l'année 2022 », estampillé confidentiel.

Ainsi, l'absence de mention expresse sur l'avis ou le procès-verbal du CSE ne suffit pas à écarter la confidentialité lorsque leur contenu reprend ou synthétise des informations issues de documents eux-mêmes présentés comme confidentiels.

La Cour valide ensuite l'analyse des juges du fond : la suppression des données chiffrées et des noms de clients ne suffisait pas à rendre la publication licite.

Même expurgée, la publication contenait encore de nombreux éléments que l'entreprise était fondée à vouloir préserver de ses concurrents : données relatives à la gestion des ressources humaines, au recrutement, au turn-over, aux parts de marché, à la marge, au résultat, au prévisionnel, à l'impact des politiques publiques, à la performance par secteur d'activité, aux ouvertures d'agences, aux commandes, à l'organisation interne ou encore à la situation selon les territoires.

→ Pour les juges, ces éléments constituaient des données stratégiques, sensibles et confidentielles relatives à la situation économique et financière de l'entreprise. Leur diffusion sur un site internet accessible au public était donc susceptible de porter atteinte aux intérêts légitimes de l'entreprise dans un cadre concurrentiel.

LA DIFFUSION DES TRAVAUX DU CSE PAR LE SYNDICAT S'ARRÊTE AUX PORTES DE L'ENTREPRISE

La Cour de cassation ajoute enfin que les procès-verbaux des réunions du CSE peuvent, après adoption, être affichés ou diffusés dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon les modalités prévues par le règlement intérieur ([art. L. 2315-35 CT](#)).

Elle en déduit que les procès-verbaux du CSE, dont fait partie intégrante l'avis du comité lorsqu'il contient le compte rendu d'une délibération et la motivation du vote, n'ont vocation à être communiqués qu'à l'intérieur de l'entreprise.

Ce raisonnement juridique faisait donc obstacle à la reproduction des travaux du CSE par le syndicat sur un site internet accessible au public.

Par cette décision, la Cour de cassation procède à une interprétation stricte du périmètre de publication du procès-verbal du comité social et économique, ainsi que tous les documents et informations qui y sont rattachés.

Et, dès lors que les organisations syndicales s'appuient sur des documents issus du CSE, elles doivent s'assurer que leur communication ne révèle pas, directement ou indirectement, des informations confidentielles ou stratégiques issues des consultations. À défaut, la publication peut caractériser un trouble manifestement illicite et justifier son retrait en référé.

[Cass., soc. 1er avril 2026, n° 24-19.613](#)





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**
- ▶ **la Répartition Pharmaceutique**
- ▶ **les Professions regroupées du Cristal, du Verre et du Vitrail**



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

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

LE BREVET :

L'ASSURANCE D'UNE MANNE FINANCIÈRE JUSQU'À AU MOINS 20 ANS

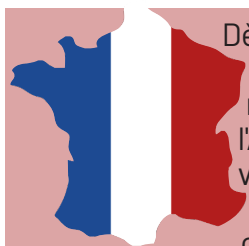
La financiarisation du médicament ne s'est pas imposée par hasard. Elle repose sur un cadre juridique et politique plus ancien, dont le brevet constitue l'un des instruments centraux.

L'histoire récente des Big pharma a toujours tendance à vouloir effacer le passé, afin de nous faire croire que le système actuel des brevets aurait toujours existé ; et ainsi faire de la propriété intellectuelle un bien privé marchand à but lucratif.

Et pourtant l'histoire de la protection par brevet des médicaments en Europe, n'est pas si éloignée du XXI^{ème} siècle.

Cette histoire révèle des trajectoires nationales très différentes, reflétant des conceptions divergentes du rôle du médicament dans la société. Et surtout une industrie qui a su se développer et progresser en recherche et développement sans l'idée même de brevet.

La France s'est longtemps distinguée par son refus de breveter les médicaments.



Dès la première loi sur les brevets de 1791 (la loi sur les découvertes utiles remplace les privilèges d'invention de l'Ancien Régime par les brevets d'invention), puis avec la grande loi de 1844 qui structure le système français des brevets d'invention, les produits pharmaceutiques sont explicitement exclus de la brevetabilité.

Cette exclusion repose sur une philosophie humaniste claire : le médicament, nécessaire à la santé publique, ne peut être approprié par un monopole privé.

Cette position française perdure pendant plus d'un siècle. Elle s'inscrit dans une conception du médicament comme bien public plutôt que comme marchandise ordinaire.

L'objectif est de favoriser la concurrence, de maintenir des prix bas et de garantir l'accès aux traitements pour l'ensemble de la population.

Ce n'est qu'en 1959, sous la pression internationale et notamment américaine, que la France autorise enfin la brevetabilité des médicaments avec la création du "certificat d'addition". Mais même alors, le système reste restrictif : seuls les procédés de fabrication peuvent être brevetés, pas les molécules elles-mêmes.

Il faut attendre 1969 pour que les produits pharmaceutiques deviennent pleinement brevetables en France, alignant progressivement le pays sur les standards internationaux.



L'Allemagne suit une trajectoire comparable. Malgré son avance industrielle et scientifique précoce dans le domaine chimique et pharmaceutique, le pays maintient longtemps une non-brevetabilité des produits pharmaceutiques.

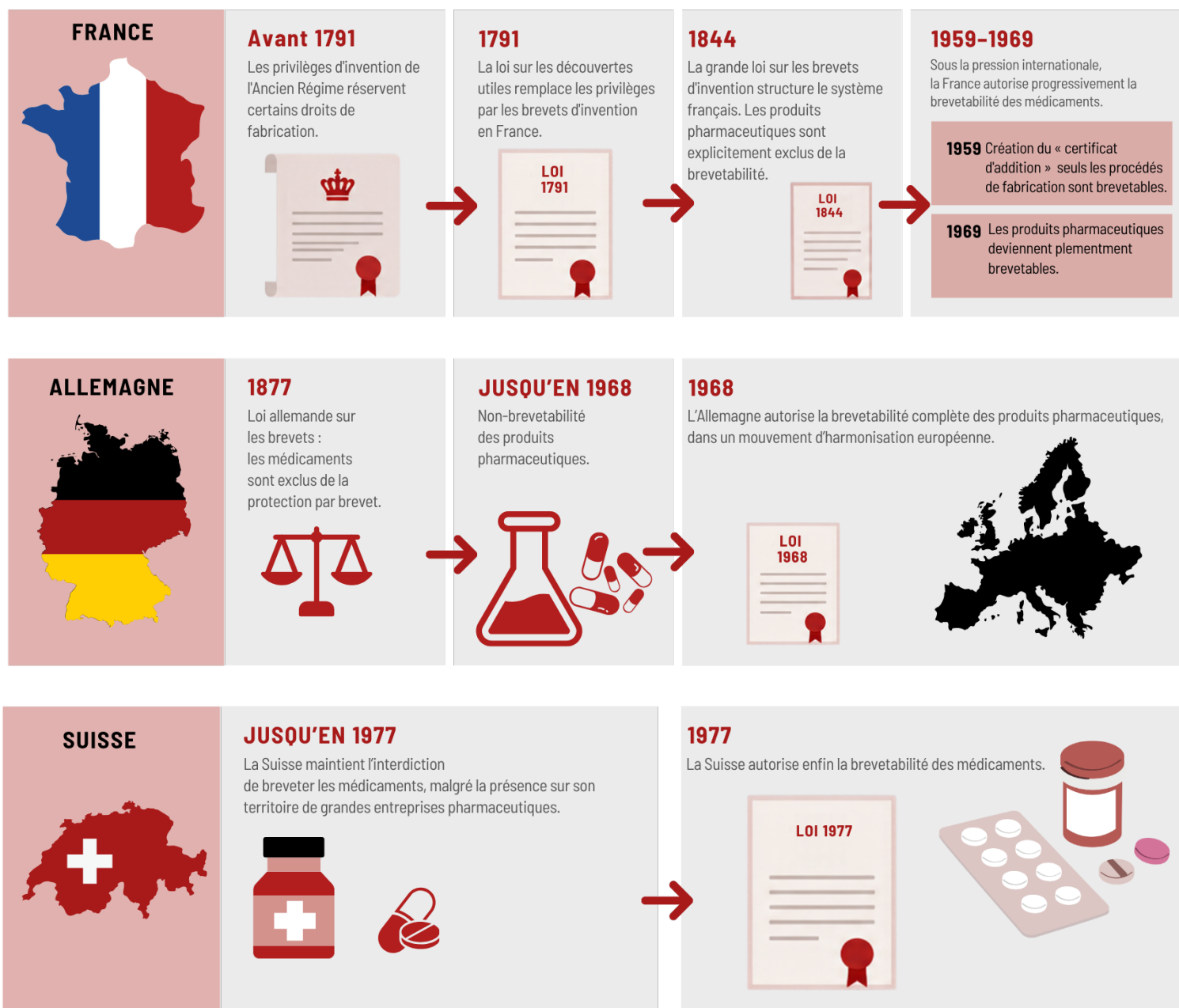
La loi allemande sur les brevets de 1877 exclut explicitement les médicaments de la protection par brevet.

Cette exclusion s'explique par des préoccupations similaires à celles de la France : préserver l'accès aux soins, éviter les monopoles sur des produits vitaux et favoriser le développement d'une industrie chimique et pharmaceutique par l'imitation et l'amélioration progressive des produits existants.

Ce n'est qu'en 1968 également que l'Allemagne autorise la brevetabilité complète des produits pharmaceutiques, dans un mouvement d'harmonisation européenne et sous l'influence croissante des standards internationaux portés notamment par les États-Unis.



LE BREVET : ZOOM SUR 3 PAYS D'EUROPE



AUJOURD'HUI :

**LE BREVET EST DEvenu UN INSTRUMENT CENTRAL
DE LA FINANCIARISATION DU MÉDICAMENT.**



La Suisse présente un cas encore plus remarquable. Malgré la présence sur son territoire de ce qui deviendra l'une des plus puissantes industries pharmaceutiques mondiales (avec notamment Hoffmann-La Roche, Novartis, et avant eux Ciba et Sandoz), le pays maintient l'interdiction de breveter les médicaments jusqu'en 1977.

Aujourd'hui, le système des brevets joue un rôle déterminant dans la financiarisation des laboratoires pharmaceutiques, et il alimente la croyance qu'il n'y aurait aucune alternative au développement et au progrès de la thérapie pharmaceutique sans cette propriété intellectuelle.

SELON LE LEEM :



« La propriété industrielle est l'un des éléments clés du développement de l'innovation. Comme toutes les autres entreprises, les entreprises du médicament doivent pouvoir compter sur la protection que leur confèrent les brevets sur leurs inventions* ».

TOUJOURS SELON LE LEEM :



« Les brevets ont à la fois une valeur défensive et une valeur stratégique. Ils dopent la valeur de l'entreprise, qu'elle soit une petite société de biotechnologies ou un grand laboratoire pharmaceutique. Le brevet encourage la recherche, car il valorise ses résultats dans un cadre légal.

Il permet ainsi d'inciter les entreprises du médicament à investir sur des programmes de recherche très onéreux et au long cours pour la mise au point de médicaments nouveaux. »

Ici encore, la crise sanitaire du COVID-19 est révélatrice. Malgré les milliards de dollars de fonds publics, les laboratoires ont conservé l'exclusivité de leurs brevets, empêchant une production à grande échelle par d'autres acteurs.

En octobre 2020, l'Inde et l'Afrique du Sud proposent à l'OMC une levée temporaire des brevets sur les vaccins COVID-19 pour permettre une production locale.



En réaction, les laboratoires Pfizer, Moderna et AstraZeneca s'y opposaient farouchement, arguant que cela nuirait à l'innovation. Résultat, après 18 mois de négociations, un accord très limité est trouvé en juin 2022, autorisant une production sous licence... trop tard pour avoir un impact réel sur la pandémie.

→ **Conséquence, 95 % des vaccins produits en 2021 provenaient de 10 pays seulement (USA, Chine, Inde, UE, etc.), laissant l'Afrique avec moins de 1 % de la production mondiale.**

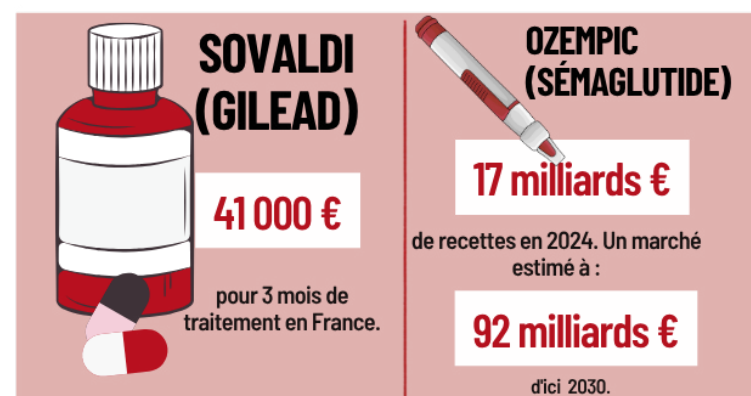
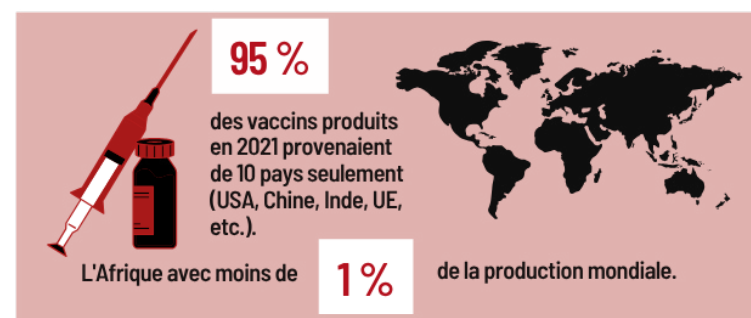
LE BREVET EST LA CLEF DE VOÛTE DU SYSTÈME DE « RACKET » PRÉSENTÉ COMME LE MOTEUR DE L'INNOVATION, MAIS FONCTIONNANT EN RÉALITÉ COMME L'INSTRUMENT D'UNE RENTE GARANTIE SUR 20 ANS.



Le cas du Sovaldi, traitement contre l'hépatite C de Gilead, en est l'illustration la plus cruelle : trois mois de traitement ont coûté jusqu'à 41 000 euros en France, provoquant un rationnement de fait.

Certains médicaments dits « innovants » dépassent aujourd'hui le demi-million d'euros.

Ce danger d'inflation des prix que provoque le brevet est désormais systémique. **L'Ozempic en est l'exemple des plus spectaculaires : 17 milliards d'euros de recettes en 2024, un marché estimé à 92 milliards d'ici 2030.**



Le brevet pharmaceutique accorde dans la plupart des cas un monopole de 20 ans en échange de la divulgation de l'invention.

MAIS LES LABORATOIRES ONT DÉVELOPPÉ DES STRATÉGIES D'EXTENSION DE MONOPOLE, NOTAMMENT PAR LE DÉPÔT DE BREVETS SECONDAIRES.



C'est le cas du **laboratoire AbbVie**, qui a déposé aux États-Unis environ 250 demandes de brevet pour son produit phare l'Humira, dont 90 % après l'approbation du médicament en 2002, selon le

groupe de défense Initiative for Medicines, Access & Knowledge.

→ Ou encore le **laboratoire ROCHE** maintient environ 100 brevets actifs autour de traitements anticancéreux comme Herceptin, Perjeta, Kadcyla et Phesgo, avec un monopole potentiel jusqu'en 2042 et 156 milliards de francs suisses de chiffre d'affaires cumulé.

→ **Ozempic et le Sémaglutide** font l'objet de 142 brevets, avec une protection effective annoncée jusqu'en 2036 alors que le brevet principal expirerait en 2026.

CETTE ACCUMULATION DE BREVETS TRANSFORME L'INNOVATION EN RENTE PROLONGÉE.



Il est donc temps de casser cette contre-vérité, qui voudrait que le brevet soit le moteur de l'innovation dans le domaine de la santé.

L'HISTOIRE DE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE NOUS DÉMONTRE QUE LE BREVET N'A JAMAIS ÉTÉ UNE CONDITION INDISPENSABLE À LA RECHERCHE, NI MÊME LE MOTEUR DE L'INNOVATION.

La France, l'Allemagne ou encore la Suisse ont réussi à développer une industrie pharmaceutique puissante alors même que les médicaments n'y étaient pas brevetables.

Dire qu'il ne pourrait pas y avoir d'innovation sans brevet ne relève donc pas d'une réalité historique, mais bien d'une histoire récente inventée par l'industrie pharmaceutique pour légitimer le système économique actuel.

EN RÉALITÉ, LE BREVET PHARMACEUTIQUE EST AVANT TOUT UN OUTIL DE RENTABILITÉ ET DE FINANCIARISATION DU MÉDICAMENT !

En donnant aux laboratoires une exclusivité commerciale pendant au moins vingt ans, et parfois bien plus grâce à l'accumulation de brevets secondaires, il leur permet de retarder l'arrivée des génériques, d'empêcher la concurrence et de maintenir des prix très élevés.

Les exemples du Sovaldi, de l'Humira, de l'Ozempic ou encore des traitements anticancéreux de Roche, démontrent bien que la propriété intellectuelle sert surtout à garantir des revenus considérables dans la durée.

CE SYSTÈME NE FAVORISE QUE LE MONOPOLE, AVEC LEQUEL BIG PHARMA PEUT IMPOSER LES PRIX.



Face à ce monopole légal, organisé de façon conjointe avec l'industrie pharmaceutique et les dirigeants des États, les malades, tout comme les systèmes publics de santé, sont alors obligés de déboursier des sommes démesurées, de limiter l'accès à certains traitements ou de retarder les prises en charge.

ET DANS CE CAS, UNE INNOVATION QUI NE PEUT PAS PROFITER AUX MALADES PERD TOUT INTÉRÊT.

La recherche scientifique progresse grâce au partage, à la vérification et à la réutilisation des connaissances. Une découverte ne devient véritablement utile que lorsque d'autres chercheurs peuvent la reproduire, la critiquer, la modifier et l'intégrer à leurs propres travaux.

Or, lorsqu'une découverte est protégée par un brevet, elle peut être connue publiquement sans être librement utilisable.

LE BREVET IMPOSE DONC UNE DIFFÉRENCE ESSENTIELLE ENTRE L'ACCÈS À L'INFORMATION ET LE DROIT DE S'EN SERVIR.



Il est possible de lire un brevet et de comprendre le fonctionnement et l'action d'une molécule, mais cela ne signifie pas qu'on peut l'utiliser librement.

Pendant la durée de protection, le titulaire, dans notre cas le laboratoire pharmaceutique, peut autoriser ou interdire l'exploitation de l'invention et demander le paiement d'une licence à son concurrent qui voudrait se servir de ce savoir pour d'autres recherches.

DANS CES CONDITIONS, UNE INFORMATION SCIENTIFIQUE PUBLIÉE MAIS INUTILISABLE GRATUITEMENT POSSEDE UNE UTILITÉ LIMITÉE POUR LA COMMUNAUTÉ SCIENTIFIQUE.



C'est comme donner à un chercheur le plan d'un outil tout en lui interdisant de le construire ou de s'en servir.

Pourtant la science est un processus collectif et cumulatif. Chaque découverte repose sur les travaux précédents. **Pour qu'une connaissance fasse progresser la recherche, les scientifiques doivent pouvoir :**



Retrouvables
les expériences
afin de vérifier
les résultats



Innovées
les méthodes
et les outils
développés par
d'autres équipes



Conséquent
plusieurs
techniques



Montrée
une invention
pour l'améliorer



Une équipe
les résultats
à de nouveaux
problèmes



Partage des
les améliorations
réalisées

Si chacune de ces opérations nécessite une autorisation ou le paiement d'une licence, le fonctionnement normal de la recherche est ralenti.

L'OBJECTIF DE LA RECHERCHE N'EST PAS SEULEMENT D'ACCUMULER DES INFORMATIONS.

Il faut transformer ces informations en expériences, en outils, en médicaments et en solutions concrètes.

UNE INFORMATION SCIENTIFIQUE N'A DONC PAS LA MÊME VALEUR, LORSQU'ELLE PEUT SEULEMENT ÊTRE CONSULTÉE ET LORSQU'ELLE PEUT ÊTRE LIBREMENT UTILISÉE.

Le cas de **Myriad Genetics** illustre clairement ce problème. Cette entreprise détenait aux États-Unis des brevets concernant des séquences liées aux gènes BRCA1 et BRCA2, associés à certains risques de cancers du sein et de l'ovaire.



Les chercheurs et les médecins connaissaient l'existence de ces gènes. Cependant, les droits exclusifs de Myriad limitaient la possibilité pour d'autres laboratoires de proposer certains tests ou de développer librement des méthodes concurrentes.

La connaissance était donc disponible sur le plan scientifique, mais son utilisation pratique était contrôlée.



Cette situation pouvait limiter la vérification indépendante des résultats, l'amélioration des tests et l'accès des patientes à un second avis. En 2013, la Cour suprême des États-Unis a décidé qu'une séquence d'ADN naturel simplement isolée ne pouvait pas être brevetée.

Cet exemple montre qu'une information essentielle à la santé publique perd une partie de son utilité si un acteur peut empêcher les autres chercheurs et laboratoires de l'utiliser librement.

Un dernier effet du système des brevets est qu'il oriente la recherche vers les maladies et les traitements les plus rentables, en abandonnant certains besoins sanitaires dès lors qu'ils ne représentent pas un « marché » suffisamment profitable.

LE BREVET, EN FAISANT DU MÉDICAMENT UNE PROPRIÉTÉ PRIVÉE, APPARAÎT COMME UN MOYEN, POUR L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE, DE PROTÉGER SES MARCHÉS ET DE S'ASSURER DURABLEMENT DES PROFITS « LES DIVIDENDES DU BREVET ».

GRÂCE À L'ACTION DE LA **FNIC-CGT**

LES SALARIÉS MEMBRES D'UNE CPPNI BÉNÉFICIENT DE LA **PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

(Source juridique : JDS avocat)

Dans un arrêt du 9 septembre 2026, la chambre sociale de la Cour de cassation confirme que les salariés membres d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) bénéficient de la protection contre le licenciement reconnue aux délégués syndicaux.

Cette protection s'applique aux membres des commissions paritaires instituées au niveau national, même lorsque l'accord collectif instituant la commission ne prévoit aucune protection particulière.

EN CONSÉQUENCE, LEUR LICENCIEMENT NE PEUT INTERVENIR SANS AUTORISATION PRÉALABLE DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL.

LES COMMISSIONS PARITAIRES PERMANENTES DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

LES CPPNI SONT INSTITUÉES AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES ET SONT COMPOSÉES DE REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS ET DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS.

Elles exercent notamment des missions de négociation, de suivi et d'interprétation des conventions et accords collectifs.

Les salariés désignés pour y siéger exercent ainsi un mandat représentatif en dehors de l'entreprise.

A cet égard, l'article [L. 2234-3 du Code du travail](#) prévoit que les accords instituant des commissions paritaires professionnelles au plan local déterminent les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection applicable aux délégués syndicaux.

La question soumise à la Cour de cassation était notamment de déterminer si cette protection bénéficiait également aux salariés membres de commissions paritaires professionnelles instituées au niveau national, telles que les CPPNI de branche.

UNE PROTECTION CONSTRUITE PAR LA JURISPRUDENCE

La jurisprudence a affirmé, à plusieurs reprises, que le législateur avait entendu accorder aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif la protection prévue à l'article [L. 2411-3 du Code du travail](#) applicable aux délégués syndicaux en cas de licenciement (Cass. soc., 1 février 2017 n° 15-24.310 ; Cass. soc., 20 mars 2024 n° 22-15.857).



→ Par une décision du **6 février 2026**, le Conseil constitutionnel a déclaré conforme à la Constitution cette interprétation de l'article L. 2234-3 du Code du travail.

DANS SON ARRÊT DU 9 SEPTEMBRE 2026, LA COUR DE CASSATION S'INSCRIT DANS LA CONTINUITÉ DE CETTE JURISPRUDENCE.

Elle rappelle qu'il résulte de l'article L. 2234-3, «**éclairé par les travaux parlementaires ayant précédé l'adoption de la loi du 4 mai 2004**», que le législateur a entendu accorder aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif la protection prévue par l'article L. 2411-3 du Code du travail applicable aux délégués syndicaux en cas de licenciement.



En l'espèce, le salarié était membre, depuis décembre 2020, de la CPPNI de la branche des industries chimiques et connexes.

Il avait également été désigné, le 5 avril 2024, membre de la CPPNI de la branche du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques.

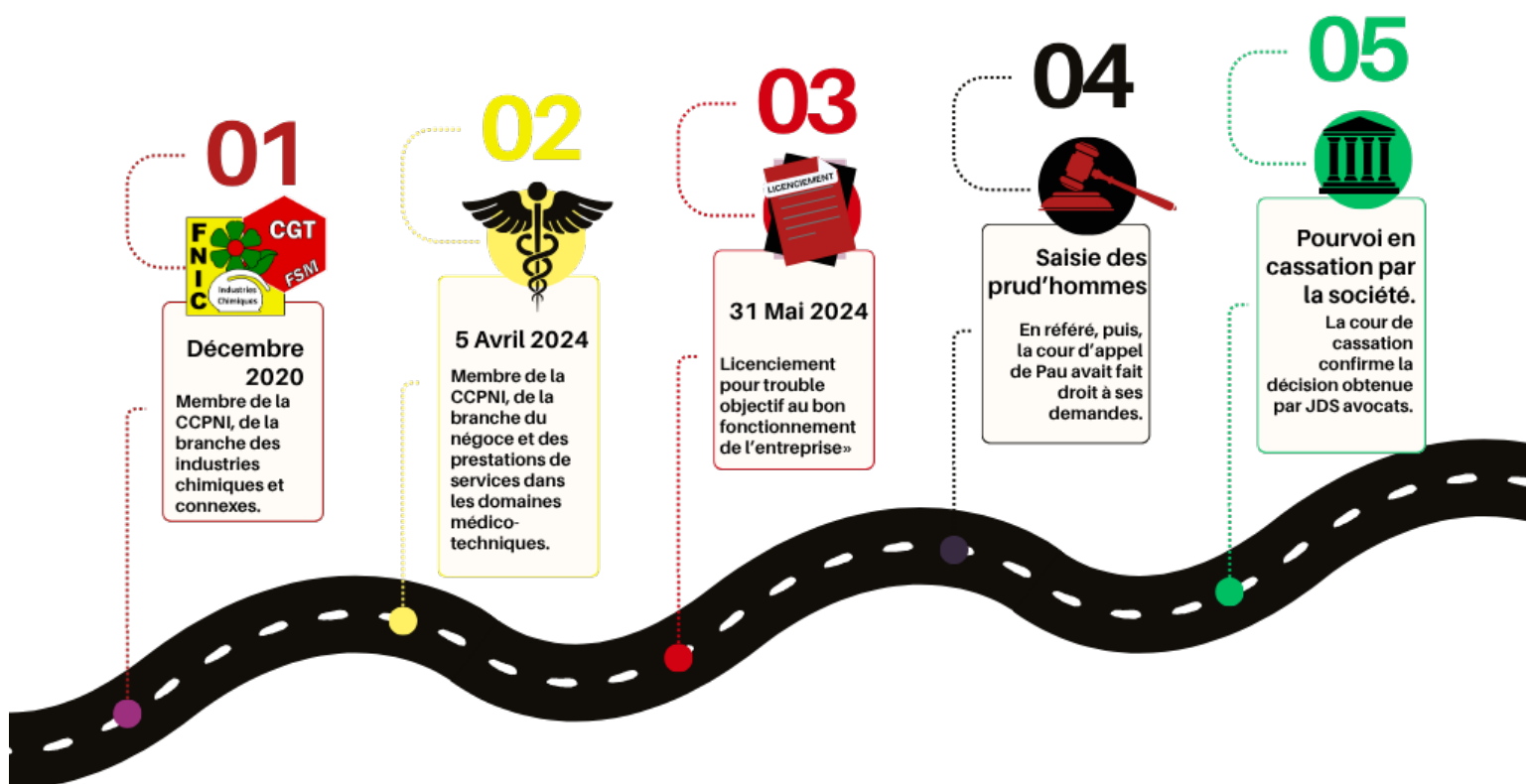
Le 31 mai 2024, son employeur l'avait licencié pour «*trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise*», sans solliciter au préalable l'autorisation de l'inspecteur du travail.

LE SALARIÉ AVAIT ALORS SAISI LA JURIDICTION PRUD'HOMALE EN RÉFÉRÉ AFIN D'OBTENIR SA RÉINTÉGRATION AINSI QUE LE PAIEMENT DES SALAIRES CORRESPONDANT À LA PÉRIODE D'ÉVICTION.

La cour d'appel de Pau avait fait droit à ses demandes. La société a alors formé un pourvoi en cassation, contestant notamment l'extension de cette protection aux membres de CPPNI instituées au niveau national.

UN CONTENTIEUX PORTÉ PAR LA FNIC-CGT ET JDS AVOCATS, DÈS L'INSTANCE PRUD'HOMALE

La décision obtenue par JDS avocats, devant la cour d'appel de Pau est désormais confirmée par la Cour de cassation.



UNE PROTECTION APPLICABLE AUX MEMBRES DES CPPNI NATIONALES,

MÊME DANS LE SILENCE DE L'ACCORD COLLECTIF

La Cour de cassation affirme que, « sans faire de distinction concernant le caractère local ou national des commissions paritaires professionnelles », l'application combinée des articles L. 2251-1 et L. 2234-3 du Code du travail conduit à reconnaître à leurs membres la protection accordée aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

Surtout, cette protection s'applique « même en cas de silence de l'accord collectif ayant institué ladite commission ».

LE BÉNÉFICE DU STATUT PROTECTEUR NE DÉPEND DONC PAS DE L'EXISTENCE, DANS L'ACCORD INSTITUANT LA CPPNI, D'UNE CLAUSE ACCORDANT EXPRESSÉMENT UNE PROTECTION À SES MEMBRES.



DÈS LORS QUE LE SALARIÉ EST TITULAIRE D'UN MANDAT PROTÉGÉ, SON EMPLOYEUR NE PEUT PROCÉDER À SON LICENCIEMENT SANS AVOIR OBTENU AU PRÉALABLE L'AUTORISATION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL.

En l'espèce, aucune autorisation administrative n'avait été sollicitée.

La Cour de cassation approuve donc la cour d'appel qui a considéré que ce licenciement constituait un trouble manifestement illicite et a ordonné la réintégration du salarié dans l'entreprise.

Le rejet du pourvoi confirme également la condamnation de l'employeur au paiement des rémunérations dues au salarié pour la période comprise entre son éviction et sa réintégration effective.

Cet arrêt rappelle que l'employeur qui envisage de licencier un salarié membre d'une CPPNI doit tenir compte du statut protecteur attaché à ce mandat et, lorsque le salarié peut s'en prévaloir, solliciter préalablement l'autorisation de l'inspecteur du travail.

LE LICENCIEMENT SANS AUTORISATION ADMINISTRATIVE

CONSTITUE UN TROUBLE MANIFESTEMENT ILLICITE

La conséquence pratique de cette protection est particulièrement importante.

À défaut, le salarié peut notamment obtenir en référé sa réintégration ainsi que le paiement des rémunérations dues au titre de la période d'éviction.

Cass. soc., 9 septembre 2026, n° 25-14.582

TOUTES ET TOUS, ENSEMBLE,

NOUS SERONS PLUS FORT.E.S !

**IL Y A SUREMENT UNE
SYNDIQUÉE, UN SYNDIQUÉ CGT**

QUI VOUS RESSEMBLE

UN PEU !

BULLETIN D'ADHÉSION À LA CGT

NOM _____

Prenom _____

Entreprise _____

Adresse _____

Téléphone _____

Mail _____

SOUHAITE ADHÉRER À LA CGT

Bulletin à remplir et à renvoyer à la FNIC CGT case 429
93514 Montreuil cedex ou par mail à contact@fnic-cgt.fr





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

44^{ème} CONGRÈS INTERNATIONAL FNIC-CGT DES INDUSTRIES CHIMIQUES



DU DIMANCHE 21 MARS
AU VENDREDI 26 MARS 2027



AU VILLAGE CLUB MILÉADE
DE LA PALMYRE

Inscrivez- d'ores et déjà ces dates dans vos agendas !

Notre 44ème congrès va revêtir un caractère exceptionnel à plusieurs titres :

1. **Premièrement, politiquement** au vu de l'acharnement de la classe dirigeante à matraquer notre classe Ouvrière. En effet, depuis le 43ème congrès de la Fédération, nous devons faire face à une déferlante de plus de 150 plans antisociaux, restructurations, etc. dans nos entreprises de la FNIC CGT, tous accompagnés par un gouvernement aux bottes du patronat, distribuant des aides publiques par milliards, tout en pratiquant la modération salariale. Bien entendu, nos syndicats ont répondu par la grève, se sont mobilisés contre la casse de nos emplois, pour la défense de nos conquies, comme celui de la Sécurité sociale, et des conquies de 1936, comme les congés payés, la semaine de 40 heures payées 48, les conventions collectives, etc.
1. Ensuite, notre 44ème congrès accueillera une délégation **de représentants syndicaux internationaux**, ce qui va nous permettre d'aborder les enjeux de la paix, de la mondialisation, et de créer des convergences de luttes, de nous donner les moyens d'un syndicalisme international pour que les peuples puissent vivre, et non survivre.
2. Enfin, ce congrès marquera **les 120 ans de notre Fédération**. C'est le 26 février 1907 que les syndicats des tordeurs d'huile de Dunkerque et les pétroliers du Havre engageaient la discussion sur la constitution de la « Fédération des produits chimiques », rejoints peu après par le syndicat des produits chimiques et des caoutchoutiers. Un moment spécifique du congrès sera dédié à cette commémoration.

Dès à présent, chaque syndicat :

A la possibilité de s'inscrire à ce moment incontournable de débats et d'échanges de notre Fédération, accompagné de grands moments fraternels.

Doit prendre les dispositions pour prévoir les conditions de la participation de ses délégués, en :

• **Déposant dès le début d'année 2027 les demandes d'absence, droit syndical d'entreprise, CEFESS, formation CSE ou CSSCT, etc.,**

• **Et d'inscrire une ligne budgétaire dans la politique financière pour libérer des financements nécessaires.**

Un mode d'emploi de participation au congrès sera publié dans le dernier trimestre 2026. L'ensemble des documents politiques de préparation du congrès vous sera envoyé dans le premier trimestre de 2027, conformément aux statuts de la Fédération.

La Fédération organisera des réunions dans les régions afin de permettre la prise en compte le plus large possible de ces questions vitales pour le présent et l'avenir de notre syndicalisme de masse et de lutte de classes.

L'organisation du Congrès de la FNIC-CGT demande beaucoup de travail et d'engagement pour accueillir les centaines de délégués, organiser leur hébergement et assurer le bon déroulement des débats.

**NOUS VOUS DEMANDONS EN CONSÉQUENCE DE VOUS INSCRIRE DÈS MAINTENANT
POUR PARTICIPER A CE MOMENT FORT DE NOTRE DÉMOCRATIE**

44^{ème} CONGRÈS INTERNATIONAL DE LA FNIC-CGT



au village club Miléade de la Palmyre
du 21 au 26 mars 2027

INSCRIPTION

SYNDICAT

NOM DU SYNDICAT

CONVENTION COLLECTIVE

ADRESSE

E-MAIL

RENSEIGNEMENTS INDIVIDUELS

PERSONNE 1

PERSONNE 2

PERSONNE 3

PERSONNE 4

NOM - PRÉNOM

E-MAIL

TÉLÉPHONE

TRANSPORT

TRAIN ☐

GARE SNCF DE ROYAN

NAVETTE <=> VILLAGE CLUB MILEADE DE PALMYRE

VOITURE ☐

CHOIX DE LA FORMULE

HÉBERGEMENT :

les hébergements se font en bungalow double ou triple composé d'une pièce commune, de sanitaires communs et de couchage dans des pièces séparées. L'infrastructure du village ne nous permet pas de vous proposer des hébergements individuels.

FORMULE N°1

AVEC HÉBERGEMENT

ARRIVÉE LE DIMANCHE SÉANCE INTERNATIONAL

550 € / personne

5 nuits + petits déjeuners

4 déjeuners

4 dîners + soirée fraternelle

formule n°1

☐

FORMULE N°2

AVEC HÉBERGEMENT

ARRIVÉE LE LUNDI

500 € / personne

4 nuits + petits déjeuners

4 déjeuners

3 dîners + soirée fraternelle

formule n°2

☐

FORMULE

N°3

SANS HÉBERGEMENT

400 € / personne

4 déjeuners

soirée fraternelle

formule n°3

☐

Allergie Alimentaire :

TOTAL

€

pour que les inscriptions soient effectives, elles doivent être accompagnées des règlements correspondants à l'ordre de la Fnic-cgt

SOLIDARITÉ

soutien financier du syndicat par la prise en charge des nouveaux ou petits syndicats ou des membres du personnel administratif

le syndicat verse la somme de euros

Vous pouvez aussi scanner ce QR code pour vous inscrire



Merci de nous retourner ce bulletin à
FNIC-CGT - Case 429 - 263, rue de Paris - 93514 Montreuil cedex
e-mail : secretariat.general@fnic-cgt.fr

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Laboratoires de biologie médicale



02 & 03 DÉC. 2026



Du mercredi 2 décembre à 14h
au jeudi 3 décembre à 15h



Salle Perrouault – Montreuil

AU PROGRAMME

- Financiarisation de la biologie.
- PAP : ce qu'il faut savoir.
- Actualité de la FNIC-CGT et organisation du rapport de force.

Désengagement de l'État dans les dépenses de santé, exonérations patronales qui grèvent les recettes de la Sécurité sociale, déremboursements, augmentation des forfaits (restes à charge), baisse des indemnités journalières et plafonnement des accidents du travail, avec une ouverture toujours plus importante du marché de la santé au secteur privé et aux assurances : autant d'attaques contre la Sécurité sociale qui mettent en danger sa survie même...

La population et les professionnels du secteur sont sacrifiés au nom d'une rentabilité exigée par des acteurs qui dénaturent l'obligation de santé qui leur incombe. Les laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers n'échappent pas à la règle : dans une logique de profit maximum, ils se sont regroupés, rachetés, ont fusionné, dégradant ainsi les conditions de travail et licenciant ceux qui, depuis des années, avaient fait vivre la biologie avec tout le professionnalisme et l'humanité nécessaires au domaine de la santé.

Les salaires misérables, l'absence de perspectives d'évolution et le management toxique pour faire plier les salariés face à des règles de fonctionnement toujours plus difficiles ont conduit, lundi 4 mai, à une journée de grèves organisées partout en France. Personne n'est dupe : les soi-disant campagnes de dépistage, les regroupements et fermetures de laboratoires, les réorganisations perpétuelles dans les laboratoires sont les moyens qu'ont ces gros groupes de laboratoires de faire toujours plus de marge.

Comprendre la financiarisation de la santé pour réagir et nous organiser, au-delà même de nos laboratoires, constituera le socle de nos échanges pendant ces 2 jours.



LA LUTTE NE FAIT QUE COMMENCER !

INSCRIPTION

**AG SYNDICATS FNIC CGT
BRANCHE LABORATOIRES
DE BIOLOGIE MÉDICALE**

**du 02 décembre à 14h
au 03 décembre à 15h**

SYNDICAT _____

DÉPARTEMENT _____

NOM _____

PRENOM _____

E-MAIL _____

TÉLÉPHONE _____

Formulaire à renvoyer à : murielle.morand@fnic-cgt.fr

PAS TOUCHE À NOTRE SÉCU !



**LA SÉCU,
VITALE
POUR TOUS !**