

# JUIN 2016

# N°188

## Sommaire

**EDITO** P. 1

**OFFICINES** P. 2 et 7

- Protection Sociale : choix de l'organisme assureur de branche.*
- Revalorisation du métier de préparateur.*

**ELECTIONS TPE** P. 3-6 et 8

- Dossier TPE (4 pages)*
- Affiche Elections TPE*



Bulletin d'information bimestriel des Syndicats CGT du personnel des pharmacies d'officines et des laboratoires d'analyses médicales.

ISSN 07657021  
Commission Paritaire : 114S07701  
Directeur de publication : Gilles HELLIER  
Imprimé par nos soins : FNIC CGT  
Bimestriel - 2,74 €  
case 429 - 263, rue de Paris  
93100 Montreuil  
E-mail : [contact@fnic-cgt.fr](mailto:contact@fnic-cgt.fr)  
Site : <http://www.fnic-cgt.fr>



## RETRAIT DE LA LOI TRAVAIL

Après 3 mois de manifestations et de grèves, la mobilisation contre le projet de loi travail ne faiblit pas.

Au contraire, suite aux Assemblées générales, les mouvements de grèves, y compris reconductibles, s'étendent et des actions sous formes diverses se développent.

Par son silence et son mépris, le gouvernement est responsable de la situation de blocage. La mobilisation rencontre toujours le soutien de la population, consciente des régressions sociales qui menacent les salarié(e)s d'aujourd'hui et de demain.

Les syndicats mobilisés condamnent les attaques injurieuses et inacceptables du Medef contre le mouvement social et les syndicats. Ces propos entretiennent un climat délétère qui encourage des menaces contre les militant(e)s et les salarié(e)s mobilisé(e)s. Ni la surenchère au Sénat, ni l'entêtement du gouvernement n'entameront notre détermination.

Depuis le début du conflit, la lutte paie et le gouvernement s'est vu con-

trait de céder à des revendications sectorielles légitimes. Pour autant, il s'obstine encore à ne plus rien lâcher sur la loi, en particulier sur la primauté des accords d'entreprises sur les accords de branches et la loi, le chantage par les accords de maintien et de développement de l'emploi, le référendum d'entreprise, la facilitation des licenciements, le temps de travail, la médecine du travail, la pénalisation financière des privé(e)s d'emploi...

Ces éléments constituent le cœur de la lutte que mènent les Organisations syndicales et la raison pour laquelle elles exigent, depuis le début, le retrait du projet et l'ouverture d'une négociation pour de nouveaux droits.

Depuis le 20 mai, les Organisations syndicales et de jeunesse ont demandé à être reçues par le Président de la République. Cette requête est restée, à ce jour, sans réponse alors que, depuis trois mois, les Organisations ont des propositions à faire valoir et sont prêtes à discuter.

►► DÈS AUJOURD'HUI, LES ORGANISATIONS APPELLENT À POURSUIVRE ET À AMPLIFIER LES MOBILISATIONS EN MULTIPLIANT, EN PARTICIPANT ET EN SOUTENANT LES ACTIONS DÉCIDÉES PAR LES SALARIÉS EN ASSEMBLÉES GÉNÉRALES Y COMPRIS PAR DES GREVES !!!



## ● PROTECTION SOCIALE : CHOIX DE L'ORGANISME ASSUREUR DE BRANCHE

La Cour de cassation a rendu hier une décision relative à la désignation d'IPGM dans la pharmacie d'officine. Le point a d'abord été fait sur la transparence de la procédure de désignation : c'est sans surprise que la Cour applique la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Puis un autre volet de la procédure de désignation est abordé par la Cour, il s'agit de l'indépendance des partenaires sociaux face au classement des offres finalement retenues à l'issue de l'appel d'offres.

Transparence de la désignation : l'alignement sur la **jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE)**

Comme le signalait le site d'information sociale Tripalio, début janvier, la CJUE, par sa décision du 17 décembre 2015, a statué sur la transparence à respecter lors de la désignation d'un organisme assureur.

Il ressort de cet arrêt que la désignation d'un organisme assureur n'impose pas un formalisme d'appel d'offres conforme à ce qui est prévu par le code des marchés publics et ne relève donc pas de l'article 56 du Traité sur le fonction-

nement de l'Union européenne (TFUE). En l'occurrence, la Cour de cassation s'aligne logiquement sur ce raisonnement de la CJUE et considère que seule la procédure ayant mené à l'arrêté d'extension de l'accord doit être soumise à une obligation de transparence. S'agissant de l'accord final du 8 décembre 2011 désignant IPGM, la Cour souligne que les partenaires sociaux ne sont pas soumis aux règles des marchés publics et ne sont liés que par les règles conventionnelles qu'ils ont établies.

Ainsi, la seule vérification à effectuer, d'après la Cour de cassation, est de s'assurer que les offres sélectionnées répondent aux conditions prévues par l'appel d'offres et que ledit appel d'offres était ouvert à toutes les institutions. Cela permet de déduire que la décision finale de désignation peut être librement opérée parmi les offres en présence.

Les partenaires sociaux et la désignation face au résultat de l'appel d'offres

La Cour de cassation a statué sur une autre question non moins importante. En effet, la CFDT reproche aux partenaires sociaux de ne pas avoir retenu le premier organisme assureur sur la liste résultant de l'appel d'offres. C'est bien IPGM qui a été désigné par l'accord final alors que les résultats de l'appel d'offres classaient en premier et deuxième les sociétés Allianz IARD et Allianz vie, IPGM n'arrivant que 3<sup>ème</sup>.

La CFDT dénonce un accord discriminatoire visant à favoriser l'institution de prévoyance IPGM face à la société d'assurance Allianz. Ce que la cour d'appel rejette en estimant que la "préférence pour le paritarisme" n'est pas de nature à caractériser une discrimination.

Mais l'arrêt apporte une information supplémentaire concernant la portée de l'appel d'offres.

La Cour de cassation affirme que "le choix final du ou des assureurs revenait aux seuls partenaires sociaux composant la commission paritaire nationale et devait **faire l'objet d'un accord collectif** négocié et conclu dans les conditions prévues par le code du travail, les **partenaires sociaux n'étant aucune-**

ment liés par la notation attribuée aux différentes offres par le rapport, qui ne constituait qu'un élément de réflexion parmi d'autres".

En d'autres termes, le résultat d'un appel d'offres destiné à sélectionner les organismes assureurs pour la mutualisation du risque n'est que consultatif. Le choix final revient aux négociateurs de l'accord et leur décision n'a pas à être justifiée tant qu'elle répond aux critères d'attribution énumérés dans l'appel d'offres initial.

L'appel d'offres n'est donc qu'un moyen d'affiner le choix laissé aux négociateurs de l'accord. Qu'importe le classement ou les notes attribuées aux offres retenues par la sous-commission chargée de l'appel d'offres, les partenaires sociaux restent libres de choisir, dans la liste retenue, le ou les organismes assureurs de leur choix.



# NOUS AUSSI

51<sup>e</sup>  
CONGRÈS  
MARSEILLE  
18-22 AVRIL 2016

la  
cgt

tpe  
artisanat

COLLECTIF CGT - TPE / ARTISANAT - TRIMESTRE 2 - 2016

LETTRE D'INFORMATION  
DE L'ACTIVITÉ CGT DANS LE  
SECTEUR DES TPE / ARTISANAT N°

21



EDITO

## TOUS CONCERNÉS !

Cinq millions de salariés sont concernés par les élections dans les TPE qui se tiendront du 28 novembre au 12 décembre 2016. Une participation massive à ce scrutin est indispensable à plusieurs titres. Cette élection va définir la représentativité nationale de la CGT et déterminera le poids des organisations syndicales dans les branches avec la possibilité de signer ou dénoncer les accords de branches. Autant dire des enjeux majeurs pour défendre nos acquis mais aussi pour être force de propositions.

Ce scrutin servira également à désigner les représentants Cgt qui siègeront dans les futures Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI). Mais aussi pour la désignation du nombre des conseillers prud'hommes CGT qui siègeront dans les différentes sections. Cette élection que nous a

confisqué le gouvernement.

Le taux de participation au scrutin sera donc déterminant pour que la CGT, placée première organisation syndicale en 2012, renforce cette place.

Dans un contexte économique et social tendu où les droits des salariés sont remis en cause par le gouvernement et le patronat, les salariés de l'Artisanat, des TPE, des PME pourraient être les premiers impactés avec la réforme du Code du travail et l'inversion de la hiérarchie des normes. Les conventions collectives sont le plus souvent les seuls droits que possèdent les salariés des entreprises de moins de 10. Ce sont aussi les salariés des entreprises de moins de 10 qui sont les moins syndiqués mais qui savent trouver la CGT pour les défendre devant les conseils des prud'hommes.

Avec les Commissions Paritaires Régionales de l'Artisanat, les futures commissions régionales

pour les salariés des Professions libérales et celles des Services à la personne qui verront le jour, il sera donné plus de poids au dialogue social dans les territoires et cela permettra de porter les revendications des salariés peu organisés.

Autant dire que cette campagne doit aussi être placée sous le signe de la syndicalisation de masse des salariés des TPE. Rendre visible et accessible la Cgt est la condition indispensable de la réussite de ces élections.

Les militants avec leurs organisations de proximité, les Unions Locales et les Unions Départementales sont les premiers à rencontrer dans leurs quotidiens les salariés des TPE. C'est une campagne de proximité, de contact et de débat que nous comptons mener pour faire la démonstration que « la CGT, c'est tous les salariés ».

► Michèle CHAY

# Synthèse de l'enquête salariés tpe 2016

Réalisée en ligne par Harris interactive du 29 mars au 05 avril 2016 sur un échantillon représentatif des salariés des TPE de 1 000 personnes âgés de 16 ans et plus.

Méthode des quotas et redressement appliqués aux variables suivantes : sexe, âge, secteur d'activité et région de l'interviewé(e). Les « rappels 2012 » sont issus d'une enquête réalisée en ligne du 20 au 30 juillet 2012.

## ÊTRE STIMULÉ PAR SON TRAVAIL ET AVOIR UN EMPLOI STABLE RESTENT DES INGRÉDIENTS LES PLUS ESSENTIELS POUR ÊTRE HEUREUX AU TRAVAIL, SELON LES SALARIÉS DE TPE

Pour chacun des critères suivants, indiquez s'il est selon vous très important, plutôt important, plutôt pas important ou pas du tout important pour être heureux au travail (à tous en %)

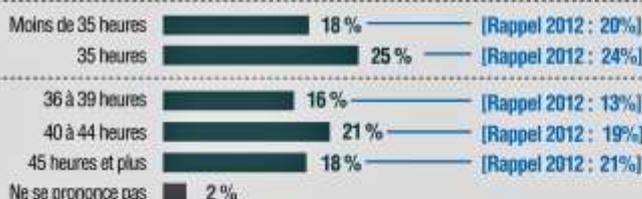
				ST Important	Rappel 2012
Exercer un métier intéressant	65	31	31	96%	98%
Être bien payé	54	42	4	96%	97%
Avoir un emploi stable, sans précarité	61	34	41	95%	96%
Avoir une grande autonomie	45	49	51	94%	94%
Être bien protégé juridiquement contre les accidents de travail, le harcèlement	45	46	81	91%	90%
Pouvoir évoluer dans sa carrière	44	47	711	91%	93%
Travailler pendant un nombre raisonnable d'heures dans la semaine	41	46	1111	87%	87%
Exercer des responsabilités	28	56	142	84%	83%
Bénéficier des droits sociaux (par exemple chèques déjeuner)	27	47	224	74%	77%
Disposer d'une instance interentreprises proposant des avantages (réductions sur le cinéma, les voyages, ...)	18	41	347	59%	53%

Très important ■ Plutôt important ■ Plutôt pas important ■ Pas du tout important ■ Ne se prononce pas ■

Un peu plus de 8 salariés de TPE sur 10 se déclarent satisfaits de leur métier. Ils donnent leurs appréciations sur ce que doivent être de bonnes conditions de travail et de vie. Par ailleurs, Plus des 80 % des salariés ont toujours le sentiment d'exercer un métier intéressant, mais comme en 2012, la moitié seulement estime être bien payée. 68 % indiquent ne pas bénéficier de droits sociaux. 80 % ne disposent pas d'instance interentreprises (types CE...)

## EN 2016, LES SALARIÉS DE TPE DÉCLARENT TRAVAILLER 37 HEURES EN MOYENNE CHAQUE SEMAINE

Aujourd'hui, en moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine ?  
Question ouverte, réponses spontanées (à tous en %)

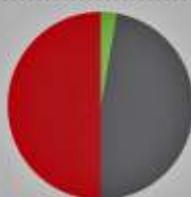


Temps de travail moyen déclaré  
37h / semaine

Idéalement la semaine des 35 h reste la référence puisque 61 % souhaitent travailler 35 h et moins. Notre enquête indique aussi que ceux qui travaillent moins de 35 h souhaitent travailler un peu plus et ceux qui travaillent plus de 40 heures souhaitent voir leurs nombres d'heures diminuer.

## À L'IMAGE DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS FRANÇAIS, LA MOITIÉ DES SALARIÉS DE TPE ESTIME TRAVAILLER TROP PAR RAPPORT À LEUR SALAIRE

Avez-vous le sentiment que... ? (à tous en %)



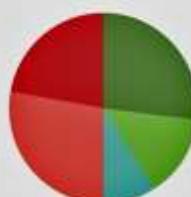
- 47** Vous ne travaillez ni trop ni pas assez au regard de votre salaire  
(Comparatif Tous salariés : 46%)
- 50** Vous travaillez trop au regard de votre salaire  
(Comparatif Tous salariés : 51%)
- 3** Vous ne travaillez pas assez au regard de votre salaire  
(Comparatif Tous salariés : 3%)

Parmi les salariés ayant le sentiment de trop travailler au regard de leur salaire, deux sur trois pointent directement du doigt leur paie actuelle, jugée trop faible et 65 % estiment n'être pas assez payés dans l'absolu. 41 % des salariés de TPE estiment travailler davantage que ce qui est indiqué dans leur contrat de travail.

## PARMI LES SALARIÉS DES TPE DÉCLARANT FAIRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, UN SUR DEUX AFFIRME NE JAMAIS ÊTRE RÉMUNÉRÉ POUR CE TRAVAIL

Diriez-vous que les heures supplémentaires que vous effectuez ... ?

- À ceux déclarant faire des heures supplémentaires (soit 90% de l'échantillon), en % -



- 27** Vous sont toujours rémunérées
- 14** Vous sont la plupart du temps rémunérées
- 9** Vous sont parfois rémunérées
- 28** Ne vous sont jamais rémunérées mais vous avez d'autres formes de compensation (heures de récupération, etc.)
- 22** Ne vous sont jamais rémunérées et vous n'avez pas d'autres formes de compensation

ST Rémunérées : 50% ST Jamais rémunérées : 50%

## POUR CONTRIBUER À CONCILIER VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE, LES SALARIÉS DE TPE SOUHAITENT AVANT TOUT UNE ENTRAIDE ENTRE COLLÈGUES

Chacune des propositions suivantes vous semble-t-elle une bonne ou une mauvaise solution pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ? (à tous en %)



Un tableau qui fait émerger une autre organisation du travail dans les TPE une forme de travail qui vient bousculer le sacro-saint lien de subordination, demande aussi une autre vision de l'entreprise. Des débats en perspective, pour une autre manière de vivre, de travailler, mais cela demande des salaires à niveau, aujourd'hui nous sommes obligés de compter chaque heure de travail pour avoir notre salaire correspondant. Cela dit 6 salariés de TPE sur 10 estiment être moins payés que ce qu'ils devraient (62 % exactement).

**820 €/mois est la somme moyenne souhaitée d'augmentation des salaires.** Il existe une grande diversité de manière de revendiquer, mais l'essentiel reste qu'aujourd'hui de nombreux salariés n'ont pas les moyens pour vivre correctement et demandent des solutions qui sont diverses (faire des heures supplémentaires par exemple, mais...)

## LES SALARIÉS DES TPE ESTIMENT QUE LES SYNDICATS DE SALARIÉS ONT TOUJOURS UN RÔLE IMPORTANT DANS LA VIE DE L'ENTREPRISE

Selon vous, chacun des éléments suivants fait-il partie du rôle des syndicats de salariés ? (à tous en %)



1 salarié de TPE sur 2 (48 %) seulement se dit bien informé de ses droits en tant que travailleur. ¼ Des salariés de TPE ne sait pas de quelle convention collective il dépend et 10 % pensent ne pas en avoir. Un salarié de TPE sur deux qui fait des heures supplémentaires affirme ne jamais être rémunéré pour ce travail.

**46 % des salariés de TPE déclarent qu'ils pourraient adhérer à un syndicat,** mais l'assortissent, pour une bonne part d'entre eux, de conditions. Les salariés, d'après l'enquête, sont prêts à se syndiquer sous certaines conditions. Ils attendent plus de transparence, des entités moins politisées, une cotisation moins chère, des syndicats plus proches des attentes et des besoins des salariés.

Après analyse de ces conditions, il existerait un défaut de communication notamment sur le prix de la cotisation par exemple. Par ailleurs, il nous faut faire un effort de communication pour démontrer que se syndiquer, n'est pas un acte de consommation comme choisir un paquet de lessive !

Quant à l'image d'un syndicalisme politisé, c'est une vision entretenue qu'il convient d'aider à dépasser. Il nous faut contribuer à l'émergence d'un syndicalisme pour les salariés des TPE, proche et solidaire. **Avec eux, construisons le syndicalisme CGT des salariés des TPE de notre siècle.**

L'intégralité de l'enquête Harris CGT TPE 2016 sera mise à disposition des organisations de la CGT prochainement sur le site [www.tpe.cgt.fr](http://www.tpe.cgt.fr)

## Des commissions paritaires pour tous les salariés des tpe.

**Depuis 2010, se sont mises en place des Commissions Paritaires Régionales dans l'Artisanat, d'autres secteurs les mettront en place d'ici 2017 avec des financements spécifiques.**

- Dans l'artisanat, ce sont les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat, avec un financement de 0,15 % de la masse salariale (partagé entre le pro et l'interpro)
- Pour les professions libérales, elles sont prévues par un accord renégocié en 2016 un financement interpro de 0,05 % de la masse salariale est prévu (non effectif à ce jour)
- pour les salariés des particuliers employeurs et assistantes maternelles, les commissions paritaires ont commencé à se créer et sont actuellement négociées pour être mises en place dans les 13 régions, un financement existe actuellement de 0,22 % de la masse salariale (pro)

Ces commissions sectorielles devront à partir de 2017 être composées à minima d'au moins cinq représentants des organisations syndicales, eux mêmes salariés issus de ces entreprises de moins de 11 salariés.

Par contre pour tous les salariés qui ne seraient pas couverts par une commission paritaire régionale sectorielle, ou professionnelle, la loi met en place les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI). 13 CPRI pour 13 régions + 7 dans les DOM.

10 sièges reviennent aux syndicats interprofessionnels de salarié-e-s, 10 sièges aux organisations employeurs interprofessionnelles, dans le respect de la parité, ils sont désignés pour 4 ans. Pour les organisations syndicales, les sièges sont répartis proportionnellement à l'audience recueillie lors du scrutin TPE sur la région concernée.

Les représentants syndicaux dans les CPRI bénéficient des protections identiques aux élu-e-s (DP...) et sont soumis aux mêmes obligations relatives à leurs droits civiques. Les représentants syndicaux dans les CPRI auront 5 heures de délégations / mois (non compris temps de déplacements). Les CPRI n'auront pas de moyens propres pour fonctionner. Sinon par notre volonté et nos propres moyens, nous financerons nos représentations CPRI sur le fonds 0,016 %.

### Rôle des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles

1. donner toutes informations ou conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles aux salarié-e-s, aux employeurs ;
2. rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salarié-e-s : emploi, formation, GPEC, conditions de travail, santé au travail, égalité professionnelle, travail à temps partiel, mixité des emplois ;
3. faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction (avec l'accord des parties concernées) ;
4. faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Les membres des CPRI ont pour leurs missions, accès aux entreprises, sur autorisation de l'employeur.

La régionalisation de toutes ces commissions paritaires n'est pas une de nos revendications. Nous voulons plus de proximité. Nous voulons une universalité des droits à la représentation pour tous les salariés sans IRP. Nous voulons des DP d'origine syndicale dans toutes les entreprises ou un-e salarié-e le demande. Nous voulons, en l'absence d'élus d'origine syndicale dans les TPE/PME, une représentation par des commissions paritaires de proximité (cela concernerait 8 000 000 de salarié-e-s dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s), avec des prérogatives identiques aux DP et des moyens correspondants.

À partir de 2017 nous aurons à faire vivre les CPRI, CPRIA, commissions pour les particuliers employeurs, assistantes maternelles, professions libérales... Elles sont des outils, un peu les IRP des salarié-e-s des TPE.

Par ailleurs, constatons qu'il n'y a pas de moyens pour les activités sociales, culturelles et sportives, alors qu'un accord ancien existe dans les garages (apasca), et qu'un accord récent dans l'agriculture prévoit un financement de 0,03 % de la masse salariale des entreprises concernées.



## ● REVALORISATION DU MÉTIER DE PRÉPARATEUR



**FEDERATION CGT SANTE ACTION SOCIALE  
FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES**



**Madame Marisol TOURAINE  
Ministre des Affaires sociales,  
De la Santé et des droits des femmes  
14 avenue Duquesne  
75350 PARIS 07 SP**

Montreuil, le 25 Mai 2016

**Nos réf :** 13.16 OP/MF

Madame la Ministre,

La Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT et la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale sollicitent un rendez-vous auprès de votre Ministère afin de faire un point sur le diplôme de préparateur en pharmacie d'officine et le diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière.

Ce point concerne la revalorisation du diplôme et son devenir.

En vous remerciant de votre diligence dans cette affaire,

Veuillez agréer, Madame la Ministre, nos respectueuses salutations.

**Mireille STIVALA**  
Secrétaire Générale  
Fédération Santé Action Sociale

**Carlos MOREIRA**  
Secrétaire Général  
Fédération Nationale Des Industries Chimiques

**Fédération de la santé et de l'Action Sociale**  
Case 538 • 93515 MONTREUIL Cedex • Tél. : 01 55 82 87 49 • Fax : 01 55 82 87 74  
BOURSE NATIONALE DU TRAVAIL • 263, rue de Paris, MONTREUIL • Métro : Porte de Montreuil  
Site internet : <http://www.sante.cgt.fr/> • e-mail : [sg@sante.cgt.fr](mailto:sg@sante.cgt.fr)

COURRIER DE LA FEDERATION DE LA SANTE CGT ET DE LA FNIC CGT, ENVOYE LE 25 MAI 2016 AU MINISTERE DE LA SANTE CONCERNANT LA REVALORISATION DU DIPLOME DE PREPARATEUR EN PHARMACIE

Salariés des très petites entreprises

**NON** A LA LOI EL KHOMRI !



**NOTRE TRAVAIL,  
NOTRE FORCE  
IL FAIT L'ENTREPRISE.  
MANIFESTONS  
POUR NOS DROITS,  
NOS SALAIRES,  
NOS REVENDICATIONS**



[tpe.cgt.fr](http://tpe.cgt.fr)