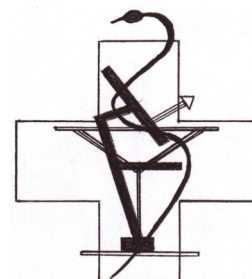


L'ÉCHO



Des Pharmacies et des Laboratoires d'Analyses Médicales

édito

DECEMBRE 2010

N° 155

Sommaire

EDITO

P. 1

- Faire de 2011 une année de luttes et de revendications !

LAM

P. 2-7

- Rapport de branche 2009.



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

ISSN 0765 7021
Commission Paritaire : 1110S07701
Directeur de publication : Gilles HELLIER
Imprimé par nos soins : FNIC CGT
case 429 - 263, rue de Paris
93100 Montreuil
E-mail : fnic@cgt.fr
Site : <http://www.fnic.cgt.fr>

● Faire de 2011 une année de luttes et de revendications !

L'année 2010 a été tout à la fois marquée par de nombreuses attaques contre le monde du travail, mais également par des mobilisations au cours du deuxième semestre, jamais égalées.

Les coups portés par le gouvernement, au service du MEDEF, ont particulièrement visé toute la protection sociale, et l'année à venir sera dans la continuité de 2010, avec son lot d'attaques contre les acquis des salariés.

Nous devons dès maintenant nous mettre en ordre de bataille pour que 2011 ne soit pas l'année de tous les dangers.

Pour les salariés des Officines ou des Laboratoires d'Analyses Médicales, les problématiques sur l'emploi, les salaires et la protection sociale sont les mêmes que pour les salariés des autres branches de la Fédération.

La perte du pouvoir d'achat n'est plus à prouver, c'est une réalité mettant les salariés et leurs familles dans l'incapacité de faire face à leurs dépenses et les conduisant à encore plus de privations.

Pour la 5^{ème} année consécutive, il n'y aura donc pas de coup de pouce au Smic.

Au faux prétexte de ne pas pénaliser l'emploi, le gouvernement persiste à ne pas prendre en compte les besoins des salariés.

Quand on sait que la plupart des salariés de nos branches sont payés au Smic, la revendication fédérale

d'un Smic à 1700 € est plus que légitime.

Dans nos professions, il n'est pas toujours facile de pouvoir s'exprimer vis-à-vis d'une situation qui devient de plus en plus difficile, mais également de faire valoir nos revendications.

Que ce soit dans le domaine des salaires, de l'emploi, de la précarité, des conditions de travail ou de la reconnaissance des qualifications et des responsabilités, que l'on travaille dans les LAM ou dans les Officines, les patrons mettent en avant des difficultés liées à des modifications réglementaires, à des rapprochements de laboratoires dans le seul but d'augmenter leurs profits, pour dénoncer les accords d'entreprise et/ou usages en vigueur.

Plus que jamais, pour nous faire entendre, que ce soit dans les entreprises ou dans les branches, il est nécessaire de renforcer la seule organisation susceptible de défendre les intérêts des salariés.

Proposer l'adhésion à la CGT à vos collègues de travail !

Pour cette nouvelle année, la Fédération ainsi que les camarades des collectifs des branches des officines et des LAM, adressent à chacune et à chacun d'entre vous tous leurs vœux de santé, de bonheur et de succès dans tout ce que vous pourrez entreprendre !

Dans ce numéro de l'Echo, vous trouverez une synthèse du rapport de branche des LAM. Ce rapport est disponible sur le site



RAPPORT DE BRANCHE LAM 2009.

Le rapport de branche des Laboratoires d'Analyses de Biologie Médicale propose un état des lieux à l'issue de l'année 2009, structuré en quatre grandes parties :

- Les caractéristiques des entreprises,
- La structure de l'emploi salarié au 31 décembre 2009,
- Les rémunérations,
- La formation professionnelle et les conditions de travail.

L'univers étudié est composé des entreprises privées regroupant 1 à 5 laboratoires. Les résultats sont présentés selon quatre strates de tailles définies par l'effectif physique présent au 31 décembre 2009 :

- Les entreprises de 1 à 9 salariés.
- Les entreprises de 10 à 19 salariés.
- Les entreprises de 20 à 49 salariés.
- Les entreprises de 50 salariés et plus.

A l'instar des précédents rapports, le phénomène de concentration de la profession se vérifie à nouveau. Plus précisément, le nombre de laboratoires baisse légèrement (40 de moins) entre 2007 et 2009 alors que le nombre d'entreprises s'est fortement réduit (320 de moins) sur cette période.

En fin d'année 2009, la profession compte 2.160 entreprises et 3.730 laboratoires. Compte tenu de l'ordonnance Bachelot : 76 %, soit 1650 entreprises ont des projets de réorganisation en 2010.

Le chiffre d'affaires a progressé de 2 % entre 2007 et 2009 pour atteindre 4,6 milliards d'euros en 2009.

	CA TTC de la profession (Mds €)	CA TTC moyen par entreprise (M €)	CA TTC moyen par laboratoire (M €)
2009	4.6	2.1	1.25
2007	4.5	1.8	1.2
2005	4.2	1.5	1.1
2003	4.0	1.3	1.0

Les évolutions du chiffre d'affaires apparaissent radicalement différentes selon les quatre strates analysées.

La plus grande strate réunit désormais 480 laboratoires (contre 320 en 2007) et affiche une hausse de chiffre d'affaires de 20 % à deux ans d'intervalle.

Le nombre de laboratoires correspondant aux entreprises de moins de 10 salariés est passé de 1.450 en 2007 à 1.200 en 2009. Cette strate affiche une baisse de 10 % en termes de chiffre d'affaires sur cette période.

Un cinquième du chiffre d'affaires total profession émane des 110 plus grandes entités (5 % en nombre d'entreprises).

A l'inverse, les plus petites structures pèsent pour 46 % en termes d'entreprises pour seulement 19 % en terme de chiffre d'affaires.

Effectifs salariés et biologistes libéraux en équivalent temps plein.

A deux ans d'intervalle, l'ensemble des effectifs employés en équivalent temps plein enregistre une baisse de -3,5 %.



Laboratoires d'Analyses Médicales

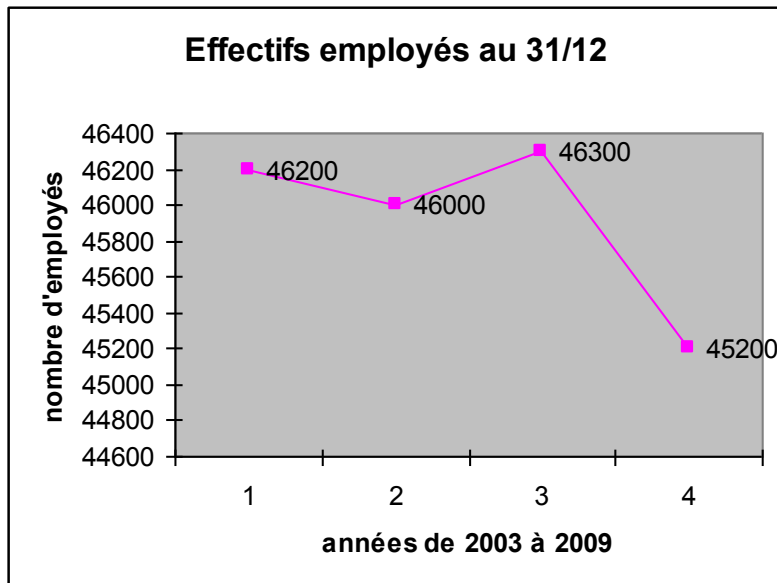
L'ensemble des Laboratoires d'Analyses de Biologie Médicale emploie 40.400 personnes en équivalent temps plein en 2009, dont 35.200 ont un statut de salariés.

Cette baisse globale résulte d'un recul marqué des effectifs non salariés cumulé à un recul plus modéré de l'emploi salarié.

En liaison avec les évolutions structurelles de la profession, les entreprises de moins de 10 salariés concentrent désormais seulement 18 % de l'ensemble des effectifs en équivalent temps plein contre 30 % en 2003.

A contrario, le poids de la plus grande strate a doublé entre 2003 (9 %) et 2009 (20 %).

Les structures de plus de 20 salariés qui pèsent pour 26 % en termes de nombre d'entreprises réunissent 60 % des effectifs présents en fin d'année 2009.



A l'instar des années précédentes, le nombre de biologistes (directeurs et directeurs adjoints) continue de se réduire en 2009.

Au 31 décembre 2009, la profession en compte 6.400.

Les plus petits laboratoires ayant tendance soit à disparaître soit à se regrouper sous forme de SEL, le nombre de biologistes non salariés s'affiche par conséquent en baisse sensible entre 2007 et 2009.

Au 31 décembre 2009, l'ensemble des laboratoires d'analyses de biologie médicale emploient 40.000 salariés, soit 1,5 % de moins qu'en 2007.

Entre 2007 et 2009, la plus petite strate (1 à 9 salariés) s'est sensiblement réduite en termes de nombre de laboratoires alors que la plus grande strate (50 salariés et plus) enregistre une augmentation du nombre de laboratoires.

Ces modifications structurelles se transcrivent au niveau des effectifs salariés. Le poids de la plus petite strate en termes de salariés présents au 31 décembre est passé de 22 % en 2007 à 18 % deux ans après.

A l'inverse, un cinquième des salariés présents en fin d'année 2009 travaillent pour une entreprises des 110 plus grandes sociétés, soit 5 points de plus qu'en 2007.

En fin d'année 2009, 45,5 % des salariés occupent un poste de technicien, dont la grande majorité (34 %) relève du niveau B. Ce type de poste (technicien B) s'avère représenté au sein des plus petites structures : 38 % des salariés pour les entreprises de 1 à 9 salariés contre un tiers pour les autres strates.

Globalement, les secrétaires représentent 28 % des salariés. Ce taux s'avère un peu plus élevé pour la plus grande strate (30 %) que pour les sociétés de moins de 10 salariés (26 %).

Le personnel d'entretien et les coursiers (postes parfois partagés) représentent plus d'un dixième des effectifs.

La part des infirmiers apparaît corrélée à la taille des entreprises, passant de 2 % au sein des plus petites structures à 9 % pour leurs consœurs de plus grande taille.

Les directeurs adjoints représentent 3 % des salariés et ce, pour chacune des strates analysées.

Selon le sexe.

Bien qu'il se réduise d'1 point à deux ans d'intervalle, le taux de féminisation de la profession demeure très élevé. Les femmes représentent 90 % des salariés présents au 31 décembre 2009.



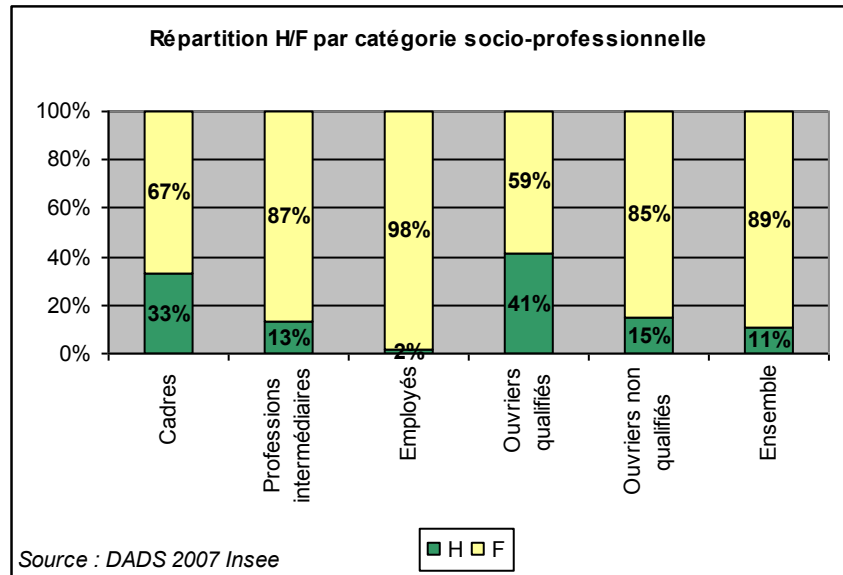
Laboratoires d'Analyses Médicales

	NON CADRES	CADRES
	Coef<400	Coef≥400
Hommes	12 %	40 %
Femmes	88 %	60 %
Ensemble	100 %	100 %

La part des effectifs masculins se révèle plus limitée au sein des petites entreprises :

- ▶▶ 7 % pour la plus petite strate contre plus de 10 % pour les sociétés de 20 salariés.

Les postes d'informaticiens et, dans une moindre mesure, les postes de coursiers et de directeurs adjoints sont plus "masculinisés" que les autres postes, notamment que les secrétaires et le personnel d'entretien.



Selon la durée du travail.

Le renforcement des temps complets observé en 2007 se poursuit deux ans après.

Au 31 décembre 2009, les deux tiers des salariés sont employés à temps complet, soit 1 point de plus qu'en 2007 et 3 points de plus qu'en 2003-2005.

Les petites entreprises recourent plus fréquemment au temps partiel que celles de plus grande taille. La part des femmes à temps partiel est élevée en fin d'année 2009 (34 %) et celle des hommes apparaît également importante (21 %).

Comme cela avait été noté en 2007, le personnel d'entretien ainsi que les infirmiers se révèlent très concernés par le temps partiel.

Détail selon la taille des entreprises

	Temps complet	Temps partiel	Temps partiel Plusieurs employeurs
1 à 9 salariés	56 %	42 %	2 %
10 à 19 salariés	59 %	40 %	1 %
20 à 49 salariés	72 %	28 %	NS
50 et plus	72 %	27 %	1 %
Ensemble	66 %	33 %	1 %



Laboratoires d'Analyses Médicales

Détail selon le sexe des salariés

	Temps complet	Temps partiel	Temps partiel Plusieurs employeurs
Hommes	76 %	21 %	3 %
Femmes	65 %	34 %	1 %
Ensemble	66 %	33 %	1 %

La durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel se réduit d'une heure entre 2007 et 2009 et s'établit désormais en moyenne à 23 heures.

Cette durée des temps partiels se révèle nettement plus élevée pour les femmes (23h30) que pour les hommes (18h00).

A noter également que la durée des temps partiels est nettement plus limitée pour le personnel d'entretien (14h30) que pour les secrétaires (26h30) et les techniciens (près de 27h00)

Selon leur âge.

L'âge moyen des salariés de la profession continue de progresser en 2009 où il s'établit à 42 ans, soit 2 ans de plus qu'en 2003.

Si l'âge moyen des salariés s'avère comparable selon le sexe des salariés, il varie sensiblement selon les postes. Il s'établit au-delà de 45 ans pour le personnel d'entretien, les techniciens de niveau A et les infirmiers, mais s'inscrit à près de 40 ans pour les techniciens de niveau C et B et les qualitatifs.

Age moyen selon la taille des entreprises

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 et plus	Ensemble
Age moyen	41.5	42.5	42.5	42	42

Selon leur type de contrat.

Depuis 2003, la répartition des salariés selon leur type de contrat évolue à la marge.

Au 31 décembre 2009, 95 % des salariés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée.

Les hommes apparaissent un peu plus concernés par les CDD que les femmes.

La part des CDD parmi les salariés présents en fin d'année est légèrement plus importante pour les coursiers, les techniciens C ainsi que les infirmiers que pour les autres postes.

Entre 2008 et 2009, le solde des embauches-départs est nul au sein des laboratoires d'analyses de biologie médicale.

Le taux de rotation des salariés se contracte à deux ans d'intervalle : les taux d'embauches et de départs étant nettement plus modérés en 2009 (11 % chacun) qu'en 2007 (respectivement 18 % et 16,5 %). En liaison avec la structure des salariés présents en fin d'année, l'essentiel des embauches réalisées en 2009 concernent des femmes.

Au cours de l'année 2009, 2.200 CDD ont été signés, ce qui représente 57 % des embauches. En liaison avec la répartition des embauches, les fins de CDD représentent 57 % des départs enregistrés en 2009.

Les démissions demeurent le second motif de départs et concernent 20 % des sorties enregistrées en 2009. Globalement, les laboratoires de biologie médicale offrant peu de perspectives d'évolution en interne, quel que



Laboratoires d'Analyses Médicales

soit le poste : "c'est vrai pour les secrétaires, mais aussi pour les techniciens, et même pour les biologistes !" cela peut expliquer le niveau élevé de démissions.

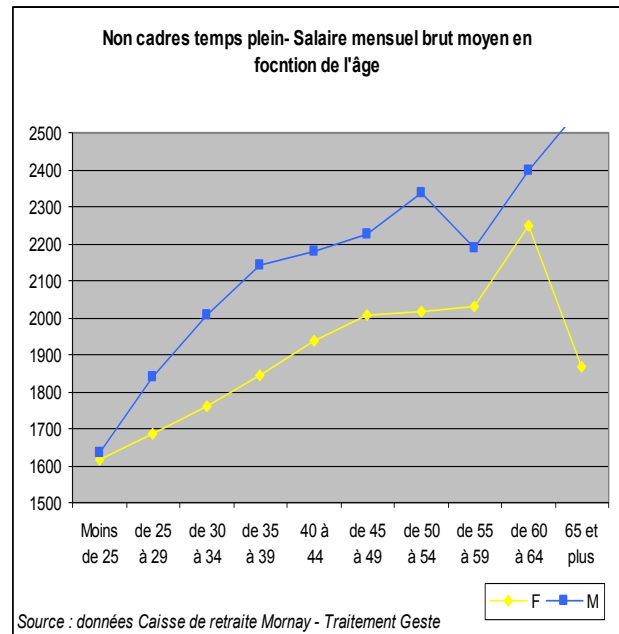
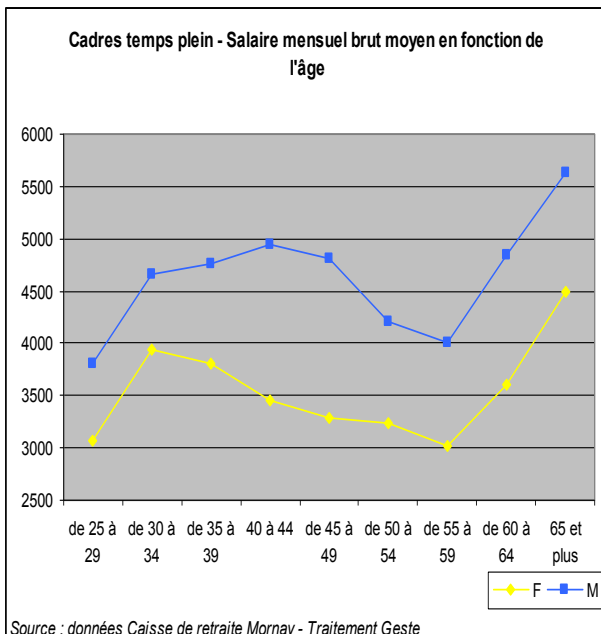
Comme en 2007, le recours au travail intérimaire concerne toujours un nombre limité d'entreprises en 2009 : 9 % contre 14 % en 2003.

Les plus grandes entités utilisent plus fréquemment ce type de main d'œuvre que leurs consœurs de petite taille.

Au cours de l'année 2009, l'ensemble des laboratoires d'analyses de biologie médicale a utilisé près de 87.200 heures de travail intérimaire, ce qui représente 55 salariés en termes d'équivalent temps plein, soit un chiffre nettement supérieur à 2007 (35 salariés en équivalent temps plein).

Rémunération.

A l'instar de l'évolution du chiffre d'affaires, la masse salariale brute (hors charges patronales) progresse de manière limitée entre 2007 et 2009 : + 2,5 % sur cette période.

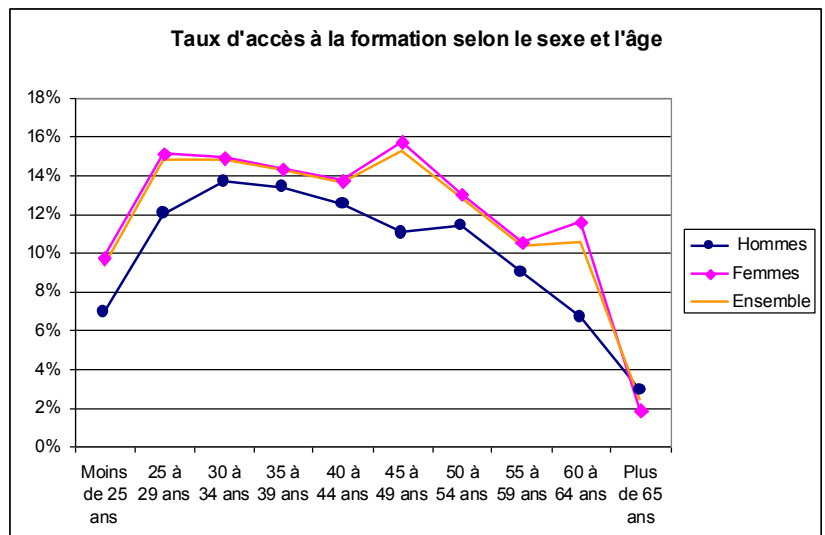


Formation Professionnelle.

Les dépenses théoriques au titre du plan de formation s'élèvent à 10,6 millions d'euros en 2009, ce qui correspond 1,1 % de la masse salariale.

Ces dépenses théoriques apparaissent désormais nettement supérieures aux dépenses réelles de formation qui s'établissent à 6,1 millions d'euros en 2009.

Le nombre de salariés concernés par les dépenses de formation se réduit radicalement à deux ans d'intervalle. Plus précisément, 5.300 salariés ont bénéficié de formations en 2009, soit 13 % de l'ensemble des





Laboratoires d'Analyses Médicales

salariés présents au 31 décembre 2009. Ce taux s'établissait à 30 % en 2007. Les salariés les plus âgés (60 ans et plus) ainsi que les plus jeunes (moins de 25 ans) bénéficient moins fréquemment de formation.

Temps de travail.

La part des entreprises ayant recours au contingent d'heures supplémentaires pour les salariés travaillant à temps plein tend à se réduire en deux ans, passant de 61 % en 2007 à 58 % en 2009.

Heures supplémentaires selon le sexe des salariés

	Hommes	Femmes
% salariés à temps plein ayant effectué des heures supplémentaires	40 %	38 %
Nb moyen d'heures supplémentaires	66 h 00	48 h 30

Le pourcentage de salariés à temps plein de la profession concernée par les heures supplémentaires progresse de 2 points sur cet intervalle et s'établit à 38 % en 2009.

La moitié des entreprises concernées par les temps partiels ont eu recours au contingent d'heures complémentaires en 2009, soit un taux identique à 2007.

Sur l'ensemble de l'année, 3.900 salariés ont effectué des heures complémentaires, soit près de 30 % des salariés à temps partiel présents au 31 décembre 2009.

Le nombre moyen d'heures complémentaires réalisées en 2009 s'affiche en hausse par rapport à 2007 : 39 heures contre 35 heures deux ans auparavant.

Heures complémentaires selon le sexe des salariés

	Hommes	Femmes
% salariés à temps partiel ayant effectué des heures complémentaires	19 %	29 %
Nb moyen d'heures complémentaires	49 h 00	38 h 30

Représentant du personnel.

La proportion d'entreprises ayant une représentation progresse d'1 point entre 2007 et 2009 pour atteindre désormais 29 %. Ce taux demeure corrélé à leur taille, variant de 5 % pour les structures de moins de 10 salariés à 93 % pour celles d'au moins 50 salariés.

Les délégués du personnel demeurent la représentation la plus courante en 2009.

En conclusion, les regroupements de laboratoires s'accroissent et s'accompagnent à chaque fois de remise en cause des droits et des acquis, autant sur l'organisation du travail que de la protection sociale, et aussi d'une stagnation du pouvoir d'achat.

Alors que ces regroupements auraient dû permettre le recrutement et/ou la formation de salariés pour des nouveaux emplois, on constate une baisse des effectifs de 3,5 %, ainsi que la baisse du nombre de salariés ayant accès à une formation.

Le besoin de création d'emplois est aussi nécessaire à la vue du recours aux heures supplémentaires et complémentaires.

Sur les salaires, l'évolution du chiffre d'affaires qui est plus importante selon la taille des entreprises. Les regroupements de labos vont créer des structures de plus en plus grandes qui vont générer plus de profits qui, au contraire, devraient permettre de satisfaire les revendications des salariés en termes de salaires, emplois et protection sociale.

Plus que jamais dans cette branche, il y a besoin de garanties collectives de haut niveau au travers des CCN, car ce sont souvent les seules auxquelles nous pouvons prétendre.

Le rôle, la présence, le renforcement de la CGT, sont à l'ordre du jour avec l'ambition de faire grandir un réel rapport de forces.

