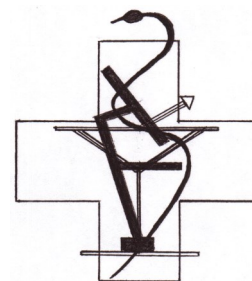


# L'ÉCHO



Des Pharmacies et des Laboratoires d'Analyses Médicales

édito

Janvier 2014

N°174

## Sommaire

**EDITO** P. 1

### OFFICINES

☐ Accord sur le temps partiel (signé par la CFDT, CFTC et CFE/CGC) P. 2-3

☐ Lettre d'opposition de la FNIC concernant l'accord du 5/12 relatif aux modalités d'organisation du travail à temps partiel P. 4

☐ Lettre à la FSPF concernant le préjudice TCA prévoyance « cadres » P. 5

### LAM

☐ Négociations salariales P. 6-8

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

ISSN 07657021  
Commission Paritaire : 114507701  
Directeur de publication : Gilles HELLIER  
Imprimé par nos soins : FNIC CGT  
Bimestriel - 2,74 €  
case 429 - 263, rue de Paris  
93100 Montreuil  
E-mail : fnic@cgt.fr  
Site : <http://www.fnic.cgt.fr>

## De la résistance...

## ...à la CONQUETE !!!

L'année 2013 a été marquée par l'accélération de la course aux profits que ce soit en France, en Europe et dans le monde. En France, cette année a débuté avec l'Accord National Interprofessionnel (ANI) signé par le MEDEF et les centrales syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC.

Cet accord sert, aujourd'hui, de base au chantage à l'emploi, à la baisse des salaires, à la remise en cause du Code du travail. Le MEDEF veut aller encore plus loin. GATTAZ veut avoir :

- ☞ les mains libres sur les salaires, le temps de travail, les cotisations sociales,
- ☞ les mains libres pour liquider les contraintes imposées par le Code du travail qui, dit-il, terrorisent les employeurs.

Il se prononce pour une nouvelle baisse des cotisations sociales, financée par 3 points de TVA supplémentaires et dernièrement, il vient de déclarer que le paritarisme ne sert plus à rien, les partenaires sociaux étant d'accord avec la politique menée.

On a commencé 2013 avec l'ANI, puis le crédit d'impôt compétitivité (20 milliards de cadeaux), la casse du système de retraite, la poursuite de la baisse des salaires. Le droit du travail remis en cause dans l'accord ANI est de nouveau dans le collimateur du pouvoir, avec la refonte de l'Inspection du travail et de l'annulation des élections prud'homales.

Ce sont toutes les institutions sociales, tous les repères collectifs, les droits solidaires comme la Sécurité sociale, l'éducation, la

santé, le Code du travail, les Conventions collectives qui sont démantelés pour être soumis à la loi du profit ou la favoriser.

Les sondages indiquent que les deux tiers de la population sont prêts à rejoindre les manifestations de masse contre les taxes et pour l'emploi. Les conditions nécessaires d'une montée de la lutte sont réunies.

Les motifs d'insatisfaction et les raisons d'exprimer notre mécontentement ne manquent pas. Nul besoin de catalogue pour illustrer les réalités de nos conditions de vie et de travail dégradées. La peur de perdre son emploi et l'angoisse de l'endettement figurent en tête des préoccupations des salariés en cette fin d'année 2013. Les richesses créées par notre travail doivent prioritairement servir à la réponse aux besoins sociaux, à la création d'emplois de qualité, à la revalorisation du SMIC, à la hausse des salaires pour vivre mieux et permettre une relance de la consommation des ménages et permettre ainsi une relance de la croissance.

C'est pourquoi, la CGT propose de porter ensemble nos exigences en matière de salaires, d'emplois, de condition de travail, de protection sociale, de services publics.

**Le 6 février 2014**, sur les lieux de travail, agissons pour porter nos revendications et retrouvons-nous nombreux pour manifester ensemble, pour être plus forts, se défendre, gagner des droits, prendre sa place dans la CGT.



# ● Accord sur le temps partiel **signé par la CFDT, la CFTC, la CFE/CGC**



## 1. Durée minimale de travail

Par dérogation à la durée minimale de travail à temps partiel de 24 heures par semaine mentionnée à l'article L.3123-14 du code du travail, la durée minimale de travail à temps partiel est fixée, dans la branche professionnelle de la Pharmacie d'officine, à 16 heures par semaine.

La durée minimale de travail à temps partiel est toutefois fixée à 5 heures par semaine pour les seuls salariés relevant de la catégorie d'emploi « personnel de nettoyage » telle que défini par l'annexe I - Classifications et salaires - de la présente convention collective, en égard aux modalités particulières d'intervention de ces salariés qui sont, généralement, appelés à travailler une heure par jour en dehors de heures d'ouverture au public des officines et de la présence des autres salariés.

Ces durées minimales de travail sont portées, le cas échéant, aux équivalents mensuels de ces durées ou aux équivalents calculés sur la période prévue par un accord collectif d'entreprise conclu en application de l'article L.3122-2 du code du travail relatif à la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Une durée du travail inférieure à celles mentionnées au présent article peut être fixée à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale aux durées mentionnées au présent article. Cette demande est écrite

et motivée. En cas d'acceptation par l'employeur, la durée du travail dérogatoire est inscrite au contrat de travail. Elle ne peut être modifiée que par accord des parties.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogations individuelles aux durées minimales de travail à temps partiel fixées au présent article.

Les dérogations, y compris individuelles, instituées par le présent article à la durée minimale légale hebdomadaire de 24 heures ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail des salariés concernés soient regroupés, soit sur de journées ou des demi-journées régulières, soit sur des journées ou des demi-journées complètes.

Par regroupement des horaires sur des journées ou des demi-journées régulières, on entend la fixation d'horaires appelés à se répéter selon une fréquence régulière, notamment entre les jours de la semaine, en cas de durée du travail hebdomadaire, ou entre les semaines du mois, en cas de durée du travail mensuelle. Le regroupement des horaires sur des journées ou des demi-journées complètes implique la fixation d'une durée du travail quotidienne continue, sous réserve, notamment, du respect de la durée maximale quotidienne de travail effectif de 10 heures mentionnée à l'article 3.4.1 de l'accord collectif national étendu du 23 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail en Pharmacie d'officine.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-5 du code du travail, les salariés âgés de moins de vingt-six ans poursuivant leurs études peuvent prétendre, de droit, à une durée du travail inférieure aux durées minimales de travail à temps partiel fixées au présent article et compatible avec leurs études. L'obligation de produire une demande de dérogation individuelle et motivée aux durées minimales fixées au présent article ainsi que celle de regrouper les horaires sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ne s'appliquent pas dans ce cas.

## 2. Heures complémentaires

Sous réserve du respect des dispositions du 1. du présent article, l'employeur ne peut recourir aux heures complémentaires qu'à la condition que le contrat de travail en prévoie la possibilité.



## Officines



Le nombre d'heures complémentaires pouvant être accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat de travail ou de cette durée modifiée, le cas échéant, par avenant de complément d'heures. En toute hypothèse, le recours aux heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

Chaque heure complémentaire donne lieu à une majoration de salaire de 15 %. Le paiement des heures complémentaires, ainsi que de leurs majorations, ne peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur.

Conformément aux dispositions de l'article L.3123-20 du code du travail, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours ouvrés avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

### 3. Avenants de complément d'heures

La durée du travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement par la conclusion d'avenants de compléments d'heures. Ces avenants mentionnent les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée du travail fixée par le contrat de travail. En toute hypothèse, la conclusion d'un avenant de complément d'heures ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

Le refus d'un salarié de conclure un avenant de complément d'heures ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Les compléments d'heures sont proposés prioritairement aux salariés à temps partiel dont la durée du travail est la plus faible ainsi qu'à ceux qui supportent des charges de famille importantes, parents isolés notamment.

Le nombre d'avenants de complément d'heures pouvant être conclus est limité à cinq par année civile et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, du nombre d'avenants de complément d'heures conclus dans l'officine.

Les heures effectuées dans le cadre d'un avenant de complément d'heures donnent lieu à une majoration de salaire de 15 %. Le paiement de ces heures, ainsi que de leurs

majorations, ne peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur.

Sous réserve du respect des dispositions du 3, du présent article, les heures complémentaires accomplies au-delà du complément d'heures fixé par avenant et dans la limite de la durée légale du travail, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

### 4. Modification de la répartition de la durée du travail

Sous réserve du respect des dispositions du 1 du présent article, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle intervient.

### 5. Nombre et durée des périodes d'interruption d'activité

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité qui, en tout état de cause, ne peut dépasser deux heures.

### 6. Passage à temps partiel ou à temps complet à la demande du salarié

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même officine ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

La demande du salarié est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Elle précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle est adressée six mois au moins avant cette date.

L'employeur répond à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de celle-ci. Il a la possibilité de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

En cas de refus, l'employeur communique au salarié les raisons objectives qui motivent ce refus. L'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent ainsi que les conséquences préjudiciables qui pourraient susciter le changement d'emploi demandé pour la bonne marche de l'officine



# Fédération Nationale des Industries Chimiques

FNIC-CGT – 263, rue de Paris – Case 429 – 93514 Montreuil cedex

Téléphone : 01 55 82 68 88 – Télécopie : 01 55 82 69 15

Http://www.fnic.cgt.fr – courriel : fnic@cgt.fr



**Monsieur Michel SAPIN**  
**Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation**  
**professionnelle et du dialogue social**  
**101 rue de Grenelle**  
**75007 PARIS 07**

LR + AR

Montreuil, le 26 décembre 2013

**Objet** : Accord du 5 décembre 2013 relatif aux modalités  
d'organisation du travail à temps partiel en Pharmacie d'Officine

Monsieur le Ministre,

Par la présente, nous vous notifions l'opposition de la FNIC CGT exercée à l'encontre de l'accord intitulé « Accord du 5 décembre 2013 » sur le temps partiel, conclu le 18 décembre 2013, signé d'une part par trois fédérations patronales, à savoir : FSPF, UNPF et USPO ; et d'autre part, par trois fédérations syndicales de salariés, qui sont : CFDT, CFTC et CFE-CGC, cet accord nous a été notifié le 20 décembre 2013.

Cette opposition repose notamment sur les motivations suivantes :

- ▶ L'accord prévoit un « assouplissement » considérable des conditions de travail à temps partiel, puisqu'il prévoit un seuil minimum de temps partiel égal à 16h au lieu des 24h minimum de la loi, et ceci dans une branche où le temps partiel, dans sa grande majorité, est subi et non choisi;
- ▶ La possibilité de recourir à des avenants pour compléments d'heures sans aucune limitation de durée, ni d'amplitude (excepté la limitation de la durée légale du travail) ;
- ▶ Des contreparties minimales qui, de manière générale, ne compensent pas la précarisation des salariés concernés.

Pour conclure ce droit d'opposition, il aurait été nécessaire de respecter le principe d'égalité de traitement et celui de non-discrimination alignant le régime du taux de majoration des heures complémentaires sur celui des heures supplémentaires.

De plus, les 24 heures auraient dû constituer un réel socle minimum et les modulations du temps de travail auraient dû être évitées.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos salutations distinguées.

Lionel KRAWCZYK  
Secrétaire fédéral FNIC-CGT



## Fédération Nationale des Industries Chimiques

FNIC-CGT – 263, rue de Paris – Case 429 – 93514 Montreuil cedex  
Téléphone : 01 55 82 68 88 – Télécopie : 01 55 82 69 15  
Http://www.fnic.cgt.fr – courriel : fnic@cgt.fr



**La Fédération des Syndicats Pharmaceutiques de France**  
**13 Rue Ballu**  
**79009 PARIS**

LR + AR

Montreuil, le 3 janvier 2014

Objet : Branche Pharmacie Officines /  
Préjudice TCA Prévoyance-Cadres

Monsieur,

En ce début d'année, comme il est d'usage, permettez-nous de vous présenter nos vœux pour que 2014 soit une année de progrès pour les salariés.

Ce courrier, inhabituel, adressé à l'ensemble des responsables agissant dans la branche professionnelle des Pharmacies d'Officines, vise à faire le point sur un dossier en cours et vous interpeller dans vos responsabilités sur son évolution que nous souhaitons positive pour l'ensemble des salariés de la branche Officines : il s'agit du préjudice financier subi par le régime complémentaire Cadres et assimilés sur une non-optimisation fiscale. Ce préjudice s'élève à plusieurs millions d'euros, et autant de moyens financiers qui n'ont pas profité aux salariés de la Pharmacie d'Officines.

La CGT, après avoir exigé, en vain, durant des mois, des éléments lui permettant de clarifier la situation, s'est vue contrainte d'engager une procédure judiciaire pour établir le préjudice, en laissant le soin au Tribunal de définir les responsabilités entre les organismes assureurs, l'actuaire, etc.

L'action de la CGT n'a d'autre intérêt que celui d'obtenir réparation, pour les salariés de la branche, de ce préjudice.

Au terme de quelques années de litige, une fenêtre s'ouvre pour résoudre le préjudice avec 2 options possibles :

1. Une réparation du préjudice par un accord de branche permettant une valorisation directe des droits individuels des salariés.
2. Une réparation judiciaire qui se traduira par des responsabilités à assumer pénalement pour divers acteurs et conduisant à renflouer les réserves du régime du montant du préjudice évalué par le Tribunal.

La CGT, entre ces 2 options, choisit la première, celle qui permet à chaque salarié d'obtenir réparation du préjudice. Pour cela, il y a nécessité d'un accord au niveau de la branche, donc une négociation incluant les organismes assureurs avec l'ensemble des représentants de la branche.

L'ensemble des organisations représentant les salariés et les divers employeurs ont une responsabilité particulière à ce moment de la procédure.

Avant le recours à l'Article L2261.20, la CGT demande officiellement aux chambres patronales de convoquer une réunion paritaire pour négocier les modalités de réparation du préjudice créé par la non-optimisation de la TCA dans le régime complémentaire Cadres et assimilés.

La CGT se réserve, en cas de refus des chambres patronales à convoquer la réunion paritaire, le droit d'en tirer les enseignements sur leurs responsabilités (à établir devant les Tribunaux) le choix de la branche étant ainsi implicitement celui de l'option 2.

La CGT, qui a œuvré durant des années pour rétablir les droits des salariés, espère trouver une solution qui serve les salariés et ouvre, à l'ensemble des acteurs de la branche, la possibilité de le réaliser ensemble par un accord collectif.

Dans l'attente de votre retour, nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

**LIONEL KRAWCZYK**  
Secrétaire Fédéral FNIC-CGT

**CARLOS MOREIRA**  
Secrétaire Général FNIC-CGT

Chimie – Caoutchouc – Industrie Pharmaceutique – Répartition Pharmaceutique – Droguerie – Instruments à Écrire – Laboratoires d'Analyses Médicales – Navigation de Plaisance – Officines – Pétrole – Plasturgie – Négoce et prestations de services médico-techniques.





## ● Négociations salariales dans les Laboratoires d'Analyses de Biologie Médicales

**S**uite à la paritaire du 28 novembre 2013, vous trouverez, ci-dessous, la nouvelle grille des salaires de la Branche. Après plus de 2 ans de négociations stériles, du fait du positionnement des organisations patronales, l'accord a été signé par toutes les organisations syndicales **sauf la CGT !** La délégation CGT a estimé que non seulement les augmentations attribuées ne sont qu'un rattrapage par rapport à l'accord de 2011 et sont bien loin de la revendication de la FNIC CGT d'un SMIC à 1700 €. La proposition suivante a été validée par toutes les organisations syndicales **sauf la CGT !**

- **4,35 % du coefficient 135 à 200.**
- **3,5 % du coefficient 210 à 800.**
- **Application au 01/12/2013 sur la base de grille de septembre 2011.**
- **Clause de revoyure pour juin 2013.**

### □ Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35H/semaine ou 151,67 heures/mois
135	9,540	1 446,93
150	9,572	1 451,79
160	9,603	1 456,49
170	9,637	1 461,64
180	9,668	1 466,35
200	9,730	1 475,75

### □ Personnel de secrétariat

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35H/semaine ou 151,67 heures/mois
210	9,629	1 460,43
220	9,957	1 510,18
230	10,283	1 559,62
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31



## Personnel informaticien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35H/semaine ou 151,67 heures/mois
210	9,629	1 460,43
220	9 957	1 510,18
230	10,283	1 559,62
240	10,612	1 609,52
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31
280	11,920	1 807,91
290	12,245	1 857,20

## Personnel qualitatif

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35H/semaine ou 151,67 heures/mois
240	10,612	1 609,52
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31
280	11,920	1 807,91
290	12,245	1 857,20

## Personnel infirmier

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35H/semaine ou 151,67 heures/mois
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31



Si une expérience est acquise de prélèvements des enfants de moins de cinq ans, le coefficient est augmenté de 10 points

## Personnel technique

### Technicien C

240	10,612	1 609,52
-----	--------	----------



# Laboratoires d'Analyses Médicales

## Technicien B

240	10,612	1 609,52
250	10,937	1 658,81
270	11,593	1 758,31
280	11,920	1 807,91
290	12,245	1 857,20

## Technicien A

300	12,604	1 911,65
310	13,018	1 974,44
350	14,685	2 227,27

## Cadres

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35H/semaine ou 151,67 heures/mois
400	16,593	2 516,66
500	20,755	3 147,91
600	24,929	3 780,98
800	33,247	5 042,57

► **TUTORAT** (article 2.1.7 « accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie »).  
Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, du 23 mai 2006, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1/29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

Un salarié diplômé du **CQP Référent Qualité** percevra une prime de 4 % du salaire conventionnel du coefficient 290, quelque soit le coefficient du salarié diplômé : soit 74,29 euros , pour un endroit à temps plein

**Rappel du SMIC horaire en vigueur au 1er janvier 2013 : 9,43 euros soit 1 430,22 euros pour 151,67 H. Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.**

□ La prochaine **NEGOCIATION SUR LES SALAIRES** aura lieu le **JEUDI 19 JUIN 2014**.