

FEVRIER 2017

N°192

Sommaire

EDITO P. 1

LAM P. 2 à 3

☐ Salaires dans la branche : l'intervention des salariés est obligatoire.

FNIC P. 4 et 8

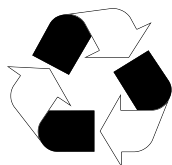
☐ Grille fédérale de salaires revendiqués adoptée au 39^{ème} Congrès fédéral.

☐ Fiche d'inscription au 40^{ème} Congrès fédéral.

OFFICINES P. 5 à 7

☐ VICTOIRE DE LA CGT « Les gratte-ciel de Villeurbanne » !

☐ Paritaire salaires du 25 janvier 2017.



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
Site : http://www.fnic-cgt.fr

● LA FRANCE EST SUR LE PODIUM DE DISTRIBUTION DES DIVIDENDES !

Pour les salariés qui ont créé par leur travail, les richesses des entreprises, la situation se dégrade de jour en jour :

- ▶ PLUS DE PRESSION,
- ▶ PLUS D'OBJECTIFS DE PRODUCTIVITÉ IMPOSSIBLES À TENIR,
- ▶ ET DES SALAIRES GELÉS PAR LES DÉCISIONS PATRONALES.

Un chiffre illustre la situation, celui du salaire médian qui est de **1722 € par mois (50 % gagnent plus et 50 % gagnent moins)** en baisse pour la première fois depuis la guerre, avec un recul de **0,1 % par mois, si l'on tient compte de l'inflation.**

Les salariés des Officines et des Laboratoires d'Analyses Médicales subissent des plans de réorganisation, des suppressions d'emplois, au nom du « fric ».

A l'heure où les rendez-vous annuels sont à venir, dans nos branches, pour décider de l'évolution des salaires pour l'année 2017, la mobilisation doit être au rendez-vous.

DEPUIS 2013, LES EMPLOYEURS BÉNÉFICIENT D'UNE HAUSSE DE CRÉDIT D'IMPÔTS POUR RELANCER L'EMPLOI.

LES SALARIÉS
DOIVENT
PRENDRE EN MAIN
LEUR AVENIR !

C'est le CICE qui a permis de réduire la fiscalité des entreprises à hauteur de 6 % de la masse salariale en 2014 et 2015, et ce sera 7 % en 2017.

Cela correspond aux salaires allant jusqu'à 2,5 fois le SMIC.

L'employeur récupèrera donc, en toute impunité, sur votre salaire, 7 % sous forme **DE BAISSE D'IMPÔTS.**



SALAIRES DANS LA CCN DES LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE :

L'INTERVENTION DES SALAIRES EST OBLIGATOIRE !

Utilisant les mêmes arguments (la pression exercée par la Sécurité sociale sur la profession, à laquelle s'ajoute la prise en charge à 50 % de la complémentaire santé), les 3 organisations patronales de la CCN des Laboratoires de Biologie Médicale se sont mises d'accord sur la proposition d'une augmentation maximale de 0,5 % des salaires pour l'année 2017 au 1/01/2017 en cas de signature par les organisations syndicales.

- ❑ 0,5 %, c'est moins que le 0,93 % d'augmentation du SMIC généreusement accordé par le gouvernement,
- ❑ 0,5 %, c'est 7,43 € brut d'augmentation par mois, soit 5,72 € net au plus bas coefficient,
- ❑ le salaire net moyen des patrons biologistes est de 9636 € alors que celui de l'ensemble des salariés est de 1880 €.

A l'instant où cet article est écrit, nous ne savons pas si des organisations syndicales vont signer cet accord. Pour ce qui concerne la CGT, nous ne serons pas signataires d'un accord. Nous sommes demandeurs d'une négociation qui porte sur un réel déroulement de carrière pour chaque salarié des laboratoires d'analyses médicales avec des salaires qui répondent aux besoins exprimés par tous les salariés.

LA DÉLÉGATION CGT A PORTÉ LES REVENDICATIONS SUIVANTES

- ▶ APPLICATION DE LA GRILLE FÉDÉRALE AVEC UN SMIC À 1900€ AU COEFFICIENT 130 ET LE SALAIRE MAXIMAL À 9500 € AU COEFFICIENT 880. (VOIR PAGES SUIVANTES). L'ÉCART DES SALAIRES ENTRE LE COEFFICIENT LE PLUS BAS (130) ET CELUI LE PLUS HAUT (800) NE DOIT PAS DÉPASSER UN RAPPORT DE 1 À 4,5.
- ▶ LE DÉPLAFONNEMENT DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ À 1 % PAR AN JUSQU'À 20 ANS AU LIEU DE 15 % TOUTS LES 3 ANS JUSQU'À 15 ANS.
- ▶ UN 13^{ÈME} MOIS (SALAIRE DE BASE + PRIMES) POUR TOUTS LES SALARIÉS.

Cela est évidemment lié aux propositions des syndicats de biologistes pour négocier une nouvelle grille de classifications de la CCN. A savoir, leur souhait de procéder à une refonte plus complète de la classification qui reposerait sur la suppression d'un déroulement de carrière automatique avec la disparition de la prime d'ancienneté (Art.14 de la CCN). Nous posons donc, au niveau de notre délégation, la question en préalable, de l'évolution de carrière de l'ensemble du personnel qui, au quotidien, participe au fonctionnement du laboratoire mettant en œuvre ses savoirs. La grille doit faire le lien entre classification, qualification et salaire. Elle doit fixer le salaire brut minimum au plus bas coefficient, pour un salarié sans aucune qualification, sans expérience et sans formation professionnelle.

En conclusion, nous ne participerons pas à une négociation qui sous prétexte de valoriser l'investissement des salariés sacrifierait la grande majorité qui, au quotidien, permet à nos entreprises de fonctionner.

NOUS NE POURRONS IMPOSER CES NÉGOCIATIONS QU'AU TRAVERS D'UN RENFORCEMENT MASSIF DE LA CGT DANS CETTE PROFESSION POUR DÉBATTRE, AVEC LES SALARIÉS DANS CHAQUE LABORATOIRE, AVEC L'OBJECTIF DE CONSTRUIRE UNE OPPOSITION FORTE AU PATRONAT.

LES 3 DIMENSIONS DU SALAIRE :

1. IL EST CONSTITUÉ D'UN REVENU DIRECT, LE SALAIRE NET, QUI PERMET AU SALARIÉ DE RÉPONDRE À SES BESOINS, SE NOURRIR, SE LOGER, ETC.
2. IL EST CONSTITUÉ D'UNE PART INDIRECTE, LA COTISATION SOCIALE, QUI FINANCE DE MANIÈRE MUTUALISÉE DES BESOINS PARTICULIERS, LES RISQUES SOCIAUX : SANTÉ, CHÔMAGE, RETRAITE, PARENTALITÉ.
3. IL EST LA RECONNAISSANCE DE LA QUALIFICATION, AVEC UN TALON OU PLANCHER, LE SMIC, QUI EST LE SALAIRE D'UN TRAVAILLEUR SANS QUALIFICATION.

CE QUE LE SALAIRE « N'EST PAS » :

Le salaire n'est pas le « juste » prix de la mise à disposition de la force de travail. Quel serait d'ailleurs ce « juste » prix ? Rien ne peut « objectivement » justifier le niveau d'un salaire. Le salaire est donc un tarif, arbitraire, fixé par convention et toujours établi par un arbitrage politique à un moment donné.



Ce n'est pas non plus le « résultat » du travail, contrairement à de nombreux modes de rémunération activement soutenus par l'Etat et le patronat : actions gratuites, abondement, intéressement, participation, etc.

LES 3 DIFFÉRENCES ENTRE CES RÉMUNÉRATIONS ET LE SALAIRE SONT :

1. ELLES NE FINANCENT PAS LA PROTECTION SOCIALE (EXONÉRÉES DE COTISATIONS),
2. ELLES N'ENTRENT PAS DANS L'ASSIETTE POUR CALCULER LA OU LES INDEMNITÉS MALADIE OU CHÔMAGE,
3. ELLES SONT FONCTION DU PROFIT, RÉSULTAT CAPITALISTIQUE DE L'ENTREPRISE SUR LEQUEL LE SALARIÉ N'A AUCUNE PRISE.

LE SALAIRE EST LE PAIEMENT DE LA QUALIFICATION

La qualification, que paye le salaire, est la somme de 3 éléments : formation initiale, formation professionnelle, expérience. L'origine historique du paiement de la qualification se situe dans la fonction publique, où c'est la personne et non l'emploi occupé, qui est qualifiée. Un capitaine de l'armée peut occuper beaucoup d'emplois différents (pilote, responsable informatique, marin, etc.), il est toujours payé comme capitaine, grade qui correspond à sa qualification. Le salaire est relié à la qualification par un intermédiaire : la classification, c'est-à-dire le coefficient. A chaque coefficient peuvent correspondre plusieurs types d'emplois. On dit qu'il y a une correspondance Qualification - Classification - Salaire.

SMIC REVENDIQUÉ → 1 900 €

- C'est la rémunération minimum pour répondre aux besoins élémentaires.
- C'est aussi le salaire d'un travailleur sans aucune formation ni expérience professionnelle.

RECouvreMENT DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

La qualification augmente avec les formations continues suivies par le salarié, mais aussi avec l'expérience acquise au cours des années. La grille prévoit en conséquence que les catégories socio-professionnelles comportent des zones de recouvrement entre elles.

LA GRILLE REVENDIQUÉE CORRESPOND AUX SALAIRES RÉELS

La plupart des grilles conventionnelles, ou d'entreprise quand elles existent, sont des grilles de salaire minimum, l'employeur s'arrogeant le privilège d'octroyer au-delà de ce minimum, des augmentations individuelles, selon des critères qu'il définit lui-même. C'est l'individualisation des salaires.

Tel n'est pas le principe de la grille fédérale. La FNIC-CGT revendique que, pour chaque coefficient, le salaire correspondant soit unique pour tous les salariés qui sont situés à ce niveau de qualification

LA GRILLE FÉDÉRALE EST INTERPROFESSIONNELLE

C'est un repère collectif destiné à réellement mettre en place un salaire qui soit la juste rétribution de la qualification. Sa première fonction est bien entendu de faire évoluer les grilles de classifications de nos conventions collectives. Mais elle a aussi vocation à s'appliquer à l'ensemble du collectif de travail, salariés dits « organiques », sous-traitants et intérimaires, dans le but d'en faire un repère pour chaque salarié de nos industries.

C'EST EN IMPOSANT

LA GRILLE FÉDÉRALE

AVEC TOUS LES SALARIÉS

QUE NOUS SERONS À MÊME DE COMBATTRE :

- L'INDIVIDUALISATION DES SALAIRES,*
- LA FRAGILISATION DES COLLECTIFS DE TRAVAIL,*
- LA PRÉCARITÉ ET LE RECOURS À LA SOUS-TRAITANCE.*

GRILLE FÉDÉRALE DE SALAIRES REVENDIQUÉS

ADOPTÉE AU 39^{ÈME} CONGRÈS DE LA FNIC CGT.



Comment calculer le salaire de base brut de chaque salarié :

$$1900 \text{ €}^* + 10,13 \text{ €}^{**} \times (\text{coefficient du salarié} - 130)$$

* **Salaire de base brut revendiqué par la FNIC CGT pour le Coef. 130 (coefficient des salariés sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience)**

** Valeur du Point au-delà du coefficient 130 : 10,13 €

La valeur du point maintient un rapport de 5 entre le 130 (1900 €) et le 880 (1900 € x 5 = 9500 €)

L'écart de salaire entre le 880 et le 130 = 7600 € pour 750 points. Donc 7600 ÷ 750 = 10,13 € par point au-delà du 130.

Coef	Niveaux d'embauche Diplômes, évolutions	Échelonnement des catégories		Calcul des salaires	Salaire de base brut
130	Niveau d'embauche d'un salarié sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience. Passe à 140 après 1 an maxi	Ouvriers & Employés		1900 €	1900 €
140	Passe à 160 après 2 ans maxi à ce coefficient			1900 € + (10 x 10,13 €) =	2001 €
160	Passe à 180 après 2 ans maxi à ce coefficient			1900 € + (30 x 10,13 €) =	2204 €
180	Niveau d'embauche des diplômes de niveau 5 (CAP, BEP, ...) (passe à 200 après 3 ans maxi)			1900 € + (50 x 10,13 €) =	2407 €
200	Passe à 225 après 3 ans maxi à ce coefficient			1900 € + (70 x 10,13 €) =	2609 €
225	Niveau d'embauche des diplômes de niveau 4 (BT, BAC Pro, ...). Passe à 250 après 3 ans maxi (T&AM)	Techniciens Agents de Maîtrise		1900 € + (95 x 10,13 €) =	2863 €
250	Passe à 280 après 3 ans maxi à ce coefficient			1900 € + (120 x 10,13 €) =	3116 €
280	Niveau d'embauche des diplômes de niveau 3 (BTS, DUT, etc.) Passe à 310 après 4 ans maxi à ce coefficient			1900 € + (150 x 10,13 €) =	3420 €
310	Niveau d'embauche des Bac + 3 (Licence, VM, etc.). Passe à 350 après 4 ans maxi à ce coefficient			1900 € + (180 x 10,13 €) =	3724 €
350	Niveau d'embauche des diplômes de niveau 2 (Bac + 4) Passe à 400 après 1 an maxi à ce coefficient (I&C)			Ingénieurs & Cadres	
400	Niveau d'embauche des diplômes de niveau 1 (Ingénieurs, Masters/DESS, etc.). Passe à 450 après 3 ans maxi (I&C)	1900 € + (270 x 10,13 €) =	4636 €		
450	Niveau d'embauche des Bac + 8 (Doctorat). Passe à 550 après 3 ans maxi à ce coefficient	1900 € + (320 x 10,13 €) =	5143 €		
550		1900 € + (420 x 10,13 €) =	6156 €		
660		1900 € + (530 x 10,13 €) =	7271 €		
770		1900 € + (640 x 10,13 €) =	8385 €		
880		1900 € + (750 x 10,13 €) =	9500 €		

Pas de barrière, la formation continue ou l'expérience doivent faciliter les évolutions. L'évolution de carrière prévue demande une validation par une VAE, du savoir faire, à chaque niveau d'entrée de diplôme dans chaque catégorie.

Les coefficients ci-dessus sont ceux établis au cours de nos congrès pour donner à la grille de classifications une cohérence, et des écarts significatifs entre coefficients. Ces coefficients ne sont donc pas à comparer avec ceux existant actuellement dans nos branches. La grille fédérale se décline dans chaque convention collective avec les coefficients, indices ou groupes spécifiques à chaque branche.



Avril 2014





● VICTOIRE DE LA CGT

“LES GRATTE-CIEL DE VILLEURBANNE”

☐ CES FEMMES ONT REMPORTE LEURS ELECTIONS :

4 CAMARADES : 2 TITULAIRES/2 SUPPLEANTS

44 INCRITS/27 VOTANTS : **23** VOIX POUR NOS CAMARADES DE LA CGT !

Ces copines méritent bien un « coup de chapeau » pour leur persévérance et leur travail !

Les salariés élus lors des élections des délégués du personnel ont un rôle primordial dans les relations sociales de l'entreprise.

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives.

De plus, ils peuvent saisir l'Inspection du travail en cas de manquement à la législation du travail, aux Conventions

collectives, aux Accords d'entreprises ou d'établissements.

Mais c'est simplement grâce à l'implication de tous les salariés que nous y sommes arrivés.

Représentativité : plus de 50 % !

EXCELLENT POUR LE RAPPORT

A LA NEGOCIATION !



C'EST SEULEMENT AVEC L'IMPLICATION DE TOUS
QUE NOUS POURRONS OBTENIR
LES MÊMES RÉSULTATS !

ALORS, VOTEZ MASSIVEMENT
CGT !!!





● COMPTE-RENDU DE LA PARITAIRE SALAIRES DANS LES OFFICINES DE PHARMACIE, du 25 JANVIER 2017

LES ORGANISATIONS SYNDICALES

PATRONALES ONT PROPOSÉ

GÉNÉREUSEMENT 0 % POUR 2017 !

Les patrons se réfugient derrière les directives du gouvernement et de la Sécurité sociale (PFLSS), alors que tous les jours, les salariés sont sollicités sur des objectifs à atteindre dans la vente de produits parapharmaceutiques et cosmétiques...

Puis, certains titulaires sollicitent des prestataires extérieurs pour réorganiser le travail des salariés, alors que les réels besoins des salariés des officines de pharmacies est une évolution de leur pouvoir d'achat .

Les Officines fonctionnent souvent en sous effectif. Il manque des rayonnistes, des préparatrices, des pharmaciens adjoints..! Et les conditions de travail se dégradent de jour en jour. Beaucoup de tâches sont exécutées sans que ce soit défini dans le contrat de travail. Les patrons des pharmacies d'officines sont toujours en train de pleurer *soit-dit en passant, ils ont le monopole de leur activité et ils gagnent très bien leur vie !*

Pour ce qui concerne les fermetures de certaines officines, nous sommes dans le contexte des dessertes locales de certains bourgs, de certains villages et le manque de médecins généralistes, alors que dans les grandes villes, ils sont en surnombre, comme dans les centres commerciaux.

MAIS, REVENONS-EN AUX SALAIRES !

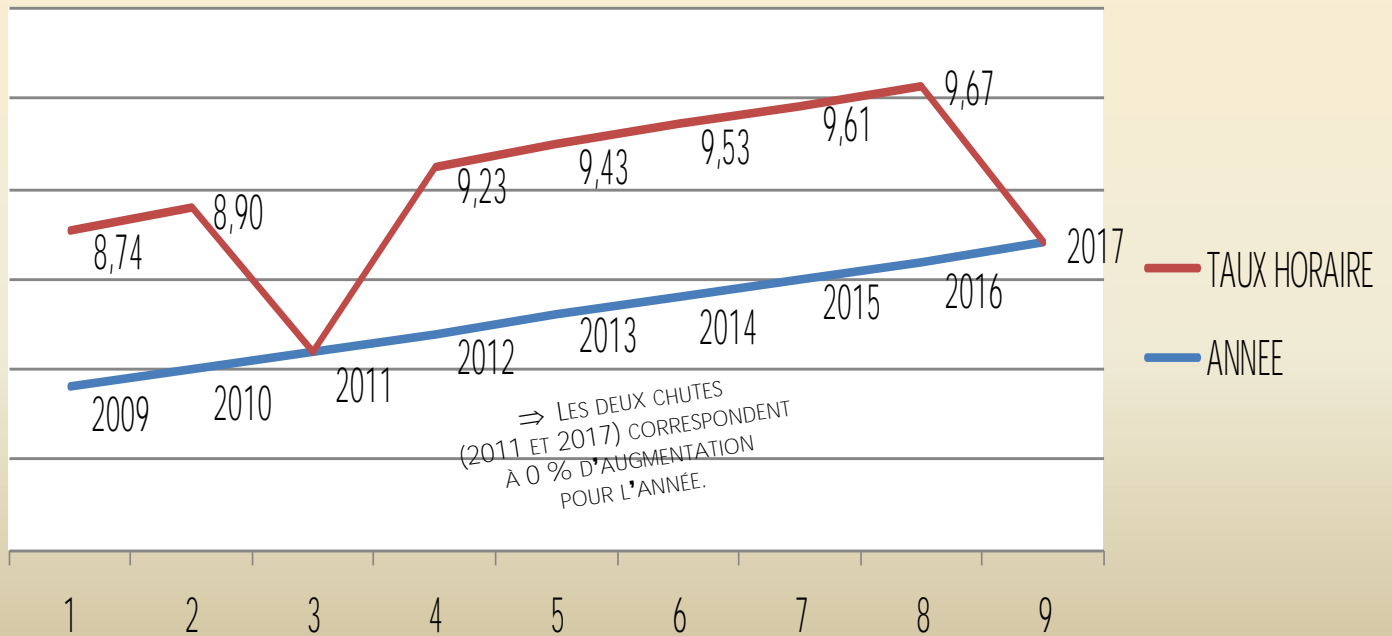
La CGT a proposé d'aller négocier directement avec la Sécurité sociale, puisque c'est bien la Sécurité sociale qui paie, en grosse partie, les patrons des Officines de pharmacie et pour le reste, ce sont des négociations qu'ils font avec les laboratoires

IL FAUT, LÀ OÙ CELA EST POSSIBLE, SE MANIFESTER RAPIDEMENT POUR ARRÊTER DE SUBIR LE DICTAT DES PATRONS DES OFFICINES DE PHARMACIES !

**LA FNIC CGT VOUS ACCOMPAGNERA
SANS PROBLÈME !**

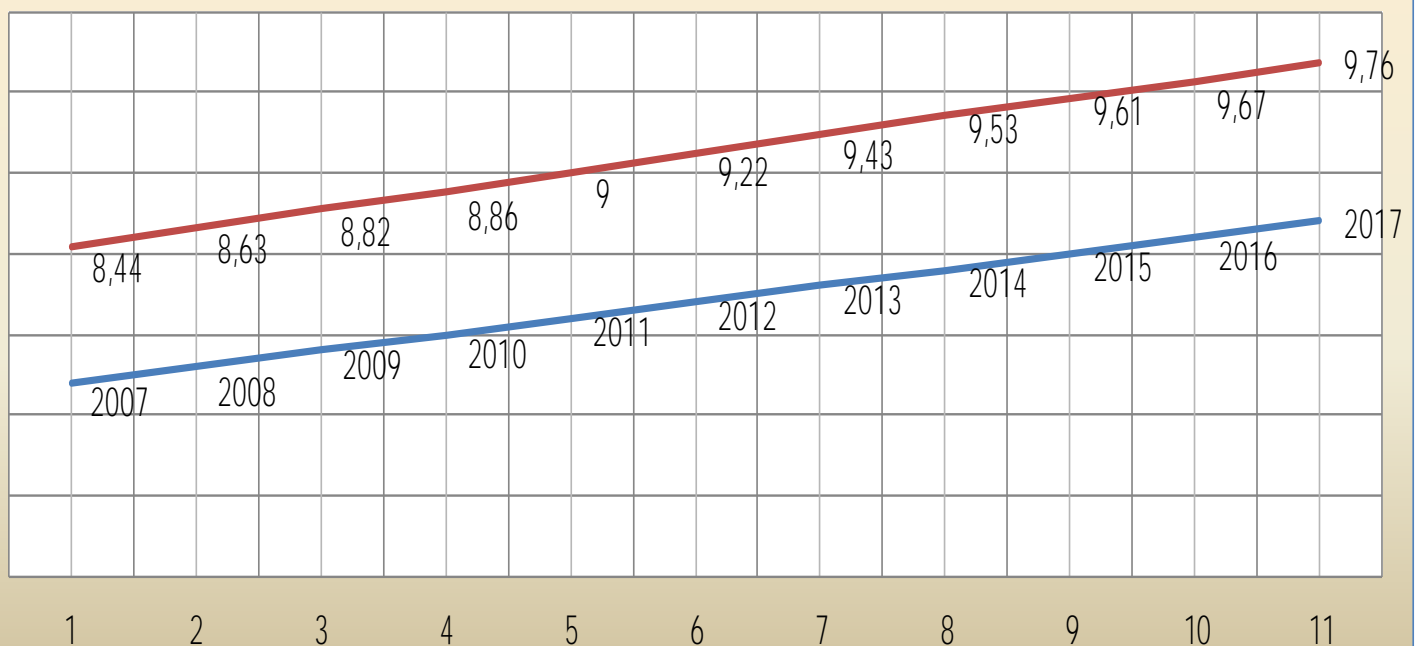


EVOLUTION DU COEFFICIENT 100 DANS LA BRANCHE OFFICINES DE 2009 À 2017



EVOLUTION DU SMIC de 2007 à 2017

— ANNEE — SMIC HORAIRE



Le Barcarès du 27 au 31 mars 2017

Vous trouverez, ci-dessous, le bulletin d'inscription pour participer au Congrès.

Les prix comprennent :

1. La participation aux frais de tenue du Congrès (infrastructures et aménagements),
2. La soirée fraternelle (avec repas et spectacle),
3. La pension complète (petit déjeuner, déjeuner, dîner) du lundi midi au vendredi midi inclus,
4. Les hébergements pour 4 nuits (du lundi au vendredi).

NB : Pour ceux qui choisissent la formule « sans hébergement », le prix comprend uniquement les points 1 et 2, ainsi que les 5 déjeuners (du lundi midi au vendredi midi) sur place.



HEBERGEMENTS : les hébergements se font en « appartements » comprenant tous des couchages en pièces séparées.

Les infrastructures du village ne nous permettent pas de vous proposer des hébergements triples.

INSCRIPTION 40^{ème} CONGRES

SYNDICAT :

ADRESSE :

BRANCHE : &

NOMBRE DE DELEGUES À INSCRIRE :

MODE DE TRANSPORT à indiquer pour une bonne organisation

- VOITURE
 TRAIN

HEBERGEMENTS

- | | | | | |
|--------------------------|-----------------------------------------|---|----------------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | Sans hébergement | → | 305 € (par participant) X..... = | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | Hébergement simple | → | 500 € (par participant) X..... = | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | Hébergement double | → | 420 € (par participant) X..... = | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | Arrivée le dimanche soir, supplément de | → | 105 € (par participant) X..... = | <input type="text"/> |

SOIT UN TOTAL À RÉGLER DE :

PARTICIPE AU SOUTIEN FINANCIER EN PRENANT EN CHARGE :

- Délégués de PME-PMI ou de nouveaux syndicats
- Membres du personnel administratif (420 € X nombre)
- Ou verse la somme de :

Pour que ces pré-inscriptions soient effectives, elles doivent être accompagnées des règlements correspondants à l'ordre de la FNIC-CGT - Case 429, 263 rue de Paris - 93514 MONTREUIL CEDEX.