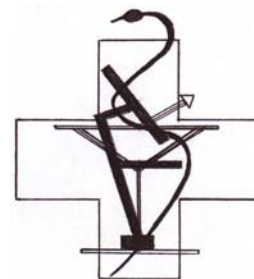


L'ÉCHO



Des Pharmacies et des Laboratoires d'Analyses Médicales

Juin 2007
N° 135
Sommaire

EDITO : P1
Bienvenue dans un monde précaire

OFFICINES : P 2 à 4

- Paritaire du 11 juin 2007 sur les chèques vacances et les heures de garde.
- Les CQP.
- Sous commission gardes du 02.04.2007.

LAM : P 5 à 7

- Le DIF



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 : Dounia Hamet
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>

édito

● BIENVENUE DANS UN MONDE PRECAIRE !

Comme on achève bien les chevaux, on exploitera encore plus les salariés dans cette société gangrenée par le chômage.

De nouvelles opportunités pour le patronat, de CDI en CDD, en CNE et demain en contrat unique, les salariés voient se dessiner devant eux un avenir d'incertitudes dans une société de précarisation généralisée puisque les heureux élus du hit parade du CAC 40 et tenants de grandes fortunes se voient dotés de garanties d'existence des plus solides.

Une précarité qui s'accroîtra également par des augmentations de TVA. "TVA dite sociale" qui consistera à transférer une partie du financement de la Sécurité Sociale que paient les entreprises vers la TVA, donc les ménages, ce qui aura pour effet, une baisse des cotisations patronales et une hausse de la TVA.

Ainsi tous les salariés, spécialement les plus pauvres, vont avoir un impôt indirect, ce qui risque de provoquer une baisse de leur niveau de vie, tout en sachant que cette mesure n'apportera aucune réponse au problème de l'emploi.

La majorité issue des élections législatives sera un relais sans faille pour la mise en place d'une politique synonyme de développement de la précarité, de démolition du Code du Travail et des garanties collectives.

Pas de coup de pouce pour le SMIC, si l'augmentation obligatoire se fait à partir d'un calcul mathématique, celle pour lui donner un coup de pouce est une prérogative du gouvernement.

Alors cette année "ceinture" !!!

Bref, cette nouvelle donne politique n'apporte rien de bien pour le monde du travail.

Vous, salariés (es) des LAM et Officines, vous ne pouvez rester isolés face à ce qui nous attend !

Rejoignez la FNIC CGT pour vous défendre, pour connaître vos droits !

Les petites entreprises sont les plus vulnérables. 5 à 6 appels nous arrivent quotidiennement, de salariés d'officines qui sont face à leurs problèmes parfois difficiles à résoudre.

ORGANISEZ-VOUS DANS VOS ENTREPRISES OU APPELEZ LA FEDERATION QUI VOUS Y AIDERA !

NOUS NE POUVONS ATTENDRE QUE TOMBENT LES COUPS !

BATISSONS UNE SOCIETE PLUS

JUSTE...

LE VRAI POUVOIR

SERA DESORMAIS

DANS L'ENTREPRISE !!!



● **Compte rendu de la Paritaire du 11 Juin 2007 sur les Chèques-vacances et les heures de garde.**

Jusqu'à présent, un dispositif était en place avec différentes options concernant les chèques-vacances.

- *Il y avait, soit un abondement de l'employeur, soit une cotisation du salarié, possible en fonction des tranches liées au SMIC.*
- *Plusieurs options d'abondement exonérées de charges à hauteur de 30 % du SMIC.*
- *Une possibilité d'élargir le dispositif à tous les salariés, sans référence de revenu fiscal, à condition qu'un accord de branche soit conclu.*
- *Jusqu'à présent, l'employeur n'avait pas l'obligation de s'inscrire dans ce dispositif.*

Aujourd'hui, tous les salariés peuvent être concernés sans déclaration de revenu fiscal.

L'adhésion, pour l'employeur devient obligatoire.

Il s'agira donc d'un nouvel accord qui sera négocié prochainement.

GARDES

DISPOSITIONS EN NEGOCIATION

- *Récupération, pour les gardes à volet fermé (11 heures de repos consécutives) demandée par les Organisations Syndicales.
La chambre patronale ne veut rien entendre car cela remettrait en cause le régime de l'heure d'équivalence.*
- *Indemnisation de suggestion pour la garde à volet ouvert sauf le 1^{er} mai (férié).*
- *Garde à volet fermé le dimanche = récupération en heures de présence. L'heure de présence étant rémunérée 1 point 1/2 conventionnel par heure de présence.*

CES DISPOSITIONS SONT INACCEPTABLES POUR LA CGT !!!

CELA REVIENDRAIT A TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS POUR LES SALARIES D'OFFICINES.

LES NEGOCIATIONS CONTINUENT. FAITES-NOUS PART DE VOS REMARQUES, VOUS, SALARIES D'OFFICINES !



● **Les Contrats de Qualifications Professionnelles.**

Les Contrats de Qualifications Professionnelles ?

Une nouveauté dans l'officine.

Ces formations en alternance sont favorables aux salariés.

Le principe du CQP est de reconnaître la qualification spécifique d'un salarié entraînant logiquement une revalorisation salariale et redonnant plus d'attraits à la profession. Ceci reste évidemment à négocier.

Dans le cas du CQP de dermo cosmétique mis en place, une première étape de formation de "cosmétiques" serait ouverte à

tous les salariés et une seconde étape de "dermo cosmétique" abordant le médicament et les pathologies dermatologiques, serait alors ouverte aux seuls préparateurs.

Le CQP permettrait donc une évolution de carrière au sein de l'officine qui se traduirait en augmentation de salaire.

Plusieurs spécialités à l'officine pourraient faire l'objet de CQP : *conseils médicamenteux, homéopathie, orthopédie, diététique, par exemple...*

Les choses ne sont pas encore établies, de nouvelles négociations, à ce sujet, seraient ouvertes.





● **Compte rendu de la sous-commission Gardes du 2 Avril 2007**

En présence de la plupart des délégations syndicales (CFTC excusée), la réunion débute sur la discussion du projet présenté par la Fédération Patronale (FSPF), distribué, comme d'habitude le matin de la réunion.

Il est vrai que la FSPF ne participait qu'à titre consultatif jusqu'alors en rupture avec les 2 syndicats patronaux (UNPF et USPO) et que lors de son assemblée générale du 29 mars 2007, celle-ci avait décidé de participer, de nouveau, à toutes les négociations.

C'est donc, article par article, que la discussion s'engage...

Dans son projet, la FSPF reprend (pour les gardes à volets ouverts, le dimanche) le versement d'une indemnité dont le montant brut est égal à 1,5 point conventionnel de salaire par heure de présence + la répercussion de ce jour de repos hebdomadaire (article 13 de la Convention Collective). Déjà un peu plus que le projet UNPF/USPO.

Mais, le délégué FO fait remarquer :

- Que l'on ne fait pas référence aux heures d'équivalence.
- Que par conséquent, un salarié qui travaille de nuit est moins payé que la journée.
- Qu'en plus, la règle du repos doit s'imposer, demander 12 H (correspondant à l'amplitude horaire) plutôt que 11 H de repos consécutif et donc re-discussion de l'article 341.

La CGC fait remarquer que si l'adjoint effectue la garde de nuit, cela implique que le titulaire ne veut pas la faire et que par conséquent il doit être plus récompensé.

Que d'autre part, en province, ou pendant les congés du titulaire, les gardes de nuit peuvent se cumuler sur une semaine et aussi avec un travail le lendemain que, par conséquent, la garde de nuit doit être revalorisée en conséquence.

La CGT demande une rémunération à 100 % pour la garde de nuit sinon le titu-

laire fait sa garde, que d'autre part, l'adjoint à temps partiel est lui payé à 100 % alors que l'assistant temps plein ne le serait pas, il y a donc discrimination entre salarié, d'où la même règle pour tout le monde.

L'USPO fait remarquer que les heures d'équivalence rémunérées à 25 % du temps passé ne font qu'aggraver la discrimination entre temps plein et temps partiel. Donc, pour eux, ne pas faire intervenir des heures d'équivalence.

La FSPF est également d'accord pour ne pas revenir sur les temps d'équivalence. Ils ne sont d'ailleurs pas mandatés pour ça, de même que l'UNPF.

L'USPO et la FSPF ne sont pas d'accord non plus sur le maintien de la phrase concernant les 11 H de repos consécutives à une garde ; ils veulent supprimer cette clause.

Pour le travail du 1^{er} mai, une grande discussion s'engage car, dans le projet, sous prétexte que le 1^{er} mai, jour férié, est payé par l'employeur en plus de la mensualisation, le salarié qui travaillerait ce jour là, gagnerait moins que s'il travaillait un jour férié ordinaire ou un dimanche.

La CGT et les autres Organisations Syndicales de salariés n'acceptent pas cette différence, ils veulent que le 1^{er} mai soit payé double.

La discussion s'envenime un peu, sur ce sujet, ainsi que sur les heures d'équivalence :

- FO menace de saisir le Conseil d'État si besoin, sur la dénonciation de ce décret.
- Les syndicats patronaux ne voulant pas "lâcher" sur ces 2 points, la réunion se termine, sans prendre de rendez-vous, pour une nouvelle sous commission.

Éventuellement, peut-être discussion au niveau de la paritaire.





● ***Le Droit Individuel à la Formation***

Des syndiqués des Labos nous interpellent sur le Droit Individuel à la Formation concernant l'application de l'accord de branche.

Rappel : cet accord de branche est étendu donc applicable à l'ensemble des salariés des LAM. C'est un minimum, il est possible de négocier mieux dans l'entreprise, par exemple :

- **Formation pendant le temps de travail ;**
- **Augmentation du contingent d'heures ;**
- **Même nombre d'heures de formation, temps partiel/temps plein, etc...**

Pour ce qui concerne les formations prioritaires, la commission paritaire nationale pour l'emploi doit en établir la liste (en cours de négociations).

La demande de formation par le DIF ne peut être faite qu'à l'initiative du salarié, par lettre recommandée à l'employeur, ainsi que le choix de sa formation. Les employeurs des labos tentent d'imposer aux salariés des formations, pour la plupart, à l'adaptation du poste, par le DIF alors que celles-ci doivent relever du plan de formations de l'entreprise.

Pour la CGT, le Congé Individuel de Formation a pour objectif de répondre aux seules aspirations des salariés.

A NOUS DE LE FAIRE RESPECTER !

**Extrait de Brochure JO 3114 Analyses médicales
Accord du 23 mai 2006**

3. Le droit individuel à la formation en vigueur étendu

3.1. Salariés bénéficiaires et durée

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, à l'exclusion des salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation, ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis et arrondie à l'heure supérieure.

Les droits acquis annuellement sont cumulables sur une durée de 6 ans et dans la limite d'un plafond de 120 heures.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou en partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 H.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

Les droits des salariés sont décomptés sur l'année civile.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le droit du salarié est calculé prorata temporis.



● **Le DIF (suite...)**

Ainsi, pour les salariés entrés en cours d'année depuis la date où le droit est ouvert (après 1 an d'ancienneté) et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée, le droit individuel à la formation est calculé en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis cette même date. (1)

Au cours de l'année de rupture de la relation contractuelle, le droit individuel à la formation est calculé en proportion du nombre de mois complet d'activité écoulé depuis le 1^{er} janvier de l'année considérée jusqu'à la date de sortie.

Par dérogation, les parties signataires conviennent que tout salarié à temps complet qui justifiait de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2004 et qui est toujours inscrit dans les effectifs de cette même entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent accord a acquis, au 1^{er} janvier 2005, 20 heures au titre du droit individuel à la formation.

Chaque salarié est informé par écrit chaque année, au plus tard le 31 janvier, du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation selon les modalités déterminées au niveau de l'entreprise (exemple : *information jointe au bulletin de paie ..*).

3.2. Nature des actions de formation

Les parties signataires rappellent que les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 du Code du travail ou les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3.

Les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi la définition des actions prioritaires éligibles au titre du droit individuel à la formation.

3.3. Mise en oeuvre et exercice du droit individuel à la formation

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

La demande du salarié doit obligatoirement être présentée à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre simple remise contre décharge et doit préciser notamment le choix de l'action de

formation envisagée, son coût, sa durée, sa ou ses dates, le nom et l'adresse de l'organisme de formation concerné.

En tout état de cause, le choix de l'action de formation envisagée qui peut prendre en compte les priorités définies par la commission paritaire nationale de l'emploi est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les parties signataires rappellent que les actions de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en principe en dehors du temps de travail.

Toutefois, les actions de formation définies comme prioritaires par la commission paritaire nationale de l'emploi, ou celles ayant directement un lien avec l'emploi occupé par le salarié pourront s'exercer en totalité ou en partie pendant le temps de travail, avec l'accord de l'employeur.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions légales.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie par les dispositions légales.

Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant au droit ouvert sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

3.4. Désaccord sur le choix de l'action de formation

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, le salarié peut demander à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son employeur la prise en charge financière de cette action dans le cadre d'un congé individuel de formation.



● **Le DIF (suite et fin)**

Si l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation répond positivement à cette demande, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable au contrat de professionnalisation mentionnée à l'article L. 983-1 du Code du travail.

3.5. Droit du salarié en cas de rupture du contrat de travail

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf faute grave ou faute lourde, dans les conditions prévues par les dispositions légales.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, l'employeur est tenu, le cas échéant, dans la lettre de licenciement, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

3.6. Salariés en contrat à durée déterminée

Conformément aux dispositions légales, les salariés employés en vertu d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du Code du travail prorata temporis, à l'issue du délai de 4 mois fixé au b de l'article L. 931-15.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

3.7. Droit individuel à la formation et suspension du contrat de travail

Dans le cas d'une suspension du contrat de travail, le salarié garde le bénéfice du droit individuel à la formation acquis.

Toutefois, la suspension du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, interrompt l'acquisition du droit. Le droit est à nouveau ouvert dès la reprise du travail du salarié.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

3.8. Prise en charge financière

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur peut présenter une demande de prise en charge financière du droit individuel à la formation à l'OPCA-PL.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail, selon lesquelles le salarié bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures et de cent vingt heures sur six d'ancienneté (arrêté du 9 février 2007, art. 1^{er}).

TOURISTRA

Touristra est près de vous, dans votre région !

PROGRAMME 2007

TARIFS PRÉFÉRENTIELS
RÉSERVÉS AUX SALARIÉS
DES COLLECTIVITÉS



Vacances en France

Semaines classiques, week-ends,
courts séjours, semaines découverte,
séjours rando, cyclo et 20 autres thèmes.

- **Auvergne**

Le Mont-Dore **NOUVEAU!**

- **6 villages dans les Alpes**

Chamonix - Saint-Bon/Courchevel - Morzine
Risoul - Les 7 laux - La Plagne.

- **8 villages en Méditerranée**

En bord de mer :

Bormes-les-Mimosas - Les Issambres - Cogolin
Ramatuelle - Calvi - La Napoule
Balaruc-les-Bains.

En Haute Provence :

Vaison-la-Romaine.

- **3 villages de gîtes
sur la côte Atlantique**

Île de Ré - Tarnos - Soustons.



Vacances à l'étranger

L'esprit Club 3000

Une animation 100% francophone, du sport en
liberté, des buffets superbes avec des spécialités,
la découverte de la vie locale, des échanges
authentiques, un spectacle chaque soir.

AU DÉPART DE PARIS

Des Clubs 3000

Andalousie - Sicile - Crète - Turquie
Bulgarie - Croatie - Monténégro - Italie
Tunisie - **NOUVEAU!** La Roumanie

Des circuits

Avec accompagnateur Touristra et guide
local francophone pendant tout le circuit,
longs, moyens courriers et circuits ÉTOILE
au départ de 6 clubs 3000.

NOUVEAU! Inde - Hongrie...

Des croisières

Croisières fluviales en Égypte.

Autres destinations sur demande

UNE ÉQUIPE COMMERCIALE À VOTRE SERVICE

Bassin Parisien

Tél. : 01 44 83 43 99

Rhône-Alpes

Tél. : 04 72 41 75 31

Alsace-Lorraine

Tél. : 03 87 71 66 10

Nord Picardie

Tél. : 03 20 12 13 04

Aquitaine

Tél. : 01 44 83 43 37

PARTENAIRE
EXCLUSIF DE

