LE PREPARATEUR SYNDIQUE

84ème année (Nouvelle série) N°285 - Avril - Mai - Juin 2020

Organe officiel du Syndicat Force Ouvrière des Salariés de la Pharmacie du Nord - Pas-de-Calais

Pharmacie d'Officine, Répartition, Industrie Pharmaceutique, Laboratoires de Biologie Médicale, 3PV, Cuir et Habillement

SOMMAIRE

Editorial	1
Vie du syndicat	2
Activités fédérales	4
FO communique	8
Mieux comprendre	11

Bourse du Travail
Boulevard de l'Usine CS 90022
59045 LILLE CEDEX
Site web : www.fopharma5962.org
E-mail : fopharma5962@gmail.com

Directeur de la Publication : *Olivier CLARHAUT*
Rédacteur en Chef Honoraire : *Michel MASSON*
Rédaction : *Les membres du Conseil Syndical*
Mise en page : *Olivier CLARHAUT, Nicolas BERTRAND*
Impression : *Union Locale FO Lille*
Dépôt légal à parution

Numéro de CPPAP : 0920S05579 - ISSN : 1271-5670

Contact :

Siège du syndicat : Bourse du Travail 254 Bvd de l'Usine
CS 90022 59045 LILLE Cedex Tél : 03 20 52 09 45
E-mail : **fopharma5962@gmail.com**

Nous recevons désormais sur rendez-vous. Merci de nous contacter par mail.

Pour la deuxième fois consécutive, ce journal n'a pas pu paraître en version papier en raison du Covid-19. Nous espérons en reprendre la diffusion habituelle dès le troisième semestre. Merci de votre compréhension.

Le journal que vous tenez dans les mains est le fruit du travail de toute une équipe qui agit bénévolement, sur son temps de loisirs, comme l'ensemble des militants de notre syndicat. Nous acceptons bien volontiers les propositions de participation à notre action collective dans l'intérêt de tous...

D'autres informations vous attendent sur notre site

www.fopharma5962.org

Un espace réservé aux adhérents vous est dédié :
Demandez-nous le mot de passe pour y accéder !

Ce journal fût créé en janvier 1937 par des Préparateurs en Pharmacie syndiqués de la région Lilloise. En toute logique, ce périodique fût appelé : « **Le Préparateur Syndiqué** ». L'officine d'aujourd'hui a bien changé et notre syndicat accueille désormais tous les salariés de l'Officine (de l'Apprenti au Pharmacien Adjoint) et des branches connexes. La complexité des démarches administratives est telle qu'il nous est malheureusement quasiment impossible de changer le titre de ce journal. **N'y voyez là aucun corporatisme**.

CHANGEMENT D'ADRESSE

Afin de conserver vos coordonnées identitaires et bancaires exactes, nous vous remercions de remplir le cadre ci-dessous **après tout changement d'identité, d'adresse ou de banque**.

Mr, Mme, Melle. (barrer la mention inutile)

Nom : **Prénom :**

Adresse :

Code postal : **Ville :**

Téléphone domicile : **Portable :**

Adresse e-mail :

Domiciliation bancaire : nous joindre un nouveau mandat SEPA dûment signé, accompagné d'un RIB en cas de changement. D'avance, merci.

éditorial

BIENVENUE DANS LE MONDE D'APRES...

Après la crise sanitaire du Covid-19, dont nous espérons que chacune et chacun d'entre vous est sorti indemne, d'autres crises sont désormais déjà ouvertes, que ce soit au niveau économique et social.

Malgré les dispositifs de protection mis en place, notamment l'amélioration de l'activité partielle, il est évident que certaines entreprises ne résisteront pas à cette période de réduction, voire d'arrêt d'activité.

Dans les branches professionnelles qui nous concernent, les difficultés et donc leurs conséquences sont très diverses. Il est cependant à craindre que cette crise sanitaire puisse éventuellement créer un « effet d'aubaine » pour justifier des licenciements ou des ajustements préjudiciables aux salariés.

Dans son intervention télévisée du 14 juin, le Président de la République indiquait « *qu'il faudrait travailler et produire davantage* »… Cela signifie-t-il que la chasse aux 35 heures est réouverte ? Faut-il encore rappeler que l'on peut parfaitement travailler 40 heures hebdo, à condition évidemment de rémunérer comme il se doit les heures supplémentaires !

Faudra-t-il que les salariés finissent par payer l'addition des dispositifs de protection mis en place « *quoi qu'il en coûte* » ?

Olivier CLARHAUT
Secrétaire Général

Notre inquiétude à cet égard semble fondée : l'occasion est trop belle pour ne pas en profiter pour attaquer, encore et toujours, le Code du Travail pour assouplir, déréglementer, libéraliser et, selon l'expression fumeuse : « *libérer les énergies* ».

Dans ce contexte, la prise de conscience du fait collectif que cette épidémie semble avoir réveillé parmi nos concitoyens (reconnaissance envers les soignants et les salariés liés aux services essentiels, solidarité dans la prévention, etc…) doit absolument se poursuivre du point de vue social.

Non seulement nous devons fermement nous opposer à toute nouvelle remise en cause des droits des salariés (rémunérations, conditions de travail, dispositifs de protection sociale, etc…) au motif fallacieux qu'il faut sortir de la crise et participer au paiement de la dette qu'elle a généré.

En outre, nous devons, avec la même détermination, nous opposer au retour de la contre-réforme des retraites dont il n'est plus à prouver le caractère délétère et injuste pour tous.

Aiguiser finement nos arguments et recharger à bloc notre capacité à convaincre doit être notre priorité pour les mois qui viennent...

QUI REPRESENTE QUI ?

La crise sanitaire majeure que nous traversons depuis le début de cette année 2020 met en évidence de multiples phénomènes dans la société en général et dans le monde du travail en particulier.

Les évènements de l'année 2019 avaient déjà vu naître ce que certains avaient appelé une crise de la représentation, c'est-à-dire, pour résumer simplement : une perte de confiance entre la population et ceux qui sont présumés la représenter : élus politiques et, par extension, syndicalistes, puisqu'il est de bon ton de tout mélanger…

D'ailleurs, on objectera aux éditorialistes, toujours hâtifs de dégainer leur plume vénéneuse contre les syndicats, que notre mission n'est pas de gérer ni le pays ni les entreprises mais bien de défendre les salariés (du privé, du public mais aussi les demandeurs d'emploi et retraités).

Dans le contexte du Covid-19, par les multiples informations fournies, nous n'avons aucunement démérité dans l'accompagnement des salariés, à quelque niveau que ce soit dans l'organisation (Confédération, UD, Fédérations et syndicats).

Face à cette crise dont la gravité n'échappe à personne, d'abord immédiatement sur le plan sanitaire, puis ensuite au niveau économique et social, on observe un frémissement de prise de conscience collective.

D'abord, dans la reconnaissance des conditions de travail du personnel soignant dans sa globalité et notamment dans l'hôpital public, dont la maltraitance organisée opiniâtrement ces dernières années est (enfin) reconnue largement.

Au-delà, s'exprime également une gratitude collective à l'égard de tout un ensemble de travailleurs dont les activités (souvent ingrates) participent à rendre notre vie possible. Autrement dit, la mise en lumière des « *gens qui ne sont rien* » (sic) et dont on se rend soudainement compte à quel point ils sont indispensables.

Ensuite, apparaît l'attention portée à autrui. La contamination virale induit deux comportements possibles : la peur de l'autre (comportement primaire traditionnellement utilisé, comme on le sait) ou au contraire la reconnaissance de nos contemporains comme nos semblables, pouvant subir les conséquences néfastes de nos propres imprudences. C'est déjà beaucoup !

Ne serait-ce pas là le début d'une ébauche d'une reconquête du fait collectif après des dizaines d'années d'assauts brutaux de l'individualisme, à tous les niveaux ?

Tout syndicaliste ne peut être qu'intéressé par cette tendance qui semble apparaître… encore faut-il qu'elle se renforce encore davantage pour survivre à cette crise et nous ne pouvons qu'y participer !

Néanmoins, cette résurgence de l'intérêt commun s'exprime parfois de façon variée, voire décousue… C'est le cas, notamment, sur les réseaux sociaux, espace d'expression (qui peut contenir le meilleur comme le pire) que nous devons prendre en compte et même utiliser pour diffuser notre communication.

Par exemple, la Pharmacie d'Officine a connu des semaines très difficiles en début d'épidémie, face au manque d'équipements

➔

de protection individuelle (EPI) indispensables au maintien de la sécurité et de la santé au travail, dont l'employeur est responsable, faut-il le rappeler ?

En première ligne, les salariés ont ressenti de multiples inquiétudes et ce fut l'occasion de larges expressions d'un malaise et d'interrogations légitimes auxquelles notre organisation tente de répondre.

Ces problématiques ont vu enfler des groupes divers et variés qui se sont auto-investis d'une capacité à porter la parole de toute une profession. Si l'intention est bonne d'exprimer largement des attentes, on peut s'interroger sur la méthode. Ces « porte-étendards » semblent méconnaître le principe de représentation collective…

De l'extérieur, sans s'interroger sur les mécanismes en œuvre, on peut imaginer que le « système » est inefficace, que les « représentants officiels » ne font rien puisqu'ils ne communiquent pas sur leur action ou qu'ils sont par définition et selon l'adage populaire : « tous pourris, tous corrompus ! ». D'où l'impérieuse nécessité de constituer de vrais groupes collectifs pour porter la parole des vrais gens sur le terrain… Sans tomber dans la caricature, le principe est connu et il est difficile de répondre à ce genre d'arguments qui repose sur une large base d'irrationnel.

Néanmoins, il reste (au mieux) une méconnaissance des principes de représentation qui s'appliquent dans toute société où l'on ne peut décider un beau matin de représenter ses semblables sans que ceux-ci y aient consenti…

Aucun groupe n'est à blâmer : il existe de sympathiques amicales, fondées sur la convivialité ou la culture ; des associations respectables, dont le but peut être profitable à une communauté.

Pour autant, lorsque l'on porte la parole d'une catégorie professionnelle, par exemple, la moindre des choses ait que l'on ait reçu un mandat pour le faire… Le fait de présider une association ou d'avoir créé un blog ou une page Facebook ne constitue qu'une auto-proclamation de représentativité et pas un mandat collectif.

Enfin, il faut se souvenir que la représentativité syndicale est inscrite dans la loi du 20 août 2008, qui a mis en place un certain nombre de règles dans la gouvernance des organisations syndicales à tous les niveaux et qui définit les modalités de mesure de l'audience syndicale tous les quatre ans. Ainsi la représentativité des syndicats dans les entreprises, les branches et au niveau interprofessionnel est définie périodiquement par décret, coupant court à tout débat…

Pourquoi faudrait-il donc que des mouvements revendiquent des avancées collectives hors de tout mouvement syndical ? Parce que ces derniers auraient perdu toute crédibilité ? Comment celle-ci devrait-elle être mesurée ? Selon quels critères ? Par qui ?

A qui les salariés de la Pharmacie d'Officine peuvent-ils faire confiance pour la défense de leurs intérêts :

- A des syndicalistes qui, depuis des années, consacrent la majeure partie de leur temps libre à la négociation de la Convention Collective et à l'information de leurs adhérents et y ont acquis une solide compétence dans le domaine ?
- A un individu isolé, possédant certainement des intentions louables, mais sans que personne ne lui ait donné la moindre légitimité collective ?

La question mérite que l'on y réfléchisse et cette période de confinement ne doit-elle pas nous permettre de mettre l'urgence à distance pour mener une réflexion approfondie ?

Olivier CLARHAUT

ACCORD PREVOYANCE ET FRAIS DE SANTE « URGENCE COVID-19 »

Une réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation a eu lieu Le vendredi 10 avril 2020.

Deux points à l'ordre du jour concernaient les garanties prévoyance et frais de santé dans le contexte de l'épidémie du Covid-19 :

- Activité partielle : le souci concernait la suspension du contrat de travail et donc celle de la couverture santé. Il est convenu de tout faire pour la poursuite des garanties frais de santé en cas de mise en activité partielle.
- Arrêts de travail Covid-19 : double problématique :
  - ♦ l'arrêt pour garde d'enfant ou pour confinement n'étant pas un arrêt de travail pour maladie, le régime de prévoyance n'avait pas vocation à verser le complément de salaire au titre de l'incapacité de travail
  - ♦ les 3 jours de carence étant exceptionnellement couverts par la Séc. Soc. dans le cadre du Covid-19, le régime n'intervenait qu'à partir du 4ème jour.

Sur ces sujets, il est convenu unanimement que les salariés seront couverts par l'adaptation provisoire des régimes de prévoyance et de frais de santé aux évolutions liées au Covid-19.

Ces prestations supplémentaires seront financées essentiellement par des prélèvements sur les réserves des régimes.

Il n'était pas imaginable que les salariés de la Pharmacie d'Officine, qui sont en première ligne au comptoir, puissent être pénalisés en matière de protection sociale complémentaire, dans ce contexte extrêmement difficile.

Olivier CLARHAUT

INFOS « PANDEMIE COVID-19 »

Depuis le début de la pandémie du Covid-19 et la loi d'urgence sanitaire, la Fédération FO des métiers de la Pharmacie a diffusé de nombreuses informations utiles aux salariés, notamment par voie de circulaire. Vous trouverez sur notre site internet (www.fopharma5962.org) ces informations.

Nous renvoyons également au site web de la Confédération FO (www.force-ouvriere.fr) qui propose de nombreux documents de référence et répond aux multiples questions que se posent légitimement les salariés, parfois confrontés à des initiatives contestables de certains employeurs.

Votre syndicat reste, bien évidemment, à votre disposition pour répondre à vos interrogations et demande d'aide.

ORDONNANCE « CONGES PAYES / COVID-19 »

L'ordonnance du 25 mars 2020 introduit des dérogations aux règles en vigueur, notamment en matière de congés payés, dans le cadre des mesures d'urgence sanitaire. L'article 1er de cette ordonnance permet de déroger à toutes les règles actuellement en vigueur concernant la prise des congés payés **mais uniquement par accord collectif d'entreprise ou de branche**.

Les dérogations visent :

- Le délai de prévenance pour la modification des dates de congés payés par l'employeur qui est d'un mois peut être ramené à un jour franc ,
- La modification unilatérale des dates de prise de congés payés.
- Pas besoin d'accord du salarié pour fractionner
- Pas d'obligation de congé simultané pour les conjoints ou pacsés. Cette disposition est temporaire jusqu'au 31décembre 2020

La Confédération FO ayant fort judicieusement condamné ces dispositions dérogatoires, il n'était aucunement question pour nous d'ouvrir une négociation dans la branche ni d'encourager la signature d'un accord d'entreprise où que ce soit.

La position FO était claire : faute d'un accord de branche ou d'entreprise, impossible de valider ces dérogations. Situation simple selon nous, car aucune organisation syndicale de salariés ne nous semblait pouvoir s'engager dans cette direction sans trahir l'intérêt des salariés…

C'était sans compter la CFDT qui, toujours prompte à accompagner les reculs sociaux, s'est distinguée en deux phases : la demande d'une ouverture de négociation sur ce sujet dans la branche de l'Officine (comme dans beaucoup d'autres) puis la proposition d'un accord déjà rédigé, prêt à signer… D'autres ont pris le train en marche : UNSA et CFTC qui ont trouvé l'idée bonne, au prétexte (fallacieux) d'encadrer le dispositif pour éviter les abus.

Nous avons aussitôt manifesté notre virulente opposition à ce projet (accompagnés par l'absence de la CGT) ne voulant nous rendre complices de quelque dérogation que ce soit à un code du travail déjà fort malmené depuis plusieurs années.

De plus, le personnel des officines étant en première ligne face à la pandémie, dans des conditions de travail fort difficiles, nous estimons que les salariés n'ont pas à être doublement pénalisés et qu'ils auront bien besoin de tous leurs congés payés en temps voulu.

Finalement les deux chambres patronales ont estimé qu'il était trop tard et que cet accord aurait dû intervenir plus tôt, l'ouverture de la période des congés d'été approchant. Manière habile de mettre un terme à une demande que nous considérons comme n'ayant jamais dû avoir lieu…

Conclusion : les règles applicables en matière de congés payés restent valides même si l'employeur dispose déjà du pouvoir majeur de décision que l'on connait.

Pour toute tentative de négociation d'un accord d'entreprise dans une pharmacie d'officine :

- S'assurer d'abord du respect des règles applicables en la matière
- S'opposer avec vigueur et solidarité face à cette demande…

Une fois encore, les militants FO sont au front et refusent les reculs sociaux, avec vigilance et détermination.

Olivier CLARHAUT

PRIME DE TRANSPORT EN PHARMACIE D'OFFICINE ?

En décembre 2018, la délégation FO a formalisé une demande d'ouverture de négociation sur la mise en œuvre d'une « prime transport » destinée aux salariés n'ayant d'autre choix que d'utiliser un véhicule personnel pour se rendre au travail.

En pratique, il existait déjà un dispositif de prise en charge obligatoire par l'employeur de 50% du montant de l'abonnement aux transports collectifs, utilisés pour se rendre au travail. Par contre, rien n'existait pour les salariés qui ne bénéficient pas de réseaux de transport en commun adaptés à leurs déplacements.

C'est la raison pour laquelle, notre demande de négociation a été exprimée et relancée pendant toute l'année 2019. Comme trop souvent, les chambres patronales ont « joué la pendule » en prétextant devoir attendre la sortie de la loi « Mobilité » pour négocier dans la branche, dans une crainte permanente d'offrir aux salariés des garanties conventionnelles supérieures à la loi… oubliant précisément que c'est la finalité d'une convention collective !

Finalement, la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d' «orientation des mobilités» a bel et bien, comme nous nous y attendions, « accouché d'une souris », puisque limitant les aides aux salariés par des contraintes très précises et de manière facultative pour les employeurs.

A partir du 1er janvier 2020, tous les employeurs, privés et publics, pourront contribuer aux frais de déplacement domicile-travail engagés par les salariés qui, notamment, ont recours au covoiturage ou qui se déplacent à vélo. Cette participation financière prendra la forme d'un «forfait mobilités durables» dont les modalités doivent être fixées par décret.

Elle consistera en la prise en charge de tout ou partie des frais engagés par les salariés pour le trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec les moyens de transport suivants : leur « cycle » personnel (mécanique ou à assistance) ; en tant que conducteur ou passager en covoiturage ; à l'aide d'autres services de mobilité partagée, qui devront être définis par décret.

La loi Mobilités ajoute à la liste des frais listés à l'article L3261-3 du code du travail les frais exposés pour les véhicules à hydrogène. La prise en charge de ces frais de carburant ou d'alimentation pourra désormais concerner les salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail : soit est situé sur une commune non desservie par un service public de transport régulier ou un service privé mis en place par l'employeur ; soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire.

C'est dans ce contexte d'une loi restrictive et non contraignante pour les employeurs que démarrait la sous-commission de négociation du 9 mars 2020 sur ce thème, soit 14 mois après avoir demandé l'ouverture de négociations sur ce thème !

Une fois rappelés les éléments fondamentaux de la loi, ses conditions ultra-restrictives et surtout son caractère non obligatoire, les deux chambres patronales s'accordent à reconnaître ne pas être mandatés pour négocier un accord collectif contraignant pour les entreprises.

Réaction de notre délégation : une fois de plus, la négociation tourne court et toute avancée conventionnelle est refusée.

Après une suspension de séance, FSPF et USPO proposent un dispositif inédit : un accord collectif recommandant aux officines la conclusion d'un accord d'entreprise (dont un modèle sera proposé) afin d'encourager les employeurs à appliquer les dispositions légales et réglementaires en matière de transport.

Nous réaffirmons que ce dispositif ne se place pas dans notre conception du dialogue social et de la politique conventionnelle.

Cependant, vu le contexte et de façon exceptionnelle, nous souhaitons poursuivre les travaux de la commission dans la direction proposée.

Olivier CLARHAUT

UN SALARIE ASSIMILE CADRE N'EST PAS CADRE !

De nombreuses interrogations remontent du terrain et nécessitent un éclaircissement pour lever des ambiguïtés qui ont la vie dure.

La question porte sur les salariés « assimilés Cadres » qui bénéficient du coefficient 330 (Préparateur 9ème échelon : préparateur breveté qui possède des qualités techniques et commerciales exceptionnelles et qui exécute des travaux comportant une large initiative). Rappelons que, exceptionnellement, cet échelon ne fait pas l'objet d'un passage automatique au fil des années de pratique professionnelle mais est attribué sur décision unilatérale de l'employeur, qui reconnaît ainsi des compétences particulières.

Pour mémoire, le coefficient du 9ème échelon est passé du 300 au 330 en 2008, lors d'un accord mémorable améliorant les classifications.

Qu'est-ce qu'un salarié « assimilé-Cadre » ?

Il s'agit d'un dispositif particulier relevant de l'article 4 bis de la Convention Collective des Cadres datant de 1947… Il consiste à faire bénéficier les salariés « assimilés Cadres » des dispositions applicables aux Cadres en ce qui concerne (exclusivement !) la prévoyance, la complémentaire santé et la retraite complémentaire.

Il faut donc bien comprendre qu'un salarié « assimilé Cadre » n'est en aucun cas un Cadre au sens de la Convention Collective Nationale (CCN) et, à ce titre, ne bénéficie pas des dispositions particulières applicables aux Cadres définies dans la CCN. En effet, le statut de Cadre est défini conventionnellement par un coefficient supérieur ou égal au 400.

Quel est l'intérêt d'être « assimilé-Cadre » ?

Le premier avantage est, bien évidemment, la différence de coefficient (10 points au-delà du dernier coefficient acquis par passage automatique, le 320) qui induit (arithmétiquement) un salaire supérieur. Différence modeste comme nous ne manquons jamais de le faire remarquer quand nous revendiquons une amélioration des classifications.

Ensuite, il existe une disposition spécifique pour les salariés disposant d'un coefficient égal ou supérieur au 330 en ce qui concerne les absences pour maladie (article 16 de la CCN) : *« Les salariés assimilés cadres bénéficiant d'un coefficient supérieur ou égal au coefficient 330, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, bénéficient, en cas d'absence dûment justifiée pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations dites « en espèces » de la sécurité sociale, d'une indemnisation prévue par les régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine dans les conditions prévues à l'annexe IV.2 de la présente convention collective.* », soit un alignement sur le régime des Cadres.

Plus largement, les salariés « assimilés Cadres » bénéficient d'un meilleur régime de prévoyance.

En ce qui concerne le régime de frais de soins de santé, l'avantage n'existe plus depuis que les garanties ont été harmonisées entre les salariés Cadres et non-Cadres. Nous considérions depuis longtemps que rien ne justifiait une différence de prestations en complémentaire santé selon le statut du salarié.

Le sujet se complique pour la retraite complémentaire. : En effet, le 1er janvier 2019, les caisses de retraite complémentaire Agirc et Arrco ont fusionné pour ne plus former qu'une seule et même caisse de retraite complémentaire nommée : Agirc-Arrco.

Si le statut n'est pas remis en question par cette réforme, certaines modalités vont particulièrement affecter les « assimilés cadres », en particulier la suppression de la garantie minimale de points (GMP). La GMP permettait aux « assimilés cadres », mais aussi aux cadres, qui n'avaient pas une rémunération suffisante (inférieure au plafond de Sécurité Sociale) d'acquérir les points nécessaires à l'obtention de la retraite cadre. Avec la fusion Agirc-Arrco, cette problématique n'existe plus.

Un salarié « assimilé-Cadre » bénéficie (encore) de quelques avantages… mais n'est pas Cadre !

Pour conclure, le coefficient 330 offre peut-être moins d'avancées qu'auparavant mais présente encore néanmoins des avantages.

A retenir : un Préparateur 9ème échelon est un salarié <u>non-Cadre</u> en ce qui concerne l'application de la Convention Collective Nationale. Deux exemples courants :

- le préavis pour démission est d'un mois et non trois (pour les Cadres)
- la période d'essai est de deux mois et non quatre (pour les Cadres)

Olivier CLARHAUT

FO communique

DÉCONFINEMENT PHASE 2 - RÉACTION FO

La confédération FO constate que la phase 2 du déconfinement, telle que présentée par le Premier ministre, du fait du ralentissement - évidemment attendu par tout un chacun - de l'épidémie de Covid-19, conduit à une accélération de reprise d'activité dès le 2 juin dans nombre de secteurs.

FO, qui s'était adressée en ce sens au Premier ministre, déplore que cela n'ait pas été l'occasion d'annoncer l'arrêt de l'état d'exception que constitue l'état d'urgence sanitaire dans trop de domaines sociaux, droits syndicaux et des libertés fondamentales et individuelles.

FO souligne à ce propos l'avis récent de la CNCDH (Commission nationale consultative des droits de l'homme) qui appelle à ce que cessent « les restrictions aux droits et libertés non nécessaires et adaptées à la finalité exclusive de lutte contre l'épidémie, disproportionnées, et parfois discriminatoires » ainsi que « les atteintes à la démocratie sociale et aux droits des salariés ».

Encore une fois, et compte-tenu du risque sanitaire majeur toujours là, FO considère que l'urgence demeure celle de la mise en œuvre des moyens de production, de distribution et de prise en charge systématique des EPI (équipements individuels de protection), prise en charge qui ne peut incomber aux salariés et à leurs familles déjà frappés par les conséquences de la crise économique qui se développe.

Face aux conséquences économiques et sociales, en particulier en matière d'emplois, que révèlent dramatiquement les derniers chiffres du chômage, FO appelle à nouveau à la suspension des procédures de licenciements, et à un contrôle strict afin d'empêcher les suppressions d'emplois quand des aides publiques ont été versées ou le sont aux entreprises.

Alors que les plus précaires sont les premières victimes, FO en appelle d'autant plus à l'abandon de la réforme de l'assurance chômage de juin 2019 et au rétablissement des conditions de prise en charge, en matière d'entrée dans les droits, de droits rechargeables et d'indemnisation, de la convention négociée en 2017.

FO constate que faute de moyens suffisants de protection, la reprise scolaire demeure progressive et différenciée, et, par voie de conséquence, inégale, contrairement au principe d'égalité et d'unicité républicaines qui doit primer en matière d'Education nationale. Dans ces conditions, FO renouvelle la nécessité que les dispositions publiques soient prises – à tout le moins la prolongation du dispositif d'activité partielle – pour les parents salariés dont les enfants ne pourront pas reprendre en tout ou partie l'école.

Là encore, le rôle des délégués syndicaux et représentants du personnel est essentiel afin d'éviter toute discrimination ou sanction à l'égard des salariés dans l'impossibilité de reprendre leur travail.

C'est pourquoi, FO renouvelle son exigence que tous les droits syndicaux et de représentation du personnel, dont les CHSCT, soient rétablis.

Yves VEYRIER

Secrétaire général de Force Ouvrière

LE SALAIRE N'EST PAS L'ENNEMI DE L'EMPLOI, AU CONTRAIRE !

Nous étions encore sous le régime du confinement, destiné à empêcher la propagation du Covid-19, faute de moyens de protection et de capacités hospitalières et médicales suffisants, que l'on nous parlait déjà de l'« après » crise sanitaire, des leçons qui devraient en être tirées pour que cela ne puisse se reproduire. On avait bien entendu que tout serait fait pour que la santé soit la priorité et que les conséquences économiques et sociales soient anticipées quoi qu'il en coûte. Il s'agissait de ne pas ajouter aux difficultés sanitaires [...] l'angoisse du chômage et des fins de mois difficiles pour les salariés.

Mais, dans le même temps, revenait aussi une petite musique, pas très nouvelle, sur l'air du il faudra se retrousser les manches, travailler plus... allant jusqu'à prévoir par ordonnance de pouvoir déroger à la semaine de 48 heures pour des semaines pouvant aller jusqu'à 60 heures !

Et voilà que maintenant s'ajoute la ritournelle de l'incitation à la modération salariale, que devraient concéder les salariés face à une reprise d'activité progressive et partielle.

On ne peut bien sûr pas nier que dans nombre de secteurs d'activité et d'entreprises, la situation économique est inquiétante et sera difficile à rétablir rapidement. Nos syndicats sont et seront mobilisés pour défendre à la fois l'emploi et les salaires. Ils peuvent compter sur le soutien de la confédération.

Pour autant, il ne faut pas l'oublier : le salaire médian en France se situe à 1 800 euros net mensuels environ. Cela signifie que la moitié de la population salariée perçoit moins de ces 1 800 euros net. Et, désormais, tout le monde le sait, beaucoup sont les salariés des métiers que l'on a qualifiés d'essentiels durant cette période de crise sanitaire : celles et ceux qui ne se sont pas arrêtés, bien que ne disposant pas au départ des protections indispensables. Bien des métiers de services (dont la sous-traitance de propreté), de services à la personne à domicile, beaucoup d'agents des services de santé (dont les agents de services hospitaliers, aides-soignants), des EHPAD, de salariés de la chaîne d'approvisionnement (caissières, manutentionnaires, transporteurs...) ... Comme il ne faut pas oublier ceux qui, en activité partielle pendant cette période, ont perdu 400 euros en moyenne, selon l'OFCE.

Nous savons aussi que la redistribution des richesses a sur le long terme plus profité au capital qu'au travail. Le partage de la valeur ajoutée reste défavorable aux salaires si l'on compare à la situation des années 1970.

Comment ne pas mentionner aussi le fait que les profits versés sous forme de dividendes ont rejoint en 2019 des niveaux records, équivalents à ceux qui ont précédé la crise financière de 2008 ? Et dans le même temps l'absence depuis plusieurs années de tout « coup de pouce » au Smic, que la prime d'activité ne comble pas de la même façon ?

S'interroge-t-on aussi sur la responsabilité des actionnaires des grands groupes capitalistiques sur leurs filiales, des donneurs d'ordre sur les sous-traitants ? À ce sujet, le 27 mars dernier, lors d'une première réunion avec le président de la République dans le contexte de la crise sanitaire, FO demandait que les versements de dividendes dans la situation actuelle soient bloqués et qu'une fiscalité sur les hauts revenus et la spéculation soit mise en place.

On ne peut manquer non plus de rappeler que les aides publiques aux entreprises (crédits d'impôt, allégements fiscaux, exonérations de cotisations sociales) représentent aujourd'hui de l'ordre de 140 milliards d'euros chaque année, sans compter l'ouverture massive de l'activité partielle qui a exonéré totalement les entreprises du paiement des salaires correspondant.

Or, l'efficacité de ces aides, souvent présentées comme devant favoriser l'emploi, n'est pas ou peu évaluée. Là aussi, nous de- ➔

mandons sans relâche que toute aide publique soit soumise à conditions, contrôles et sanctions en cas de non-respect des conditions, notamment sur l'emploi.

Enfin, à un moment où la préoccupation doit être celle de relancer l'activité, certes dans des conditions incertaines, la pire des choses serait que s'enclenche une spirale de modération et baisse des salaires par effet domino. Ce serait contreproductif, avec un risque récessif, sachant qu'en France l'activité est, plus qu'ailleurs, tirée par la consommation intérieure et que, d'autre part, l'une des leçons à tirer de la crise est, justement, de favoriser la production intérieure par le développement d'une stratégie industrielle et de relocalisation d'activités. Et ce ne serait pas juste pour les salariés qui, en rien, ne sont responsables de la crise actuelle, pas plus qu'ils ne l'étaient de celle de 2008 dont ils ont pourtant alors fait les frais !

Alors, nous le disons, oui les salaires, leur préservation, leur augmentation avec celle du Smic, sont une revendication légitime, y compris en ces moments, dans les semaines et mois à venir ! Elle va de pair avec la défense de l'emploi.

Yves VEYRIER
Secrétaire général de Force Ouvrière

RETRAITES : FO APPELLE À CONFIRMER L'ABANDON DU PROJET DE SYSTÈME UNIVERSEL

Alors que beaucoup de salariés attendent que se traduisent dans les faits les paroles de reconnaissance quant à leur rôle essentiel (personnels de la santé et services à la personne à domicile, salariés de la dite « deuxième ligne » - ouvriers et employés de l'agroalimentaire, de l'emballage, des transports, du commerce, du nettoyage propreté, de la prévention sécurité, agents des services publics et de la sécurité sociale…), alors que beaucoup de salariés ont subi des pertes de salaires, d'emploi (intérim, CDD), sont inquiets pour leur emploi et leur salaire dans les semaines et mois à venir, la confédération générale du travail Force Ouvrière (FO) met en garde contre toute mesure qui conduirait à ajouter des tensions, dont la remise à l'ordre du jour du projet de réforme des retraites avec le « *système universel de retraite* ».

Sans reprendre l'ensemble de ses arguments à ce stade, FO rappelle que ce projet serait le plus mauvais des remerciements faits à tous les salariés les plus en difficulté d'emploi, si demain se constituer une retraite passait par l'obligation d'acheter des points tout au long de sa carrière – y compris dans les périodes de plus bas salaires, de temps partiel subi, de perte d'emploi.

FO a aussi dès l'origine qualifié le projet de système universel de réforme paramétrique permanente en ce sens que les gouvernements auront tous les moyens – avec ou sans âge pivot – d'agir en dernier ressort sur les paramètres (valeurs du point et taux de rendement) déterminant le niveau des pensions et, de fait, l'âge effectif auquel on partira avec une pension décente.

FO met en garde contre toute velléité de reculer l'âge de départ en retraite, en particulier à un moment où la préoccupation doit être celle de permettre l'accès à un emploi à celles et ceux qui en sont dépourvus, dont les jeunes.

FO, qui avait interpellé en mars le secrétaire d'état en charge du dossier, Laurent Pietraszewski, rappelle que la promesse d'une pension minimum à 1 000€ et ensuite à 85% du SMIC, est, dans le projet du gouvernement, associée à l'obligation d'une carrière complète de 43 années au SMIC ! ce qui ne constitue pas un progrès réel par rapport à la situation actuelle.

Qui plus est, remettre à l'ordre du jour ce projet dans le contexte de l'état d'exception que constitue l'état d'urgence sanitaire au regard des libertés syndicales et de manifestation serait aussi inacceptable que la décision de recourir à l'article 49-3 en plein début de la crise sanitaire.

La détermination de FO sur ce dossier, qui engage les générations futures, demeure intacte. En conséquence FO espère que la sagesse l'emportera considérant que l'urgence doit demeurer à la protection de la population vis-à-vis du risque du Covid19 et de l'emploi et des salaires des salariés.

Michel BEAUGAS
Secrétaire confédéral Emploi-Retraites

Mieux comprendre

ACCIDENT DE TRAVAIL OU DE TRAJET : LES DIFFERENCES

Quatre éléments permettent de différencier un accident du travail d'un accident de trajet.

1. Lieu et temps de l'accident

Le lieu de l'accident et le moment auquel il se produit permettent de distinguer l'accident du travail de l'accident de trajet.

L'accident du travail est celui qui se produit sur le lieu de travail. Le lieu de travail s'entend du lieu où le salarié exerce habituellement sa prestation de travail. Il ne se réduit donc pas seulement à l'enceinte de l'entreprise (1).

C'est celui qui survient par le fait ou à l'occasion du travail. L'accident doit s'être produit dans le cadre de votre activité professionnelle, ce qui implique que vous soyez placé sous l'autorité de votre employeur.

L'accident de trajet quant à lui est celui qui survient pendant le trajet d'aller et de retour, entre (2) d'une part, le lieu de résidence principale et le lieu du travail ou, d'autre part, le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le salarié prend ses repas.

2. Reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat à l'égard des salariés.

En cas d'accident du travail, le manquement à cette obligation constitue une faute inexcusable dès lors que (3) :

- L'employeur avait conscience ou aurait dû avoir conscience en raison de son expérience et de ses connaissances techniques du danger auquel il exposait les salariés,
- et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour les en préserver.

La reconnaissance de la faute inexcusable permet de bénéficier notamment :

- d'une majoration de rente ou de capital (4) ;
- de l'indemnisation des préjudices subis et réparés (préjudice causé par les souffrances physiques et morales endurées, préjudices esthétiques et d'agrément, préjudice résultant de la perte ou de la diminution de vos possibilités de promotion professionnelle) (5) ;
- de l'indemnisation des autres préjudices subis et non réparés par le régime d'indemnisation forfaitaire (préjudices sexuels, frais liés à l'aménagement du véhicule et du logement…) (6).

3. Délai de carence pour le versement des indemnités complémentaires de l'employeur

Quand un salarié est en arrêt pour accident du travail ou accident de trajet, son employeur lui verse une indemnité complémentaire qui s'ajoute aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, à condition (8) :

- d'avoir au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- d'avoir justifié l'absence auprès de

➔

l'employeur dans les 48 heures ;

- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des États membres de l'Espace économique européen (EEE) ;
- de ne pas être travailleur à domicile, salarié saisonnier, salarié intermittent ou salarié temporaire.
-

Le versement de l'indemnité complémentaire commence dès le 1er jour d'absence lorsque votre arrêt de travail est consécutif à un accident du travail. En revanche, dans le cadre d'un accident de trajet, l'indemnisation complémentaire de l'employeur commence après un délai de carence de 7 jours, soit à compter du 8ème jour d'absence (9).

4. Protection contre le licenciement

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie (10).

Les salariés dont l'arrêt est consécutif à un accident de travail bénéficient d'une protection renforcée contre le licenciement.

En effet, au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur peut rompre ce dernier seulement dans les cas suivants (11) :

- s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé (licenciement pour faute grave ou lourde) ;
- ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident.

En revanche, les salariés en arrêt suite à un accident de trajet bénéficient quant à eux de la protection contre le licenciement applicable en cas de maladie non professionnelle (12).

Ainsi, l'employeur est en droit de licencier un salarié dès lors qu'il est en mesure d'invoquer une cause réelle et sérieuse de licenciement, telle que la nécessité de le remplacer définitivement en raison des perturbations que son absence prolongée entraine sur le fonctionnement de l'entreprise.

Références:

(1) Article L411-1 du Code de la Séc. Soc.
(2) Article L411-2 du Code de la Séc. Soc.
(3) Cass. Soc, 11/04/2002, n°00-16535
(4) Article L452-2 du Code de la Séc. Soc.
(5) Article L452-3 du Code de la Séc. Soc.
(6) Cass. Soc, 4/04/2012, n°11-15393
(7) Cass. Soc, 8/07/2010, n°09-16180
(8) Article L1226-1 du Code du travail
(9) Article D1226-3 du Code du travail
(10) Article L1226-7 du Code du travail
(11) Article L1226-9 du Code du travail
(12) Cass Soc, 3/03/1993, n°88-45546

LETTRE OUVERTE AUX SALARIES DE L'OFFICINE

La crise sanitaire du Covid-19 a révélé de façon flagrante la grande méconnaissance de l'immense majorité des salariés de la Pharmacie d'Officine en matière de droit du travail.

Sans prétendre, par principe, que les employeurs sont tous indélicats, il faut néanmoins reconnaître que de trop nombreux pharmaciens titulaires ont profité de cette pandémie pour prendre (davantage que d'ordinaire) quelques libertés avec le Code du Travail et la Convention Collective.

Depuis mars, nous collectons de très nombreux témoignages de salariés confrontés aux dérives d'employeurs qui, par ignorance ou négligence (au mieux) ou simplement par malhonnêteté (au pire), ont choisi unilatéralement la mise en place de dispositifs qui ne respectent ni le Code du Travail ni la Convention Collective.

Ni l'assurance ni l'autorité que peut utiliser un employeur ne peut suffire à un(e) salarié(e) pour être assuré(e) du respect de ses droits. Car, après tout, comment faire respecter des droits dont on ignore l'existence ? C'est toute la différence entre un salarié qui est syndiqué ou pas !

Si chaque salarié de l'Officine savait dans quelles proportions de trop nombreux employeurs, mal informés voire mal intentionnés, exploitent l'ignorance de leurs salariés dans leur intérêt…

Les exemples sont trop nombreux pour être détaillés ici de façon exhaustive. Salaire, coefficient, durée et conditions de travail, congés payés, protection sociale, etc… tous les thèmes peuvent donner lieu à des abus caractérisés qui privent les salariés de garanties que, pourtant, nous négocions pour eux, souvent de façon acharnée, dans le cadre de la négociation collective !

Quel dommage d'attendre de se trouver dans une situation difficile, quand ce n'est pas une détresse psychologique absolue, pour se syndiquer et connaître ses droits !

Combien de salariés regrettent de ne jamais avoir vérifié leur fiche de paie avant d'adhérer à nos syndicats !

Combien regrettent amèrement de n'avoir pas adhéré à FO plus tôt pour faire face dignement à un employeur qui (trop souvent) profite de son ascendant pour ne pas appliquer les textes !

Salarié(e)s de la Pharmacie d'Officine, ayez un réflexe salutaire : rapprochez-vous de la première organisation syndicale représentative en Pharmacie d'Officine : FO ! Vous romprez ainsi votre isolement, bénéficierez des informations nécessaires et pourrez vérifier que vos droits soient respectés !

Se syndiquer n'est pas obligatoire, c'est juste indispensable (et c'est confidentiel !).

Olivier CLARHAUT

COTISATIONS SYNDICALES 2020

OFFICINE	REPARTITION	INDUSTRIE	LBM	3PV	COTISATION	COUT REEL/MOIS (*)
100 - 140	135 - 140	1A - 1B	135 - 180	1 2	115,90 €	3,22 €
145 - 200	145 - 170	1C - 2B	200 - 220	3	123,20 €	3,42 €
220 - 230	175 - 190	2C - 3B	230 - 240		133,50 €	3,70 €
240	200 - 205		250	4	146,80 €	4,07 €
260	210 - 220	3C - 4A	260 - 270		155,80 €	4,32 €
280	230	4B	280 - 290	5	164,20 €	4,56 €
290	240 - 260		300 - 310		173,30 €	4,81 €
300 - 330	280	4C - 5B	350	6	199,70 €	5,54 €
400 - 430	300 - 330	5C - 6B	400	7	243,00 €	6,74 €
470 - 500	360	6C - 7A			285,00 €	7,91 €
600 - 800	400	7B	500		327,00 €	9,07 €
	450 +	8A +	600 +	8 - 12	354,00 €	9,82 €
				RETRAITES ET SALARIES SANS EMPLOI :	53,30 €	1,48€

Adhérents à temps partiel (moins de 35 heures) : contactez-nous en précisant votre coefficient, votre durée de travail hebdomadaire, nous calculerons votre cotisation.

(*) La cotisation syndicale donne droit à un crédit d'impôt sur le revenu à hauteur de 66%.

MANDAT DE PRELEVEMENT SEPA

Union Départementale FO du Nord
254 Boulevard de l'Usine BP 10016 59007 LILLE CEDEX

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez l'Union Départementale FO du Nord à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et vous autorisez votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de l'Union Départementale FO du Nord. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit pour un prélèvement autorisé et sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé. Veuillez compléter les champs marqués d'une flèche ➔

Réf. Unique Mandat :
(Réservé créancier)

Informations Débiteur (adhérent)

Nom Prénom : ➔ *Vos nom et prénom*
Adresse : ➔ *N° et nom de rue*
CP Ville : ➔ *Code postal et Ville*
IBAN : ➔ *Identification du compte*
BIC : ➔ *Identification de la banque*

Informations Créancier (UD FO 59)

Nom	Union Départementale FO du Nord
ICS	**FR49ZZZ548536**
Adresse	Bourse du Travail 254 Boulevard de l'Usine BP 10016 59007 LILLE CEDEX
Paiement	Récurrent ☑ Ponctuel ☐

Cotisation annuelle à prélever :

Nombre de prélèvements sur l'année :

Signature du mandat

Signé à : ➔ **Signature** ⬇

Signé le : ➔

Note : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Mandat à retourner à :
Syndicat Force Ouvrière de la Pharmacie Nord Pas-de-Calais
Bourse du Travail Bvd de l'Usine CS 90022 59045 LILLE CEDEX

Zone réservée à l'usage exclusif du créancier

Plus de justice dans nos professions ?

Je participe ! J'agis !!

J'adhère !

Je rejoins les salariés cadres et non cadres de l'Officine, de la Répartition, de l'Industrie pharmaceutique, des LBM, des 3PV, du Cuir et de l'Habillement **qui se regroupent sous la bannière FO PHARMACIE**, syndicat libre et indépendant de toute idéologie.
Tous ensemble, nous y agissons pour préserver nos intérêts individuels et collectifs.
Il est capital que mon syndicat soit fortement représentatif pour négocier efficacement ma convention collective et siéger dans toutes les instances où ma voix doit être entendue.
Le syndicat m'informe, m'épaule et met à ma disposition une foule d'informations précieuses.

Ma cotisation syndicale :

Pour cette année : Je joins au bulletin d'adhésion ci-dessous un chèque de : I I I , I I € à l'ordre du Syndicat FO Pharmacie Nord-Pas de Calais.

Pour l'an prochain : Je choisis le prélèvement automatique en 10 fois sur l'année, de janvier à décembre et je vous adresse un RIB ainsi qu'un mandat de prélèvement SEPA rempli et signé (page précédente). Nous vous remercions de tenir compte dans votre choix de l'intérêt de cette formule : outre l'étalement du règlement, elle évite les oublis et les rappels.

Etre syndiqué n'est pas obligatoire, c'est juste indispensable !

✂

Bulletin d'Adhésion

☐ Mme ☐ M. **Nom :**

Né(e) le : **Prénom :**

Adresse :

Code Postal : **Ville :**

Tél : **Portable :**

E-mail :

Branche professionnelle : ☐ Officine ☐ Répartition ☐ LBM ☐ Industrie ☐ 3PV ☐ Cuir & Habillement

Profession :

Coef. : **Durée travail hebdo :** **heures** **Préparateurs : *année de BP :***

Industrie et répartition : *indiquez votre entreprise s.v.p.* :

Les informations recueillies sur ces formulaires sont enregistrées dans un fichier informatisé par le syndicat FO Pharmacie Nord & Pas-de-Calais. Elles sont conservées pendant la durée de votre adhésion, plus une période de 5 ans et sont destinées à notre communication, conformément à la loi «*informatique et libertés*». Vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en nous contactant à fopharma5962@gmail.com.

Adressez votre bulletin et documents à :

Syndicat FO PHARMACIE 59/62
A l'attention de Catherine PAMART, Trésorière
Bourse du Travail Bvd de l'Usine
CS 90022 59045 LILLE CEDEX

J'adhère :

Fait à , le

Signature :