



# SI TEL EST VOTRE CAS-RÉAGISSEZ PAGE 3

## **DROIT - PAGE 5**

- **VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : QUELQUES DÉFINITIONS JURIDIQUES ET LES SANCTIONS ENCOURUES - PAGE 5**
- **A-T-ON DROIT À UN CONGÉ EN CAS DE MALADIE DE SON ENFANT - PAGE 8**
- **RETRAITE ET MUTUELLE - PAGE 9**

## **DROIT - PAGE 10**

- **PHARMACIE D'OFFICINE : COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DU 16 NOVEMBRE 2021 - PAGE 10**

### **Salaires en pharmacie d'officine**

Un accord de salaire a été conclu dans la branche de la Pharmacie d'officine ; La valeur du point augmente de 3% ce qui porte celui-ci à 4,915 euros. Attention, conformément aux exigences de la Fédération des syndicats pharmaceutiques de France, cet accord de salaire n'entrera en vigueur qu'au moment de la parution au journal officiel de l'arrêté d'extension de cet accord.

**L'épidémie de coronavirus perdure, nous sommes en pleine cinquième vague et nous tenons à vous féliciter pour votre investissement sans faille face au covid-19.**

**Tout au long de l'année, vous avez dû pour beaucoup d'entre vous passer votre temps à vacciner, rassurer des clients affolés et leur expliquer les gestes à faire pour se protéger au maximum et se soigner lorsque ceux-ci sont contaminés.**

**A nouveau, nous vous souhaitons beaucoup de courage car la vaccination va s'accélérer dans les tous prochains jours et vous allez devoir redoubler d'efforts pour tout gérer en même temps derrière le comptoir. Vous devrez délivrer, tenter de tranquilliser certains clients angoissés, vacciner, gérer les ordonnances tout en gardant le sourire.**

**Vous commencez hélas à en avoir l'habitude mais sachez que nous sommes toujours à vos côtés en pareilles circonstances. Nous savons que vous gardez le cap dans la tempête et tenez fermement la barre mais en cas de difficultés pour tout gérer, nous sommes là pour vous aider et vous soutenir.**

**Nous espérons que tout ceci ne sera bientôt terminé ne sera plus qu'un lointain souvenir et que vous pourrez souffler un peu. Mais en attendant, nous tenons à vous souhaiter d'excellentes fêtes de fin d'année en famille et si vous obtenez quelques jours de congés durant cette période, nous espérons que vous pourrez vous ressourcer auprès de ceux qui vous sont chers.**

**Il est important de penser, en ces périodes difficiles, un peu à sa famille et ses proches Prenez soin de vous dans ce contexte sanitaire difficile.**

**Corinne BERNARD**

# SI TEL EST VOTRE CAS-RÉAGISSEZ

**Aujourd'hui les violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail sont nombreuses - bien plus nombreuses qu'on ne pouvait l'imaginer il y a encore quelques temps. La parole a commencé à se libérer, les gens osent enfin parler. Des situations dramatiques ont ainsi été mises au grand jour assez récemment et médiatisées mais beaucoup d'autres passent encore aujourd'hui sous silence.**

Ces dernières se produisent sans réaction de la part des victimes elles-mêmes par peur des représailles ou parce que celles-ci sont effrayées à l'idée de perdre leur emploi.

Les collègues des victimes qui craignent également des représailles de la part de l'auteur des faits ont peut-être entendu ou vu des choses mais préfèrent se taire et ignorer ce qui se passe autour d'eux afin de préserver leur tranquillité.

Ils peuvent aussi avoir peur d'être eux-mêmes licenciés et du coup feignent de ne rien entendre ou de ne rien voir. Hélas, tandis que certaines personnes s'enferment dans le mutisme, la souffrance ne fait que perdurer du côté des victimes.

Selon les dernières statistiques réalisées, les femmes sont les principales victimes de ces violences sexistes et sexuelles, ces dernières atteignant un taux de 80% mais il arrive aussi aux hommes d'être harcelés.

Alors si vous êtes témoin malgré vous de tels propos ou actes réagissez avant qu'il ne soit trop tard.

N'oubliez pas que vous êtes adjoint dans la pharmacie - c'est à dire le collaborateur direct de l'employeur.

Certaines femmes s'enferment dans le silence car elles ne voient aucune issue à leur situation - elles sont sous la dépendance économique de l'employeur et souvent seules avec leurs enfants.

Ces dernières craignent de ne pas retrouver d'emploi si elles parlent ou pensent qu'il leur sera impossible d'en trouver vu la situation géographique de la pharmacie.

**Vous seul pouvez aider votre collègue qui est peut-être en détresse.**

Tentez de discuter avec la personne concernée afin de mieux appréhender la situation. Essayez de la faire parler afin de tenter de l'aider au mieux.

En cas de telles difficultés révélées et si vous ne souhaitez pas apparaître au premier plan, vu la petite taille de l'entreprise, vous pouvez l'orienter vers le médecin du Travail ou encore l'inspection du travail et bien sûr



un syndicat qui saura l'écouter et l'aider à prendre la décision la plus adaptée à la situation. L'essentiel est de ne pas la laisser seule face à son désarroi.

Prenez conscience que de tels propos ou actes réitérés tous les jours peuvent avoir des conséquences psychologiques dramatiques sur vos collègues. Certaines personnes

excédées peuvent en passer par la défense agressive difficilement compréhensible, par un état dépressif voire suicidaire.

Ne passez pas à côté sans réagir car même dans la sphère professionnelle l'impact sur la victime peut avoir une incidence bien plus importante qu'on ne saurait l'imaginer.

**Corinne BERNARD**

## VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : QUELQUES DÉFINITIONS JURIDIQUES ET LES SANCTIONS ENCOURUES

Une victime d'agression sexuelle peut porter plainte dans un commissariat contre l'auteur des faits- cela ressort du droit pénal.

Elle peut aussi se retourner contre son employeur - qui n'est pas nécessairement l'auteur des faits - qui aurait manqué à ses obligations de protection de sa salariée. Dans ce cas, elle saisira le Conseil des Prud'hommes en invoquant le droit du travail.

Il faut distinguer le droit pénal du droit du travail qui n'a pas le même objectif de réparation. Ils ne visent pas les mêmes personnes parfois : les agresseurs d'un côté, les employeurs de l'autre. Ils n'ont pas les mêmes exigences en terme de preuves ni même les mêmes délais de procédure.

### Le harcèlement sexuel en droit pénal

#### L'article L 222-33 du Code pénal issu de la loi du 3 Août 2018 dispose:

I - « le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

L'infraction est également constituée :

- Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.

- Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement par plusieurs personnes qui même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition

II - « Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur ou au profit d'un tiers. »

Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.

## Le harcèlement sexuel en droit du travail

### Article L 1153-1 : Aucun salarié ne doit subir des faits :

1 - soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui soit portent atteinte à sa dignité en raison du caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

2 - soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Une différence avec la définition pénale du harcèlement sexuel est l'absence du verbe « imposer ».

La relation de subordination liée à l'existence du contrat de travail et la dépendance économique à l'emploi suffisent à « imposer » du harcèlement sexuel.

Si l'auteur des faits n'est pas l'employeur, ce dernier doit prendre toute disposition afin de protéger le ou la salariée concernée. Il doit rapidement diligenter une enquête.

Si ce dernier n'a pas réagi, la victime a la possibilité de recourir au conseil des

prud'hommes dans un délai de cinq ans suivant le dernier fait de harcèlement sexuel.

### Les agressions sexuelles en droit pénal

#### L'article 222-22 du Code pénal dispose :

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise »

La jurisprudence précise ce que recouvrent les « atteintes sexuelles » mentionnées dans cet article.

Il s'agit des attouchements imposés sur le sexe ou sur les parties du corps considérées comme intimes et sexuelles : les fesses, les seins, les cuisses et la bouche (baisers forcés).

Dans le cadre du travail, ces atteintes sont le plus souvent commises par surprise ou sous la contrainte.

Exemples d'agressions sexuelles commises par l'utilisation de la surprise :

- mains sur les fesses en arrivant par derrière
- mains sur les seins alors que la salariée est concentrée sur son travail et n'a pas vu son collègue arriver
- baisers sur la bouche au moment de faire la bise.

Ces agressions sont passibles de peines pouvant aller de cinq ans de prison et 75 000 euros d'amende

## Le sexisme

L'article L 1142-2-1 du Code du Travail dispose que :

*« nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».*

De tels agissements sont passibles de sanctions disciplinaires de la part de l'employeur.

les outrages sexistes en droit pénal article 621-1 du Code pénal :

*« constitue un outrage sexiste le fait, d'imposer à une personne, tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son*

*encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».*

Ces outrages sont passibles d'une amende pouvant aller jusqu'à 750 euros.

## Le viol

Article 222-23 du code pénal :

*« tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol ».*

Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.

Les stratégies employées sont les mêmes que pour les agressions sexuelles. La différence réside dans l'acte de pénétration dont il est précisé qu'il peut être « de quelque nature qu'il soit ». Ainsi, les pénétrations commises avec un objet sont des viols.



## A-T-ON DROIT À UN CONGÉ EN CAS DE MALADIE DE SON ENFANT

**Nous vous rappelons qu'un congé non rémunéré de trois jours est accordé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont le salarié assume la charge effective et permanente au sens de l'article L. 516-1 du code de la sécurité sociale.**

La durée de ce congé est portée à cinq jours : si l'enfant est âgé de moins d'un an, ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Malgré nos revendications réitérées pour qu'il vous soit accordé plus en Officine, les chambres patronales n'ont pas accordé de jours supplémentaires rémunérés en cas de maladie des enfants. Ceci a pour conséquence que certains salariés n'ont pas trouvé d'autre choix pour garder leur enfant que de se déclarer eux-mêmes en maladie en lieu et place de leur enfant pour ne pas perdre une journée de salaire.

N'oublions pas que nous sommes dans une profession très féminisée et que ces femmes sont bien souvent seules avec leurs enfants. Celles-ci n'ont d'autre choix que de s'arrêter lorsque leur enfant a une forte fièvre.

Nous n'avons jamais réclamé une semaine de congé rémunéré mais juste deux ou trois jours rémunérés de plus, mais jusqu'à ce jour aucune des trois chambres patronales n'a accédé à notre demande.

Les employeurs n'ont rien gagné

dans cette affaire en refusant le paiement de ces quelques journées car les salariées en se mettant en arrêt doivent être rémunérées intégralement dès lors qu'elles sont cadres et ont plus d'un an d'ancienneté. Les employeurs se retrouvent donc à payer tout de même ces mêmes salariées auxquelles ils ont refusé ce congé rémunéré pour enfant malade

Les chambres patronales auraient donc tout intérêt à accéder à nos demandes car devant maintenir les rémunérations de leurs salariés la plupart du temps, les employeurs ne gagnent rien en agissant ainsi. Accorder ces deux ou trois jours de congés rémunérés permettrait enfin à la branche de sortir de cette situation totalement faussée du fait de leur entêtement.

Nous tentons en ce moment de négocier pour qu'une somme forfaitaire soit au moins versée au parent qui garderait son enfant malade par le biais du haut degré de solidarité. Nous vous tiendrons informés de l'avancée de nos travaux avec les chambres patronales.

Corinne BERNARD



## RETRAITE ET MUTUELLE

**Si vous envisagez de prendre votre retraite prochainement, n'oubliez pas que vous devrez vous couvrir et payer votre mutuelle afin que vos frais de santé soient pris en charge.**

Vous allez, en effet, passer d'un statut de salarié à celui de retraité et allez perdre le bénéfice de votre régime de prévoyance.

Le dernier assureur chez lequel vous avez cotisé en tant que salarié doit vous proposer une couverture qui devrait coûter moins cher que si vous contactiez un concurrent extérieur.

Nous vous invitons donc à contacter Klésia ou l'APGIS (puisque les  $\frac{3}{4}$  des salariés de la pharmacie d'Officine cotisent auprès de ces deux organismes) afin de connaître leurs tarifs et les prestations offertes.

N'attendez surtout pas que votre employeur contacte l'assureur car vous risquez de ne pas être couvert en temps voulu. Cette mésaventure

vient d'arriver à l'un de vos confrères qui est parti en retraite.

Du fait du laxisme de son employeur, ce dernier n'a pas été couvert durant une assez longue période car une adhésion ne se fait pas automatiquement. Il y a certaines formalités accomplir et de nombreux formulaires à remplir.

Alors un conseil: faites vos démarches vous-même.

Nous vous conseillons de vous renseigner et de demander votre dossier au moins deux mois avant votre départ réel en retraite. Il vaut mieux être prudent et s'assurer que l'on est bien couvert soi-même. Il ne faut absolument pas se reposer sur son employeur en pareille situation.



## **PHARMACIE D'OFFICINE : COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DU 16 NOVEMBRE 2021**

**Étaient présents :**

**Chambres patronales :**

La Fédération des Syndicats Pharmaceutiques de France (FSPF)

Union des Syndicats des Pharmaciens d'Officine (USPO)

**Organisation de salariés :**

Pour la CFDT : Stevan Jovanovic, Franz Hauser et Corinne Bernard

CGC, FO, CGT et UNSA

Les partenaires sociaux sont réunis, au lendemain de la publication des arrêtés de représentativité. La CFTC sort du champ conventionnel.

**L'ordre du jour portait sur les points suivants :**

- approbation du relevé de décisions de la réunion du 27 septembre 2021 ;
- négociations salariales à la suite de la revalorisation du SMIC au 1er octobre 2021 et prime d'équipement pour 2022.
- DEUST de préparateur/technicien en pharmacie : négociations relatives à son positionnement dans la classification ;
- CQP « dispensation de matériel médical à l'officine » :
  - » intégration du CQP dans l'accord collectif national étendu du 19 septembre 2007 ;
  - » négociations relatives à la reconnaissance salariale des titulaires de ce CQP ;
- indemnisation des services de garde et d'urgence : point d'étape sur les travaux de la Sous-commission ;
- prévoyance ;
- questions diverses :

### **Concernant l'approbation du relevé de décisions du 27 septembre 2021**

Le relevé est approuvé à l'unanimité et sera soumis à signature électronique.

### **Concernant les salaires**

Après des négociations qui avaient tourné court le 5 novembre, les propositions des chambres patronales n'étant pas à la hauteur

des espérances des organisations de salariés, ces dernières proposent ce jour une revalorisation de la valeur du point de 2,3%. La Fédération des syndicats pharmaceutiques de France (FSPF) y ajoute une condition: une entrée en vigueur de l'accord seulement à la date de parution de l'arrêté d'extension de cet accord au journal officiel - ceci afin de ne pas léser ses adhérents par rapport aux employeurs qui ne seraient pas

syndiqués et ne seraient contraints d'appliquer cette augmentation qu'à cette date.

L'USPO- seconde chambre patronale, pour sa part déclare pouvoir s'aligner sur la proposition de la FSPF mais nous informe qu'elle ne signera pas seule ; Elle affirme être opposée à une application à l'extension de l'accord. Cette chambre patronale minoritaire se cache derrière l'autre de façon systématique à ne pas signer d'accord seule. Ceci lui permet de se dédouaner de tout non-aboutissement d'un accord en faisant reposer les torts sur l'autre organisation.

Toutes les organisations de salariés confondues parlent d'une seule voix : elles estiment que cette proposition de revalorisation est inacceptable et irrespectueuse des salariés, l'inflation étant déjà estimée à 2,8% à fin octobre.

La proposition qui nous est faite est donc insuffisante et il n'est pas entendable de devoir attendre l'extension voire le premier jour du mois suivant la parution au journal officiel, ce qui lèse encore un peu plus les salariés.

Après une suspension de séance, la FSPF se déclare être en mesure de proposer 2,5% mais précise que l'application de l'accord à l'extension

est un point non négociable.

Les organisations de salariés demandent qu'un effort supplémentaire soit fait dans la mesure où les salariés ont été pressurisés durant la crise sanitaire par la vaccination et surtout parce qu'il y a fort à parier qu'en décembre l'inflation sera déjà à 3%. Il n'est toujours pas entendable de ne pas vouloir une application immédiate de ces mesures.

Il est reproché aux chambres patronales un manque de dynamisme et un manque de reconnaissance perpétuelle. Le nombre de démissions est impressionnant, les salariés changent de voie professionnelle et il devient impératif de rendre la branche de la pharmacie d'officine plus attractive qu'elle ne l'est actuellement.

Après une nouvelle suspension de séance, La FSPF fait une ultime proposition : une revalorisation de la valeur du point à hauteur de 3% avec une date d'application à la date de parution au journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord. Une clause de revoyure sera également intégrée à l'accord prévoyant une date limite en fonction des évolutions des indices économiques.

FO et l'UNSA se déclarent immédiatement signataires de

l'accord et les autres organisations de salariés rendront leur réponse très rapidement après avoir consulté leurs instances respectives mais l'effort consenti par les chambres patronales est fortement apprécié.

La prime de blouse quant à elle est revalorisée de 2€. Elle est fixée à 80 euros.

Concernant le DEUST - Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques - les organisations de salariés avaient souhaité l'insérer dans la grille de classification des métiers de la branche et fixer une rémunération correspondant à ce nouveau diplôme mais les chambres patronales répondent à nouveau par la négative, estimant qu'il est trop tôt pour traiter ce point dans la mesure où le DEUST est encore en expérimentation.

Concernant le CQP 3 relatif à la dispensation du matériel médical mis en place dans la branche. La volonté des partenaires sociaux est de l'intégrer dans l'accord collectif du 19 septembre 2007 par avenant modificatif. Une nouvelle rédaction est donc proposée par la FSPF prévoyant, après discussion des partenaires sociaux, une durée d'agrément des organismes comprise entre deux et cinq ans. Il est également proposé d'ajouter une phrase qui permettra à la CPNE de retirer un agrément à un organisme

avant son échéance sur décision motivée de sa part.

Les organisations de salariés accueillent favorablement ces propositions de modifications mais précisent qu'elles ne signeront pas un tel avenant tant qu'elles n'auront pas obtenu la bonification du titulaire du CQP 3.

Concernant cette bonification, il est rappelé que les organisations de salariés revendiquaient une rémunération équivalente à 50 fois la valeur du point mais les chambres patronales font une proposition arrêtée sur la même base que le CQP de dermo-cosmétique-soit l'attribution de 30 points.

Les partenaires sociaux s'accordent pour décider que les critères d'attribution seront déterminés en sous-commission dont la date sera fixée en fin de réunion ce jour.

### **Concernant les gardes et astreintes**

Une réunion en sous-commission a eu lieu le 5 novembre. Des propositions d'amélioration et de simplification des régimes indemnitaires ont été faites par les partenaires sociaux mais les chambres patronales demandent la suspension des travaux du fait des négociations qu'elles ont en cours avec l'assurance maladie et dont elles ignorent l'issue. Si tout se passe bien, les travaux de la branche sur ce thème pourront reprendre aux alentours du mois de mars 2022.

### Concernant la prévoyance

Les partenaires sociaux tentent de trouver un terrain d'entente avec Klésia afin de fixer le montant des prélèvements sur les réserves notamment en ce qui concerne la maternité, paternité - Klésia n'ayant pas appliqué les directives de la branche dans les délais qui lui étaient impartis. Dans un esprit constructif et de tolérance, les partenaires sociaux consentiraient à ce que le montant de l'ajustement à déduire des réserves soit de 1162 127 € au lieu de 1 810 224 € et Klésia accepterait une mise en conformité au 1<sup>er</sup> Janvier 2022.

Concernant le montant des prélèvements hors maternité, paternité les partenaires sociaux seraient d'accord sur la proposition faite par Klésia.

La commission de suivi technique dite « CSTP » s'est également mise d'accord pour imposer aux assureurs une méthode de calcul unique des arrêts de travail, incapacité, invalidité afin d'éviter des méthodes de calcul totalement disparates entre les deux assureurs de la branche. Il y aura prise en compte des cotisations sociales et une limitation au salaire net du salarié Cette règle fixe sera travaillée par les partenaires sociaux et l'actuaire puis mise en annexe après entente de ces derniers.

Concernant la revalorisation des

rentes, les partenaires sociaux ont été décisionnaires de cette dernière durant des années. Elle s'effectuait en tenant compte de l'évolution du point de retraite Agirc-Arrco, du point conventionnel de salaire de base duquel sont calculés les salaires minima des salariés de la pharmacie d'officine ainsi que de l'évolution du taux de l'indice INSEE des prix à la consommation en France hors tabac et des capacités de financement du régime.

Depuis 2018, date de la recommandation, les rentes n'ont pas été revalorisées du fait de la scission, certains salariés étant restés chez Klésia tandis que d'autres sont passés à l'APGIS et certains partenaires sociaux se souviennent encore que Klésia n'avait pas tenu compte de leur décision lors de la dernière tentative de revalorisation alors que le comité de gestion était censé être décisionnaire. Les partenaires sociaux s'entendent par conséquent pour travailler sur le sujet en sous-commission afin de trouver un terrain d'entente et proposer une revalorisation.

### Concernant le haut degré de solidarité dit « HDS ».

Il est fait le constat que les salariés de la branche ne recourent pas souvent au HDS, sans doute par méconnaissance, or ce dernier est aujourd'hui conséquent.

La CSTP envisage de proposer des améliorations du HDS - de créer des nouvelles actions telles que la prise en charge des journées enfants malade sans doute sous la forme d'un forfait afin de correspondre à la définition du HDS.

Les partenaires sociaux envisagent également de travailler sur une prise en charge partielle des cotisations des anciens salariés de la branche. D'autres pistes pourraient également être envisagées et il est décidé de

modifier l'intitulé « HDS » afin de rendre plus parlant pour les salariés. « Solidarité Officine » serait une piste mais ce titre n'est pas encore arrêté. Une fois ce dernier arrêté, une communication sera faite aux salariés afin de leur rappeler son existence et les aides qui peuvent leur être apportées en cas de difficultés.

L'ordre du jour de la prochaine CPPNI en Janvier sera : Les salaires, la prévoyance, le CQP, questions diverses.





## ADHÉRER COÛTE MOINS CHER QU'IL N'Y PARAÎT

L'article 35 de la loi de finance rectificative du 30 décembre 2004 a porté à 66% le taux de la réduction d'impôts au titre des cotisations versées aux organisations syndicales représentatives. Ce tableau vous

permet de réaliser le coût réel de l'adhésion au SYNCASS-CFDT.

Cotisation = 0,75% des revenus nets annuels Point à 4,355€.

COEFF	SALAIRE MENSUEL BRUT TEMPS PLEIN (35H/S)	SALAIRE NET ANNUEL = Annuel Brut moins 25% environ	COTISATION MENSUELLE (Euros) = 0,75% du salaire net annuel	COTISATION ANNUELLE	RÉDUCTION D'IMPÔT 66%	PART RESTANTE ANNUELLE	PART RESTANTE MENSUELLE
<b>400</b>	2 642,09	23 778,81	<b>15</b>	180	119	<b>61</b>	<b>5</b>
<b>430</b>	2 840,25	25 562,25	<b>16</b>	192	127	<b>65</b>	<b>5</b>
<b>470</b>	3 104,46	27 940,14	<b>17</b>	204	135	<b>69</b>	<b>6</b>
<b>500</b>	3 302,61	29 723,49	<b>19</b>	228	151	<b>77</b>	<b>6</b>
<b>550</b>	3 665,90	32 993,10	<b>21</b>	252	166	<b>86</b>	<b>7</b>
<b>600</b>	3 963,14	35 668,26	<b>22</b>	264	174	<b>90</b>	<b>7,5</b>

### FORMULAIRE DE CONTACT

Je souhaite prendre contact

Je souhaite adhérer

NOM : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Adresse mail : .....@.....

A retourner à : Corinne BERNARD - SYNCASS-CFDT - 14 rue Vésale - 75005 PARIS  
Tel : 01 40 27 18 80 - Fax : 01 40 27 18 22 - [www.syncass-cfdt.fr](http://www.syncass-cfdt.fr) - [contact@syncass-cfdt.fr](mailto:contact@syncass-cfdt.fr)

Le SYNCASS-CFDT décline toute responsabilité sur le sérieux de ces propositions. Vous êtes invités à vous renseigner, notamment pour vérifier si au minimum la convention collective est appliquée. Vous pouvez contacter **Corinne BERNARD** : [corinne.bernard@syncass-cfdt.fr](mailto:corinne.bernard@syncass-cfdt.fr)

01 - AIN

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- sur 4 jours

**CDI** | Temps plein ou partiel

06 - ALPES MARITIMES

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

**CDI** | Temps plein

33 - GIRONDE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- 6 mois, convertible en CDI

**CDD** | Temps plein

67 - BAS RHIN

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- horaires flexibles

**CDI** | Temps partiel

84 - VAUCLUSE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe (en vue d'un transfert)

- horaires flexibles

**CDI**

06 - ALPES MARITIMES

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- emploi du temps négociable

**CDI** | Temps plein

30 - GARD

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe (coef 600)

- du lundi au vendredi

**CDI** | Temps plein

35 - ILE ET VILLAINE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- 1 samedi sur 2

**CDI** | Temps plein

76 - SEINE MARITIME

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- à compter du 1<sup>er</sup> Janvier

**CDI** | Temps plein

**Cfdt: SYNCASS**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS