



IL NOUS FAUDRA RESTER VIGILANTS - PAGE 2

ACTU - PAGE 4

- SALAIRES 2022 EN PHARMACIE D'OFFICINE - PAGE 4
- LA PRIME D'EQUIPEMENT EN PHARMACIE D'OFFICINE - PAGE 5
- N'oubliez pas de négocier la « PRIME PEPA » OU « LA PRIME MACRON » QUI EST RECONDUITE - PAGE 6
- SI VOUS POUVIEZ PRÉTENDRE À L'INDEMNITÉ INFLATION, L'AVEZ-VOUS BIEN PERÇUE À LA FIN DU MOIS DE DÉCEMBRE ? - PAGE 9
- UNE PRIME COVID A ÉTÉ VERSÉE AUX PHARMACIENS TITULAIRES D'OFFICINE FIN OCTOBRE 2021 - PAGE 10
- SI ON VOUS DEMANDE DE TRAVAILLER LE DIMANCHE POUR VACCINER OU POUR FAIRE DES TESTS DE DÉPISTAGE - PAGE 11
- VOUS SOUHAITEZ VOUS PORTER VOLONTAIRE DANS UN CENTRE DE VACCINATION - PAGE 12
- QUELLE CHALEUR DOIT-IL FAIRE À L'OFFICINE ? - PAGE 13
- ROMPRE SON CONTRAT DE TRAVAIL POUR ÉLEVER SON ENFANT - PAGE 14



Le bureau de la section des pharmaciens vous présente ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année et vous souhaite une année riche en projets professionnels et familiaux. Que cette année 2022 qui débute soit meilleure que celle que nous avons connue en 2021. Nous vous souhaitons santé, travail et bonheur pour vous et tous ceux qui vous sont chers.

IL NOUS FAUDRA RESTER VIGILANTS

Durant cette année nouvelle, il va nous falloir rester attentifs et veiller à ce que les pharmaciens adjoints soient maintenus dans leurs emplois.

En effet, de nouvelles mesures sont prises, de nouveaux textes sont sans cesse introduits insidieusement au travers d'un projet de loi ou sans délai suffisant pour laisser place à nos réactions, or les dispositions ainsi glissées dans les textes législatifs ne vont pas toujours dans le sens que nous souhaitons.

Aussi devons- nous tous demeurer constamment « aux aguets » afin qu'il ne soit pas décidé du sort des adjoints à leur insu ?

Il est clair que les chambres patronales ont, depuis toujours, cherché à se séparer du pharmacien adjoint rendu obligatoire par le chiffre d'affaires de l'officine. Tout a été tenté par ces dernières afin de pouvoir fonctionner avec le moins de collaborateurs possibles.

Fort heureusement, les tentatives pour faire baisser ce chiffre d'affaires ont jusqu'à présent échoué. Pour cela, nous demeurons en veille constante. Nous vous rappelons que leur dernier coup d'essai fut le projet de loi Asap où nous avons pu intervenir à temps afin que la parapharmacie ne soit pas sortie du chiffre d'affaires rendant le pharmacien adjoint indispensable.

Aujourd'hui, il nous faut à nouveau demeurer très vigilants avec la création du DEUST en pharmacie « Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques ». Ce nouveau diplôme n'apparaît peut-être pas pour rien dans la branche et n'est peut-être pas aussi anodin qu'il n'y paraît.

Nous pouvons nous interroger. Celui-ci n'aura-t-il pas, en effet, un impact sur le nombre d'adjoints en pharmacie d'officine? Ne

permettra-t-il pas à terme de se séparer d'un certain nombre de pharmaciens adjoints qui coûtent bien plus cher à l'officine ? Ces futurs « super préparateurs » en puissance ne pourront ils pas se substituer aux adjoints déjà en place ?

Nous devons faire très attention au devenir de ces nouveaux diplômés car il y a fort à parier que certains titulaires n'hésiteront pas une fraction de seconde à remplacer leur personnel en place par ces derniers dès lors qu'ils auront la possibilité de fonctionner à moindre coût.

Quant on lit déjà les derniers textes législatifs qui prévoient que les médicaments chers n'entreront plus dans le chiffre d'affaires pour imposer un certain nombre d'adjoints obligatoires, cela signifie clairement que certains titulaires d'officine ont obtenu gain de cause et vont licencier des pharmaciens adjoints qu'ils estimaient superflus. Alors il y a de quoi s'inquiéter avec la création du DEUST qui n'est peut-être pas créé sans raison depuis le temps que certains titulaires rêvent de remplacer leurs adjoints par des préparateurs.

Fort heureusement le DEUST est en phase d'expérimentation dans quelques facultés telles que Toulouse, Aix, Marseille, Lyon ,Angers, Besançon, Lille , Nantes, Paris, Reims , Strasbourg et Tours avec environ 1700 inscrits et il n'y aura peut- être pas la délivrance du médicament possible à l'issue des deux ans Des débats sont ouverts sur la nécessité d'une troisième année ou pas mais au regard de tous ces derniers éléments nous ne pouvons que vous appeler à la plus grande attention sur le sujet.

Corinne Bernard



SALAIRES 2022 EN PHARMACIE D'OFFICINE

La Fédération CFDT Santé-Sociaux s'est déclarée signataire du dernier accord de salaire conclu dans la branche de la Pharmacie d'officine. Le point sera revalorisé de 3% ce qui porte la valeur de celui-ci à 4,776€.

Cet accord, conformément aux exigences de la FSPF, n'entrera en vigueur qu'à la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de ce dernier, que les employeurs soient syndiqués ou non.

Mais point très important ; la CFDT obtient le retrait de la phrase qui avait été glissée insidieusement dans le dernier accord de salaire et qui repoussait encore la date d'entrée en vigueur de ce dernier au premier jour du mois suivant son extension. Concrètement, cela faisait attendre les salariés un mois de plus avant de pouvoir bénéficier de leur augmentation.

Bien évidemment, nous vous tiendrons immédiatement informés de l'entrée en application de cet accord de salaire dès sa parution au Journal Officiel.

PHARMACIE D'OFFICINE : GRILLE DE SALAIRES 2022 ET COEFFICIENTS

Coefficient	Salaire mensuel brut 2022
400	2 897,50 €
430	3 114,87 €
470	3 404,57 €
500	3 621,87 €
600	4 346,25 €

LA PRIME D'EQUIPEMENT EN PHARMACIE D'OFFICINE

L'indemnité forfaitaire annuelle d'équipement est fixée à 80 euros pour l'année 2022.

L'accord en date du 16 Novembre 2021 n'est pas encore étendu au journal officiel mais il s'appliquera à tous les salariés de la pharmacie d'Officine au lendemain de sa parution au journal officiel.

Tous les salariés de l'Officine, dès lors qu'ils ont plus d'un an de présence dans leur entreprise peuvent prétendre au bénéfice de cette prime.

Que ceux-ci travaillent à temps plein ou à temps partiel, quelle que soit leur qualification, cette prime leur est due – et ce conformément à l'article 9 de la convention collective qui stipule :

« après douze mois de présence dans l'entreprise, des frais annuels d'équipement sont attribués à tout le personnel en une seule fois et au plus tard le 31 octobre de chaque année civile ».

Retenez :

- qu'aucun employeur ne peut s'en exonérer dès lors que vous avez plus d'un an d'ancienneté.
- Que même si celui-ci vous fournit une blouse, il devra tout de même vous verser cette prime intégralement.
- Que le montant de cette prime est fixe.
- Que le versement d'une telle prime n'est en aucun cas subordonné à la production d'une facture.
- Que cette prime doit figurer en haut de votre bulletin de salaire car elle doit être déclarée et supporter les charges.

Le versement de cette prime se fait en général au mois d'octobre et devra avoir lieu au plus tard le 31 Octobre 2022.

N'OUBLIEZ PAS DE NÉGOCIER LA « PRIME PEPA » OU « LA PRIME MACRON » QUI EST RECONDUITE

Si comme nous venons de vous l'annoncer, vos employeurs ont perçu une prime covid au mois d'octobre et que ces derniers n'ont pas pensé à vous en reverser une partie malgré tous les efforts consentis et votre investissement sans borne, alors n'oubliez pas qu'il est encore temps de négocier la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « prime PEPA » ou encore « prime Macron ».

Cette dernière a été instaurée par la loi de finances rectificative pour 2021 n° 2021-953 du 19 Juillet 2021 qui a été publiée au journal officiel le 20 Juillet 2021.

Si cela n'a pas encore été fait ou même négocié avec votre employeur, sachez que cette prime peut vous être versée jusqu'au 31 Mars 2022 pour pouvoir donner lieu à des exonérations sociales et fiscales.

Quels employeurs pourront verser cette prime ?

Les employeurs éligibles au dispositif sont les mêmes que l'an dernier. Vous êtes donc concernés mais vos salaires ne devront pas dépasser un certain montant pour que vous puissiez bénéficier des exonérations.

Quels sont les salariés pouvant bénéficier du versement de cette prime ?

Selon l'article 4 de la loi de finance rectificative – dans le secteur privé, pourront en bénéficier :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale de l'employeur (DUE) actant le versement de cette prime.
- Les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice (à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE) accordant la prime à ses salariés : dans



ce cas, l'entreprise utilisatrice en informera l'ETT dont relèvent les intérimaires et c'est cette dernière qui la leur versera dans les conditions fixées par l'accord ou la DUE.

Pour pouvoir être exonérée de charges sociales et fiscales cette prime doit répondre à certains critères :

- la rémunération du salarié perçue au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime devra être inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic. Ainsi le plafond de rémunération est fixé à trois smic annuels.
- La prime ne doit pas dépasser 1000 euros par salarié. Elle pourrait être portée à 2000 euros dans certains cas mais tous les critères ne sont pas remplis dans votre branche professionnelle.
- La prime ne doit se substituer à aucun élément de rémunération.
 1. *elle ne peut remplacer un élément de salaire versé par l'employeur ou devenant obligatoire en vertu des règles légales, contractuelles ou d'usage ;*
 2. *elle ne peut pas non plus remplacer ou venir en diminution des augmentations de salaire et des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.*

A retenir

- L'employeur est libre de déterminer le montant de la prime accordée par accord ou DUE. Il a le droit de fixer un montant en dessous des limites d'exonération ou au dessus de celles-ci. Dans cette dernière hypothèse, la partie de la prime au-dessus du plafond sera soumise à cotisations et impôts.
- L'employeur est également libre de verser cette prime à tout son personnel ou à une partie seulement.
- L'employeur peut également prévoir une modulation de cette prime en fonction de la rémunération du personnel, de son niveau de classification ou encore de sa durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue au contrat de travail.
- La prime des salariés absents pour congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, pour congé parental d'éducation, pour enfant malade, pour congé de présence parentale ainsi que celle des salariés absents parce qu'ils ont bénéficié de dons de jours de repos au titre d'un enfant gravement malade ne devra pas être minorée en raison de ces absences.

SI VOUS POUVIEZ PRÉTENDRE À L'INDEMNITÉ INFLATION, L'AVEZ-VOUS BIEN PERÇUE À LA FIN DU MOIS DE DÉCEMBRE ?

Une indemnité inflation d'un montant de 100 euros devait être versée à certains salariés afin de faire face à la hausse des prix de l'énergie et des carburants - conformément au décret n°2021-1623 du 11 décembre 2021.

Cette indemnité inflation était attribuée sous condition de revenus pour les salariés ayant travaillé au mois d'octobre 2021

Dans le secteur privé, étaient bénéficiaires de l'indemnité de 100 euros, les salariés répondant cumulativement aux critères suivants:

- Être âgés d'au moins 16 ans au 31 octobre 2021.
- Avoir été employés au cours du mois d'octobre 2021, même si leur contrat de travail avait été rompu à la date de versement de l'indemnité.
- Avoir perçu, durant la période courant du 1er janvier au 31 octobre 2021, une rémunération inférieure à 26 000 euros bruts.

Le montant de cette aide exceptionnelle de 100 euros ne devait pas être proratisé pour les salariés à temps partiel.

Cette aide devait être totalement exonérée de charges sociales et d'impôts et devait être versée à la fin du mois de décembre 2021 par l'employeur ou en cas d'impossibilité pratique avant la fin du mois de février 2022- soit au plus tard avant le 28 Février 2022.

Ce décret précise que les employeurs ne supporteront pas cette charge exceptionnelle, car ils pourront la déduire lors de la déclaration des cotisations sociales via la DSN.

Également qu'en cas de cumul emploi, le salarié ne pourra bénéficier plusieurs fois de l'indemnité inflation. Celui-ci ne pourra la percevoir qu'une seule fois après en avoir informé les autres employeurs.

UNE PRIME COVID A ÉTÉ VERSÉE AUX PHARMACIENS TITULAIRES D'OFFICINE FIN OCTOBRE 2021

Une indemnisation destinée à valoriser les actions du pharmacien d'officine durant la crise sanitaire telles que :

- La distribution des masques aux professionnels de santé.
- La dispensation de médicaments destinés aux pharmacies à usage intérieur (PUI).
- Le renouvellement des traitements chroniques à partir d'ordonnances périmées.
- La dispensation des médicaments au domicile des patients.

Leur a été versée à la fin du mois d'octobre 2021. Cette indemnisation a été de 600 euros mais il y a fort à parier, bien que vous ayez fortement contribué à toutes ces actions que vous n'en ayez pas eue la moindre redistribution.

Alors, gardez ceci en mémoire lorsque vous rappellerez à votre employeur qu'il lui est possible de vous verser cette année encore la prime Maron dite prime PEPA. Cette possibilité lui est offerte jusqu'au mois de mars 2022.

Aussi, si ce dernier est muet sur le sujet ou feint de l'ignorer lorsque vous lui en parlez et qu'il exprime une certaine réticence à vous la verser, n'hésitez pas à vous servir de cet argument.

PRIME COVID



SI ON VOUS DEMANDE DE TRAVAILLER LE DIMANCHE POUR VACCINER OU POUR FAIRE DES TESTS DE DÉPISTAGE

Jusqu'au 31 Décembre 2022, un arrêté ministériel permet aux officines qui ne sont pas officiellement de garde le dimanche de participer à la campagne de vaccination contre la Covid-19 sans avoir à rester ouvertes pendant toute la durée du service de garde.

Cette ouverture le dimanche est facultative mais les titulaires qui se sont engagés 'dans cette voie prennent également 'l'engagement de se limiter à certaines activités bien spécifiques :

- Les prélèvements en vue d'un examen biologique de dépistage de la Covid-19 ;
- Les tests de dépistage de la Covid-19 ;
- La vaccination contre la covid-19 (y compris en association avec la vaccination anti-grippale) ;
- La délivrance de médicaments antalgiques de niveau 1.

La mobilisation des pharmaciens volontaires permet de contribuer l'élargissement de la couverture vaccinale sur tout le territoire.

Pour rappel, depuis le 7 décembre dernier, les vaccinations réalisées le dimanche et les jours fériés sont majorées de 5 € (TVA à 0 %). Le tarif est donc de 12,90 € en métropole



VOUS SOUHAITEZ VOUS PORTER VOLONTAIRE DANS UN CENTRE DE VACCINATION

Le pharmacien adjoint qui a été formé à la pratique contre la grippe saisonnière peut décider de se porter volontaire pour procéder à la vaccination contre la covid 19 dans un centre dédié à cette dernière.

Si celui-ci souhaite le faire dans un centre de vaccination rattaché à un établissement hospitalier durant son temps libre (le week-end, jour de repos en semaine etc.),

Il doit signer une convention avec ce centre (contrat à la vacation). Il sera alors, rétribué directement pour son acte vaccinal selon les tarifs en vigueur et devra inscrire les montants perçus sur sa déclaration fiscale.

Si le centre est rattaché à une structure d'exercice coordonné (CPST,MSP, communauté professionnelle territoriale de santé...), le règlement du pharmacien adjoint est pris en charge par la CPAM mais est directement versé à la pharmacie car le numéro du fichier national des établissements sanitaires et sociaux ou Finess de la pharmacie doit être déclaré.

Dans ce cas, la pharmacie est censée payer au pharmacien adjoint son intervention sous forme d'heures supplémentaires ou de prime- surtout si l'adjoint a vacciné durant son temps de travail.



QUELLE CHALEUR DOIT-IL FAIRE À L'OFFICINE ?

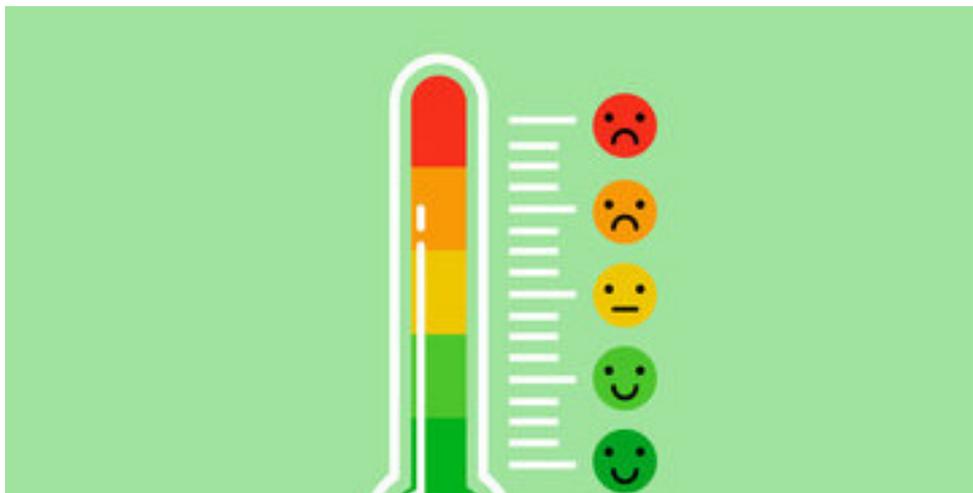
Vous êtes nombreux à vous demander quelle température il doit faire au sein de l'Officine en hiver.

Le code du Travail dispose que « les locaux fermés affectés au travail sont chauffés pendant la saison froide ; Le chauffage fonctionne de manière à maintenir une température convenable et à ne donner lieu à aucune émanation délétère ».

La jurisprudence apprécie le caractère convenable de la température en fonction des activités et se fonde, le plus souvent sur les travaux de recherche scientifique des chercheurs de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS).

Ces travaux ont démontré que, pour un poste de travail avec une activité limitée, la température convenable se situe entre 19 et 25 degrés et les postes de pharmacien adjoint ou de préparateur peuvent être qualifiés d'activité limitée.

Le simple constat de l'absence de chauffage peut provoquer une mise en demeure, ainsi que des sanctions pénales.



ROMPRE SON CONTRAT DE TRAVAIL POUR ÉLEVER SON ENFANT

Pour élever son enfant, le ou la salarié peut rompre son contrat de travail, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption sans avoir à respecter le préavis de trois mois pour un cadre qui lui incombe normalement ou à payer une indemnité de rupture à son employeur- et ce conformément à l'article L 1225-66 du Code du Travail. Dans l'année qui suit la rupture, celui-ci bénéficie d'une priorité de réembauchage - article L 1225-67 .

Ce droit de rompre son contrat est en principe exercé à la fin du congé de maternité ou d'adoption mais la loi permet au salarié de rompre pendant les deux mois qui suivent une naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant adopté.

Ainsi, un salarié qui a pris un congé de maternité ou plus court que ce que prévoit la loi peut résilier son contrat dans les deux mois.

Cette possibilité de rompre son contrat de travail est ouverte non seulement à celui qui a bénéficié du congé de maternité ou d'adoption mais également à celui qui n'en a pas bénéficié.

Ainsi dans le cas d'une naissance où c'est la mère qui a pris son congé de maternité, il est possible pour le père de rompre son contrat de travail sans préavis dans les deux mois qui vont suivre la naissance de son enfant.

Le ou la salariée qui entend bénéficier de cette possibilité doit respecter un certain formalisme. Celui-ci ou celle-ci doit respecter un délai de prévenance incontournable de 15 Jours en adressant un courrier recommandé de démission à son employeur.

A noter que si ce délai est dépassé, le salarié a toujours la possibilité de démissionner mais il devra dans ce cas respecter son préavis de trois mois.



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
400	2 642,09	23 778,81	15	180	119	61	5
430	2 840,25	25 562,25	16	192	127	65	5
470	3 104,46	27 940,14	17	204	135	69	6
500	3 302,61	29 723,49	19	228	151	77	6
550	3 665,90	32 993,10	21	252	166	86	7
600	3 963,14	35 668,26	22	264	174	90	7,5

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 - 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

27 - EURE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- sur 4 jours

CDI

Temps plein

59 - NORD

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI

Temps plein ou partiel

69 - RHÔNE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI

Temps plein ou partiel

91 - ESSONNE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- pour seconder et remplacer le titulaire durant ses congés

CDD ou CDI

Temps plein

94 - VAL DE MARNE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI

Temps plein

45 - LOIRET

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- heures supplémentaires majorées

CDI

Temps plein

62 - PAS DE CALAIS

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe (coef 600)

- du lundi au vendredi

Temps plein

75 - PARIS

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI

Temps plein

92 - HAUTS DE SEINE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- coef 600 sur 3 jours+ 1Sam/2

CDD ou CDI

Temps plein

Cfdt:

SYNCASS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS