



UKRAINE - FAITES UN DON POUR SOUTENIR LA POPULATION UKRAINIENNE - PAGE 2

ACTU

Vers une dématérialisation des relations individuelles - Page 3

Ordonnances falsifiées, petits arrangements - Page 5

Nouveau report des visites et examens médicaux réalisés par les services de santé au travail - Page 7

DROIT

Les mesures de la loi Santé au Travail du 2 Août 2021 - Page 08

SALAIRES

Salaires applicables au 16 mars 2022 en Pharmacie d'Officine - Page 12

L'augmentation de la valeur du point en Pharmacie d'Officine - Page 14

UKRAINE - FAITES UN DON POUR SOUTENIR LA POPULATION UKRAINIENNE

La CFDT invite ses adhérents à contribuer au fonds de soutien aux Ukrainiennes et Ukrainiens lancé par la Confédération syndicale internationale (CSI).

Depuis le 23 février et l'attaque de leur territoire par l'armée russe, la vie des Ukrainiennes et Ukrainiens est bouleversée. Les deux organisations syndicales affiliées à la CSI, la FPU (Fédération des syndicats ukrainiens) et la KPVU (Confédération des syndicats libres d'Ukraine), les travailleurs et les travailleuses, et leurs familles, ont besoin d'aide. « *La population ukrainienne est physiquement menacée, des familles fuient leur foyer pour trouver refuge dans les pays voisins, tandis que d'autres se mettent à l'abri des bombes qui tombent sur les grandes villes. La vie professionnelle est à l'arrêt...* », alerte la CSI.

Fournitures médicales, articles d'hygiène, nourriture et eau... les besoins de la population sont multiples. Face à l'urgence, le mouvement syndical international agit. Afin de soutenir le peuple ukrainien, la CSI a lancé un appel aux dons. Un appel auquel la CFDT a répondu.

La CFDT invite ses organisations et ses adhérents à participer à cette action. Pour répondre à l'appel de la Confédération syndicale internationale :

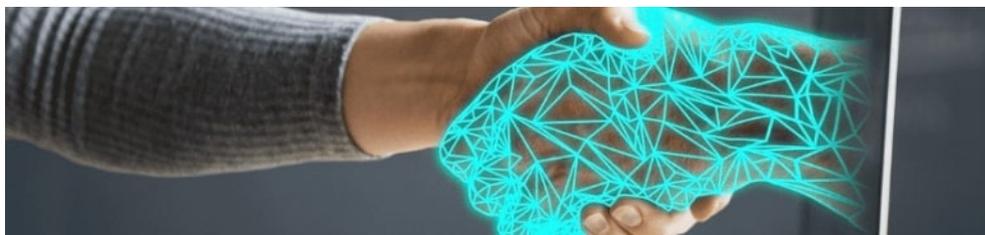
<https://petitions.ituc-csi.org/support-ukraine-fr>

L'ensemble des fonds récoltés seront transmis par la CSI à la FPU et la KPVU pour soutenir leur travail humanitaire en Ukraine.



VERS UNE DÉMATÉRIALISATION DES RELATIONS INDIVIDUELLES

Avec la crise sanitaire que nous traversons en raison de la covid-19, le droit social a été contraint de s'adapter et s'est dématérialisé au fil des mois.



La dématérialisation du lieu de travail a été une modification importante dans le monde du travail que nous avons dû vivre, les entreprises n'ayant pas eu d'autre choix que de s'adapter face aux confinements successifs. C'est ainsi qu'encouragé par le gouvernement durant la pandémie, le télétravail s'est imposé dans un certain nombre d'entreprises comme une pratique courante et régulière, lorsque la mise en place de ce dernier était possible. Il a ainsi permis à un certain nombre de sociétés de survivre.

Etroitement liée au télétravail voire indissociable, la dématérialisation de la prestation de travail a pu être également observée suite au recours accru à la visioconférence.

Cette seconde tendance a pu être constatée dès le recrutement des salariés, ceci allant de la publication des offres d'emploi jusqu'aux entretiens qui se sont tenus et continuent à se tenir désormais très souvent en visioconférence.

Le même constat a pu être fait au stade de l'exécution du contrat de travail (avec l'entretien d'évaluation ou l'entretien professionnel), voire de la rupture du contrat de travail avec l'entretien préalable de licenciement.

Force est de constater au travers des quelques exemples précités que la dématérialisation dans le monde du travail s'est imposée peu à peu et tend à se développer.

Toutefois, il est bon de savoir que la mise en place de la visioconférence au sein des entreprises lorsqu'il s'agit de ruptures de contrats de travail et surtout de licenciements n'a pas été évidente et ne l'est toujours pas à l'heure actuelle. Cette dernière risque, dans les mois ou les années à venir de faire l'objet de nombreux débats et donner lieu à bon nombre de contentieux passionnants.

A l'heure actuelle, nous savons que si la Cour de cassation n'a pas encore eu à se prononcer sur la possibilité d'organiser un entretien préalable en vue d'un licenciement par visioconférence, plusieurs cours d'appel ont été saisies de cette problématique mais n'ont pu parvenir à s'entendre sur une solution unique.

Tandis que les cours d'appel de Rennes et de Versailles ont admis le recours à la visioconférence à partir du moment où l'employeur respecte les droits du salarié et que ce dernier a la possibilité de se défendre, les cours d'appel de Bourges et de Grenoble l'ont refusé.

Il semble évident, en raison du recours croissant et durable au télétravail dans bon nombre d'entreprises, que cette problématique soit portée prochainement jusqu'en Cour de Cassation. Nombreux sont ceux qui attendent la position de la Haute Cour de Justice sur ce sujet. Et si cette dernière accepte la visioconférence en pareille circonstance, nous devons nous attendre à une dématérialisation encore plus accrue du droit social dans les années à venir en matière de relations individuelles.

ORDONNANCES FALSIFIÉES, PETITS ARRANGEMENTS

Ne rendez pas service, à un client, à vos proches, qui vous demandent de changer la « **date d'expiration** » de l'ordonnance, de « **rajouter des lignes de prescription** », pour leur confort personnel sur l'ordonnance qu'ils présentent à l'officine.

Si vous le faites une fois, vous ne pourrez plus refuser ce service, et serez pris dans un engrenage

En agissant ainsi, vous risquez un **licenciement** et une plainte au Conseil de l'Ordre de la part de votre employeur ; si vous en prenez l'habitude ; Soyez vigilants car vous risquez gros.

Alors qu'en général un acte est susceptible d'entraîner une plainte, ici, **deux plaintes en même temps sont possibles**.

Il y a **falsification** : c'est un faux, une fraude à la sécurité sociale et Il y a **utilisation** : c'est une escroquerie.

Selon **l'article L-114-13 du Code de la sécurité sociale** : 5000 euros d'amende et 5 ans d'emprisonnement peuvent être requis contre vous.

Le **Code Pénal** s'applique pour escroquerie selon l'article 331-1 et vos assurances professionnelles ne pourront pas vous défendre.

Il y a également **remboursement de l'indu** à la sécurité sociale et aux mutuelles.

Ces dernières pourront d'ailleurs vous radier de votre contrat sans recours possible.

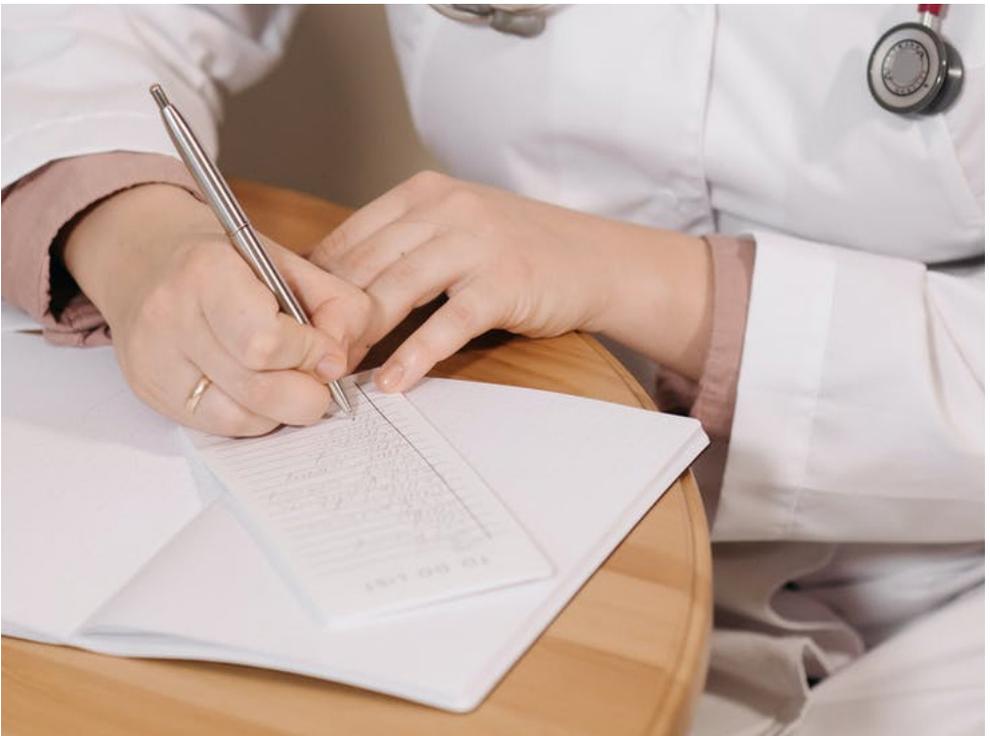
Le décret paru le **30 Mai 2021**, au journal officiel, qui précise

le rôle du « **Pharmacien correspondant** », permettant le renouvellement par le pharmacien d'une ordonnance pour une maladie chronique, ou l'adaptation d'une posologie, ne doit pas permettre de confondre ce rôle avec ce « **rendre service** ».

L'exercice comme Pharmacien correspondant est balisé par les textes : désignation du Pharmacien à l'Assurance maladie, information des actions au médecin traitant.

Les médecins n'adhèrent pas volontiers au concept de Pharmacien correspondant qui est peu développé, considéré comme une délégation de tâches.

Françoise Bergier



NOUVEAU REPORT DES VISITES ET EXAMENS MÉDICAUX RÉALISÉS PAR LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Un décret du 24 mars 2022 (n°2022-418) adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire a été publié au Journal Officiel le 25 mars 2022. Le texte précise les conditions dans lesquelles les services de santé au travail peuvent reporter certaines visites médicales et examens médicaux dont l'échéance résultant des textes réglementaires en vigueur intervient entre le 15 décembre 2021 et au plus tard le 30 avril 2022 ou dont l'échéance aurait dû intervenir pendant cette période suite au report intervenu par l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020.

Le décret prévoit que les visites médicales que le médecin du travail estime indispensable de maintenir, ainsi que les visites des salariés bénéficiant d'un suivi indispensables spécifique en raison de leur affectation sur certains postes ou d'un suivi individuel adapté en raison de leur vulnérabilité, ne peuvent pas être reportées.

De même, les visites de reprise et de préreprise ne peuvent faire l'objet d'un report en raison de leur importance pour le maintien en emploi des travailleurs.

Il précise également les modalités selon lesquelles les employeurs et, lorsque le service de santé au travail dispose de leurs coordonnées, les salariés seront informés du report des visites, le cas échéant et de la date à laquelle elles seront prévues. Les dispositions du décret sont applicables aux travailleurs et aux services de santé au travail des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions particulières relatives à la fonction publique hospitalière.

En fonction de l'évolution de la situation sanitaire, la date limite de report des visites et examens peut être reportée par décret et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022.

Sources : D. n° 2022-418, 24 mars 2022 : JO 25 mars 2022, texte n° 26

LES MESURES DE LA LOI SANTÉ AU TRAVAIL DU 2 AOÛT 2021



L'entrée en vigueur des principales mesures de la loi Santé au travail du 2 août 2021 a eu lieu le 31 Mars 2022.

La loi prévoit :

→ *L'instauration d'une visite médicale de mi-carrière réalisée par le médecin du travail ou par un infirmier de santé au travail. Cette visite vise à établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail du salarié et son état de santé durant l'année civile des 45 ans du salarié, ou à une autre échéance définie par accord de branche*

Celle-ci doit être organisée :

- soit de façon tout à fait autonome, à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du salarié ;
- soit conjointement avec une autre visite médicale dans les deux ans précédant l'échéance précitée ;
- ou encore dès leur retour à l'emploi, pour les salariés désinsérés professionnellement qui remplissent les conditions fixées par l'accord de branche ou à défaut qui ont atteint au moins 45 ans.

Une visite de pré-reprise, est également prévue :

- pour les absences pour maladie ou accident non professionnel d'au moins 60 jours (au lieu de 30 jours auparavant)
- au retour du congé de maternité, pour les salariées en suivi individuel renforcé de leur état de santé, ou à la demande de la salariée ou de l'employeur, ou encore lorsque le médecin du travail l'estime nécessaire ;
- pour les absences pour maladie professionnelle ;
- pour les absences pour accident du travail d'au moins 30 jours (au lieu de trois mois auparavant)

➔ *Un alignement de la définition du harcèlement sexuel du Code du Travail sur celle du code Pénal. Désormais sont du harcèlement sexuel : « des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes répétés 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 ».*

Un renforcement de la formation des élus

Depuis le 31 mars 2022, la formation santé/sécurité des membres de la délégation du personnel du CSE est de cinq jours minimum pour l'ensemble des membres du CSE.

A noter que le passeport prévention entrera en vigueur probablement dans le courant du mois d'octobre 2022.

En quoi ce passeport consiste-t-il ?

Le passeport de prévention recense l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Ce passeport est alimenté par :

- l'employeur pour les formations dispensées à son initiative ;
- les organismes de formation ;
- le salarié pour les formations suivies à son initiative ;
- le demandeur d'emploi

S'agissant de la visite de reprise, le projet de décret la prévoit :

- au retour du congé de maternité, pour les salariées en suivi individuel renforcé de leur état de santé, ou à la demande de la salariée ou de l'employeur, ou encore lorsque le médecin du travail l'estime nécessaire ;
- pour les absences pour maladie professionnelle ;
- pour les absences pour accident du travail d'au moins 30 jours ;
- pour les absences pour maladie ou accident non professionnel d'au moins 60 jours.

Cette visite sera organisée par le médecin du travail à son initiative ou à celle du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie, du travailleur.

- dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ;
- ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite.

Dossier médical partagé du salarié

"Le dossier médical partagé (DMP) est un dossier numérique visant à favoriser la prévention, la qualité, la continuité et la coordination des soins entre les professionnels de santé,

Il est ouvert par l'assuré ou, avec son consentement, par la CPAM ou par un professionnel ou un établissement de santé. Il est destiné à contenir l'historique des soins et traitements des 12 derniers mois et toutes autres informations médicales (résultats d'examen par exemple) ou utiles au suivi médical du patient (allergies, personnes à prévenir en cas d'urgence ...)".

Y ont accès les professionnels de santé autorisés par le patient (médecin traitant, infirmier, pharmacien...).

Une nouveauté : le salarié, comme le médecin du travail si le salarié l'y a autorisé, peuvent y accéder,

Le travailleur doit être informé préalablement de la possibilité de restreindre l'accès au contenu de son DMP.

Le dossier médical de santé au travail (DMST), quant à lui, il ne sera plus seulement accessible au médecin du travail, mais également à l'interne en médecine du travail, à l'infirmier, au médecin praticien correspondant. Ce dernier contiendra davantage d'informations :

- des informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il aurait pu être soumis ;
- avis et propositions du médecin du travail ;
- un décloisonnement du DMP et du DMST est prévu. Les mesures relatives au décloisonnement du DMP et du DMST entreront en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2024.

SALAIRES APPLICABLES AU 16 MARS 2022 EN PHARMACIE D'OFFICINE

Grille 35 heures + Prime d'ancienneté

Plafond de la Sécurité Sociale : 2 859 €

Sécurité Sociale : 3 428,00 €

SMIC Mensuel : 1 603,12 €

Valeur du point : 4,776 €

Coef	Rémunération Horaire	Rémunération Mensuelle Minimale	Primes d'ancienneté pour 35 heures par semaine				
			de 3 à 6 ans	de 6 à 9 ans	de 9 à 12 ans	de 12 à 15 ans	après 15 ans
		151,67	3%	6%	9%	12%	15%
100	10,570	1 603,12	48,094	96,187	144,281	192,374	240,468
115	10,570	1 603,20	48,096	96,192	144,288	192,384	240,480
125	10,610	1 608,70	48,261	96,522	144,783	161,050	201,313
130	10,620	1 611,40	48,342	96,684	145,026	193,368	201,826
135	10,640	1 614,13	48,424	96,848	145,272	161,871	242,120
140	10,660	1 616,86	48,506	97,012	121,710	194,023	242,529
145	10,690	1 619,60	48,588	81,345	145,764	194,352	203,363
150	10,710	1 622,33	48,670	97,340	122,326	163,101	243,350
155	10,714	1 625,06	48,752	97,504	146,255	195,007	243,759
160	10,730	1 627,80	48,834	81,960	146,502	195,336	204,901
165	10,750	1 630,53	48,916	97,832	146,748	164,331	205,414
170	10,768	1 633,26	48,998	82,371	146,993	195,991	244,989
175	10,787	1 636,00	49,080	98,160	147,240	196,320	245,400
190	10,841	1 644,20	49,326	98,652	147,978	197,304	246,630
200	10,880	1 649,66	41,800	98,980	125,401	197,959	209,002
220	10,949	1 660,59	42,210	99,635	126,631	199,271	211,052

225	10,967	1 663,33	49,900	99,800	149,700	199,600	249,500
230	10,984	1 666,06	49,982	99,964	149,945	199,927	249,909
240	11,462	1 738,50	52,155	104,310	156,465	208,620	260,775
250	10,133	1 810,94	54,328	108,656	162,985	217,313	271,641
260	12,418	1 883,38	56,501	113,003	169,504	226,006	282,507
270	12,900	1 955,81	58,674	117,349	176,023	234,697	293,372
280	13,370	2 028,25	60,848	121,695	182,543	243,390	304,238
290	13,850	2 100,69	63,021	126,041	189,062	252,083	315,104
300	14,280	2 173,13	65,194	130,388	195,582	260,776	325,970
310	14,805	2 245,57	67,367	134,734	202,101	269,468	336,836
320	15,283	2 318,00	69,540	139,080	208,620	278,160	
330	15,761	2 390,44	71,713	143,426	215,140	286,853	358,566
400	19,104	2 897,50	86,925	173,850	260,775	347,700	434,626
430	20,537	3 114,82	93,444	186,889	280,333	373,778	467,222
470	22,447	3 404,57	102,137	204,274	306,411	408,548	510,685
500	23,880	3 621,88	108,656	217,313	325,969	434,626	543,282
550	26,268	3 984,07					
600	28,656	4 346,26	130,388	260,775	391,163	521,551	651,938
800	38,208	5 795,01	173,850	347,700	521,551	695,401	869,251

* Coefficient 330 = Assimilés aux Cadres pour la retraite et la prévoyance

L'AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT EN PHARMACIE D'OFFICINE

Nous vous en avons informés au mois de Mars, l'accord de salaire signé en Novembre 2021 est entré en vigueur le 16 Mars 2022. La revalorisation de la valeur du point est de 3% ce qui porte ce dernier à 4,776€.

Nous vous rappelons que vous deviez bénéficier de cette augmentation dès la fin du mois de mars 2022 et la voir figurer sur votre bulletin de salaire ...enfin si votre salaire brut est au niveau des minima conventionnels.

Cette augmentation devait vous être appliquée au prorata à compter du 16 Mars 2022 mais des comptables ont dû juger trop fastidieux de faire ces calculs et certains salariés n'ont vu aucune modification sur leur fiche de paie à la fin du mois de mars.

Rien n'empêchait les employeurs concernés d'appliquer cette augmentation dès le 1^{er} mars afin de faciliter la tâche à leurs comptables mais sans doute ceux-ci ont-ils jugé que cela leur coûtait trop cher...

Nous espérons qu'à la fin du mois d'avril 2022, vous percevrez correctement votre dû et que si vous n'avez rien perçu de plus en mars, votre employeur vous versera ces sommes rétroactivement.



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

06 - ALPES MARITIMES

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI | **Temps plein**

24 - DORDOGNE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI | **Temps partiel**

33 - GIRONDE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- Sur 4 jours - 1 samedi / 2

CDD ou CDI | **Temps plein**

40 - LANDES

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI | **Temps plein**

89 - VAL D'OISE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDD ou CDI | **Temps plein**

12 - AVEYRON

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- 35H + 5 heures sup À 25%
- Planning tournant sur 3 semaines

CDI | **Temps plein**

27 - EURE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- Départ retraite en septembre

CDI | **Temps plein**

34 - HÉRAULT

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- Sur 6 mois

CDD | **Temps plein**

59 - NORD

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- Week-end libres pas de gardes

CDI | **Temps plein**

Cfdt: SYNCASS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS