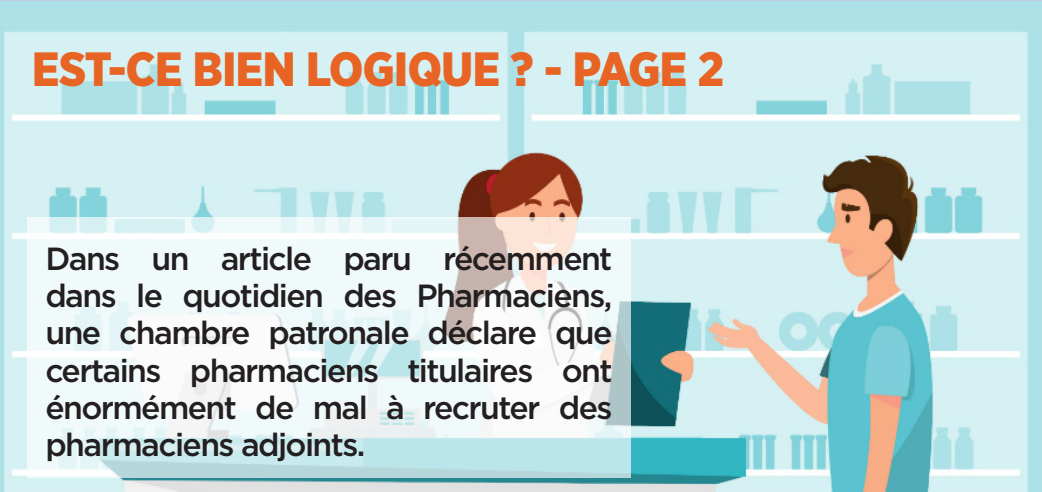


EST-CE BIEN LOGIQUE ? - PAGE 2

An illustration of a pharmacy interior. In the foreground, a female pharmacist with brown hair tied back is looking towards a male customer. The customer is holding a blue folder or document. Behind them are shelves filled with various bottles and containers, representing a pharmacy. The background is a light blue color with white shelves.

Dans un article paru récemment dans le quotidien des Pharmaciens, une chambre patronale déclare que certains pharmaciens titulaires ont énormément de mal à recruter des pharmaciens adjoints.

LA LETTRE DU SYNCASS-CFDT VOUS TIENT INFORMÉS DES ACTUALITÉS DE LA PROFESSION - PAGE 4

INSCRIPTION ET RADIATION ORDRE DES PHARMACIENS - PAGE 6

QUELLES CONSÉQUENCES EN CAS DE PASSAGE D'UN TEMPS PLEIN À UN TEMPS PARTIEL - PAGE 8

DEMANDE DE RÉGULARISATION DE RETRAITE : CNAV, ATTENTION - PAGE 11

LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE PROPOSÉ PAR PÔLE EMPLOI LORS D'UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EST PROLONGÉ JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2022 - PAGE 13

EST-CE BIEN LOGIQUE ?

Dans un article paru récemment dans le quotidien des Pharmaciens, une chambre patronale déclare que certains pharmaciens titulaires ont énormément de mal à recruter des pharmaciens adjoints.

Une telle pénurie constatée dans certaines régions s'expliquerait selon cette dernière par la conjonction de plusieurs facteurs.

Elle met tout d'abord en avant la crise sanitaire liée à la propagation de la covid-19 qui aurait provoqué la fuite de nombreux pharmaciens adjoints. Ceux-ci ne supportant plus la pression exercées sur leurs épaules depuis Mars 2020 se seraient reconvertis et auraient préféré se diriger vers d'autres branches professionnelles afin d'y exercer un tout autre métier. D'autres se seraient dirigés vers les centres de vaccination plus rémunérateurs.

Dans ce même article, elle déplore également que le nombre de pharmaciens qui sortent diplômés de la faculté se réduise d'année en année ce qui provoquera inéluctablement un manque cruel de pharmaciens adjoints dans les années à venir.

Mais on peut s'interroger sur l'état d'esprit réel de cette chambre patronale vis à vis des pharmaciens adjoints. Celle-ci ne peut pas à la fois déplorer un manque cruel d'adjoints, parce que certains auraient quitté la profession et qu'il sort de moins en moins de diplômés des universités et à la fois œuvrer afin qu'un jour le pharmacien adjoint obligatoire puisse être remplacé par un préparateur. Force est de constater que tout est tenté pour réduire le chiffre d'affaires imposant le nombre de pharmaciens adjoints et il nous suffit de décrypter le dernier arrêté sur le sujet pour le comprendre.

De surcroît, les pharmaciens titulaires ne font-ils pas tout pour rendre le métier de leurs confrères de moins en moins attractif en refusant de les rémunérer à leur juste valeur. Jamais leur chiffres d'affaires n'aura connu une aussi belle embellie du fait des tests et vaccinations

réalisés dans le cadre de la covid-19 mais une fois de plus les dernières négociations salariales du mois d'Avril n'ont pas abouti – et ce malgré l'envolée de l'inflation. Combien de pharmaciens titulaires ont d'eux-mêmes revalorisé le salaire de leurs collaborateurs au niveau de cette dernière ? Ils ont certes dû appliquer la récente augmentation signée en novembre et applicable et mars 2022 mais ont-ils tenu compte de la dernière hausse des prix ?

Les représentants des organisations patronales se battent-ils pour que le nombre d'étudiants en pharmacie soit revu à la hausse ?

Ne seraient-ils pas eux-mêmes à l'origine de cette perte sévère de pharmaciens adjoints quand on entend la pression qui a été exercée sur certains d'entre eux du fait d'un manque constant de personnel derrière le comptoir dans des moments où le renfort pour les aider était plus que nécessaire ? Certains ont préféré effectivement quitté la profession mais d'autres sont encore en burn-out ou en souffrance. Alors il est grand temps de réagir.

Il serait temps que les pharmaciens titulaires ouvrent leurs yeux au lieu de geindre en permanence et dépeindre une situation catastrophique auprès des pouvoirs publics. Nous voulons bien être patients mais il y a des limites. Les gardes devaient être revues et révisées à la hausse mais là encore, les chambres patronales nous avaient demandé d'être patients car elles étaient en pleines négociations avec la sécurité sociale. Depuis, quid de ce sujet ? Tenteraient-ils de le faire passer aux oubliettes ? Ceci est mal nous connaître. Nous redemanderons l'ouverture de nouvelles négociations sur ce thème.

On ne peut pas sans cesse prétendre que l'on s'inquiète de ce manque cruel de personnel et ne rien faire pour conserver celui qui reste en poste ou encore tenter d'obtenir une hausse du nombre d'étudiants en pharmacie au niveau national. Ceci paraît totalement illogique.

Corinne BERNARD

LA LETTRE DU SYNCASS-CFDT VOUS TIENT INFORMÉS DES ACTUALITÉS DE LA PROFESSION

La lettre du Syncass-CFDT vous tient informés des actualités de la Profession. Ci-dessous un récapitulatif 2021, vous permettant de les retrouver :

Janvier : Un investissement sans borne du Pharmacien adjoint durant la crise sanitaire liée à la pandémie

Février / Mars : Elections TPE : bon nombre d'entre vous sont concernés

Avril Mai : Les Pharmaciens atteints de « Brown-out »

Juin : Il est important de savoir partager

Juillet Août : Trois années de galère pour échouer sur une île déserte

Septembre : Il est nécessaire que les titulaires évoluent avec leur temps

Octobre : Passe sanitaire et vaccination : mises en garde

Novembre / Décembre : Si tel est votre cas réagissez

Durant toute l'année 2021 et les premiers mois de l'année 2022 nous n'avons eu de cesse d'alerter les chambres patronales sur les risques encourus par les pharmaciens titulaires de voir leurs confrères adjoints partir exercer ailleurs faute d'une reconnaissance à leur juste valeur.

Le temps nous a donné raison puisque certains adjoints ont totalement quitté la profession tandis que d'autres ont préféré démissionner pour réaliser les vaccins contre la Covid-19, activité bien plus rémunératrice.

Il est grand temps que les pharmaciens titulaires réagissent et proposent enfin des conditions d'exercice décentes à leurs confrères avec une perspective d'évolution de carrière. Ceux-ci doivent très rapidement modifier leur comportement vis à vis de leurs collaborateurs avant que l'hémorragie constatée ne s'intensifie.

Le Syncass-CFDT a obtenu une revalorisation des salaires de 3% dans la branche de la Pharmacie d'Officine-ce qui porte la valeur du point à 4,776€.

Cette revalorisation est intervenue dans un contexte particulier puisqu'induite par la revalorisation du SMIC et par l'évolution de l'inflation mais elle aide les pharmaciens adjoints sous tension à tenir le coup dans ce contexte de crise sanitaire difficile que nous connaissons. Ceux-ci ont été, en effet, en première ligne face à la Covid-19 en procédant aux tests anti géniques et maintenant aussi dans la vaccination COVID, sans qu'aucune rémunération ne leur soit rétrocédée.

Nous avons conscience que ces derniers ont beaucoup de mal à accepter tout ceci, aussi, mettons-nous sans cesse en avant leur investissement sans faille lors de chaque commission paritaire.

Le Syncass continuera à revendiquer une juste rémunération de toutes nouvelles tâches accomplies par les pharmaciens, toutes les heures accordées pour conjuguer délivrances de médicaments, tests, vaccins, propos rassurants à tenir face à certains clients angoissés. Les primes versées aux officines doivent être redistribuées équitablement entre tous les pharmaciens, qu'ils soient titulaires ou adjoints.

INSCRIPTION ET RADIATION ORDRE DES PHARMACIENS

Nous rappelons à nos adhérents que lorsqu'ils ne travaillent plus dans une officine ou une PUI, ils doivent informer l'Ordre des Pharmaciens section D ou section H.

Vous devez informer l'Ordre pour dégager votre responsabilité. Certains Pharmaciens peuvent omettre cette formalité, voulant rester inscrits à l'Ordre en particulier parce que cette condition est parfois demandée lors de la recherche d'emploi.

Cela est contraire au Code de la Santé Publique.

Pour les Pharmaciens relevant de la section D, il est possible de vous inscrire comme **Pharmacien intermittent** (c'est le cas des Pharmaciens qui effectuent de courts remplacements) pour éviter la multiplication de formalités administratives.

Nous avons demandé et obtenu cette possibilité lorsque nous nous appelions SNACP (Syndicat National Autonome des Cadres Pharmaciens , avant de rejoindre le Syncass-CFDT).

Cette possibilité n'avait pas été obtenue pour les Hospitaliers.

Cela est différent pour les Médecins qui s'inscrivent à l'Ordre globalement, il n'existe pas de sections « activité libérale » et « activité salariée », mais inscription départementale, et **peut prêter à confusion.**

La radiation d'inscription n'est que provisoire, lorsque vous reprenez un travail, et envoyez le contrat de travail à l'Ordre, votre inscription est « **réactivée** », car vous êtes resté dans l'annuaire interne de l'Ordre.

Vous recevez d'ailleurs une nouvelle carte de professionnel de Santé, où figure votre numéro RPPS.

Au niveau des risques, si vous vous ne vous faites pas radier, votre carte RPPS peut être restée dans l'officine ou la PUI, et ne sera pas inactivée, vous en garderez la responsabilité d'utilisation, ce qui n'est pas souhaitable.

Lorsque vous avez informé l'Ordre, vous devrez vérifier sur l'annuaire en ligne de l'Ordre que votre demande a bien été prise en compte.

Françoise BERGIER



QUELLES CONSÉQUENCES EN CAS DE PASSAGE D'UN TEMPS PLEIN À UN TEMPS PARTIEL

Concernant la rémunération

Votre salaire mensuel de base sera déterminé en proportion du temps de travail. Le temps partiel a donc un effet sur le salaire mensuel et non pas sur le taux horaire. Celui-ci sera nécessairement inférieur à celui que vous perceviez en travaillant à temps plein dans cette même pharmacie.

Il en sera de même pour la prime de 13^{ème} mois ou la prime d'ancienneté.

La prime de blouse qui est une prime forfaitaire, quant à elle, ne devra pas être proratisée. Elle devra être équivalente à celle qui est versée pour un salarié travaillant à temps plein – soit 78 euros en 2021.

Concernant les congés payés

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits en matière de congés payés qu'un salarié travaillant à temps plein. Il cumule 2,5 jours par mois, soit 30 jours ouvrables du 1^{er} Juin au 31 Mai de l'année suivante – sauf accord conventionnel plus favorable. Ne pas oublier qu'un salarié cadre en pharmacie d'officine qui a plus de six ans d'ancienneté dans la même officine a droit à 2 jours de congés payés supplémentaires – et ce qu'il exerce à temps plein ou à temps partiel.

Ce principe de bénéficier de 30 jours de congés payés même en étant à temps partiel peut paraître plus favorable que pour le salarié à temps plein mais le résultat est le même car un salarié qui ne travaille que trois jours par semaine du fait de son temps partiel devra poser six jours ouvrables pour pouvoir bénéficier d'une semaine de congés payés.

Comme pour les salariés travaillant à temps plein, même si ces derniers travaillent sur 5 jours, ceux-ci devront poser six jours ouvrables pour bénéficier d'une semaine de vacances.

C'est au niveau de la rémunération de ces jours de congés qu'il faut faire attention car si vous venez de passer sur un temps partiel, il ne faut pas oublier que les congés payés (30 jours ouvrables) sont égaux à la somme des salaires bruts du 1^{er} juin de l'an passé au 31 mai de cette nouvelle année divisée par 10. C'est ce que l'on appelle la règle du dixième.

Alors si vous étiez à temps plein l'année dernière et à temps partiel cette année, au 31 mai 2022 il faudra exiger que votre employeur vous applique la règle du dixième qui sera plus favorable que la règle du maintien de salaire qui se baserait uniquement sur un temps partiel alors que vous avez perçu l'an dernier des mois de pleine rémunération.

En cas de cumul de contrats à temps partiel

Le salarié devra informer son employeur de l'existence d'un second employeur et les horaires qui lui ont été fixés ; Il s'agit d'une obligation. Ne pas informer ses employeurs de l'existence de plusieurs contrats de travail est considéré comme une faute pouvant entraîner une sanction.

Le salarié devra s'arranger avec ses employeurs pour poser ses congés dans la même période. Ces derniers sont tenus de lui permettre de bénéficier pleinement de son repos principal en été. Ceux-ci devront se monter arrangeants.

Quels droits retraite

Le régime de l'assurance vieillesse s'appuie sur le salaire cotisé et non pas sur le nombre d'heures réalisées mais il faut savoir que si vous ne souhaitez pas être perdant en ne travaillant qu'à temps partiel il vous est possible de demander à votre employeur de cotiser avec vous sur un temps plein aussi bien pour la CNAV que pour les retraites complémentaires. Si l'employeur accepte votre proposition, vous ne perdrez aucun droit par rapport à quelqu'un qui est à temps plein.

Concernant les avantages sociaux

La contribution patronale aux frais de transport domicile-travail est due à tous les salariés. Elle s'élève à 50% du prix du titre de transport.

A noter que cette participation peut être proportionnelle au temps de travail lorsque les salariés ont un contrat de travail inférieur à un mi-temps (17,5 heures par semaine)

Le contrat de santé complémentaire ou de prévoyance obligatoires en pharmacie d'officine ne sont pas liés au temps de travail.



DEMANDE DE RÉGULARISATION DE RETRAITE : CNAV, ATTENTION

Certains de nos adhérents ont été titulaires d'officine, puis adjoints après avoir vendu leur Pharmacie.

Ce peut être l'inverse : adjoints puis titulaires.

Ayant la durée d'assurance requise (activité libérale plus activité salariée), ils prennent leur retraite pour chaque secteur d'activité.

La revue « Le Particulier » (numéro d'Avril 2020) expose le cas d'une Pharmacienne

- Salariée 12 ans 9 mois , salaire annuel moyen 18 860 euros (51 trimestres)
- Deux stages rémunérés ont été oubliés au début de son relevé de carrière :
 - 1379 F en 1975 (1 trimestre validé)
 - 1051 F en 1978 (1 trimestre validé)

En l'absence de régularisation auprès de la CNAV, la retraite versée par le régime salarié sera de :

18 860 x 50% x 51 /166

Soit une retraite CNAV de salarié de 2 897 Euros annuels

Après régularisation auprès de la CNAV du relevé de carrière, la prise en compte des deux stages salariés :

- Fait baisser le salaire annuel moyen qui passe à 15 610 Euros
- Augmente le coefficient de proratisation de sa retraite qui passe à 53/166 au lieu de 51/166

La retraite du régime salarié sera alors de :
15 610 Euros x 50% x 53/166

Soit 2492 Euros annuels

La régularisation entraîne une perte de retraite.

En effet, lorsqu'on a sur un régime de retraite un nombre de trimestres (ici 51 ou 53) inférieur au nombre de trimestres demandés pour une retraite complète dans le régime (ici 166), il existe un coefficient de proratisation.

Le « coefficient de proratisation » est différent de la « décote » qui dépend de la durée d'assurance totale, tous régimes confondus.

Une pension à taux plein est une pension qui ne subit aucune décote.

La surcote est une majoration appliquée lorsque l'assuré continue de travailler alors qu'il a le nombre de trimestres requis pour avoir le taux plein.

Si vous n'avez pas vos 25 meilleures années dans le même régime de retraite, attention, avant de demander une régularisation des oublis de votre relevé de carrière.

On peut vous dire que vous avez la retraite à taux plein, mais il y aura une minoration avec le coefficient de proratisation, dans certains cas.

LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE PROPOSÉ PAR PÔLE EMPLOI LORS D'UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EST PROLONGÉ JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2022

Le contrat de sécurisation professionnelle dit encore « CSP » existe depuis 2011. Ce contrat permet d'accompagner les salariés licenciés pour motif économique durant un an ceux lors que leur entreprise comporte moins de 1 000 salariés.

Lors de l'entretien préalable en vue du licenciement, l'employeur doit obligatoirement proposer le CSP à son salarié et lui remettre le contrat y afférant.

Le salarié dispose à compter de cette remise des documents d'un délai de réflexion de 21 jours afin de dire si oui ou non il accepte le contrat de sécurisation professionnelle. Celui-ci doit avoir un principe un rendez-vous pris par son employeur avec pôle emploi dans ce délai afin de comprendre en quoi consiste exactement le CSP. Il lui est donc possible d'échanger avec un conseiller de pôle emploi sur les tenants et les aboutissants de ce dernier.

Attention, l'absence de réponse du salarié dans ce délai de trois semaines est considéré par pôle emploi comme étant un refus de sa part.

Si par contre celui-ci accepte le CSP dans les délais qui lui sont impartis, son contrat de travail sera rompu à l'issue des 21 jours accordés.

En quoi consiste le contrat de sécurisation professionnelle ?

Le CSP est en fait une aide financière accordée par pôle emploi. Le CSP ouvre, en effet droit au versement par pôle emploi d'une allocation dont le montant dépend de l'ancienneté du salarié ; Ce montant correspond en principe à environ 75% de votre salaire brut pendant un an si le salarié a travaillé au moins un an dans l'entreprise que le licencié- donc quasiment pendant un

an au versement de votre salaire net habituel si vous n'avez pas retrouvé de travail.

Le salarié qui accepte le contrat de sécurisation professionnelle va bénéficier d'un accompagnement renforcé de douze mois dispensé par un conseiller référent de pôle emploi. Ceci comprend des entretiens, un plan de sécurisation professionnelle (PSP) et des formations.

Nous ne sommes pas certains que les formations proposées correspondent à votre niveau d'études mais ce que nous retenons c'est que si vous décidez d'opter pour le chômage classique, vous ne percevrez que 57% de votre salaire brut contre ici 75%.

Ceci est loin d'être négligeable et vous pouvez en bénéficier durant une année tant que vous ne retravaillez pas.

Si à l'issue de cette première année passée en CSP, vous n'avez toujours pas retrouvé d'emploi, vous retombez sur le chômage classique à 57% l'année suivante. si vous avez plus de 55 ans, vous pourrez bénéficier de ces 57% durant deux ans et non un an.

A noter que si vous prenez un congé parental durant le contrat de sécurisation professionnelle, ce dernier est prolongé d'autant de jours pris ; Il en est de même en cas d'arrêt maladie tombant durant la période du CSP.



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

13 - BOUCHES DU RHÔNE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- Remplacement de 3 semaines en Juillet

CDD | Temps plein

30 - GARD

Pharmacien ou Pharmacienne

- Remplacement en Clinique psychiatrique mi-Juillet, début Août

CDD | Temps partiel

52 - HAUTE MARNE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI | Temps plein ou Temps partiel

71 - SAÔNE ET LOIRE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDD ou CDI

75 - PARIS

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- Temps plein sur 3 jours

CDD ou CDI

13 - BOUCHES DU RHÔNE

Pharmacien ou Pharmacienne

- Remplacement en Clinique en Août

CDD | Temps partiel

38 - ISÈRE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- Remplacement en Juillet

CDD | Temps plein

59 - NORD

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- A compter du 1^{er} Septembre suite départ retraite

CDD | Temps plein

73 - SAVOIE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDD ou CDI

84 - VAUCLUSE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- Temps plein sur 4 jours, 1 Mercredi sur 2, 1 samedi sur 2

CDI

Cfdt:

SYNCASS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS