

DANS LES STARTING-BLOCKS - PAGE 2



ACTU

LE RETOUR DE BALANCIER, PREMIÈRE PARTIE

PAGE 6

DROIT

APRÈS UN ACCIDENT DU TRAVAIL, QUELLES INDEMNITÉS VA PERCEVOIR LE SALARIÉ ?

PAGE 9

LE CERTIFICAT DE TRAVAIL - LES MENTIONS OBLIGATOIRES

PAGE 11

QUELQUES RAPPELS SUR LA LETTRE DE LICENCIEMENT

PAGE 13

L'accord de salaire qui a été conclu dans la branche de la Pharmacie d'Officine est entré en application le 26 Août 2022 suite à la parution de son arrêté d'extension au journal officiel le 25 Août. Le point qui a été revalorisé de 3% est porté à 4,919 euros. Assurez-vous que votre employeur a bien été informé de cette nouvelle augmentation. Si ce dernier n'a pas pu transmettre l'information à son comptable dans les temps lors de l'établissement de votre bulletin de salaire du mois d'août, celui du mois de septembre devra en revanche prendre cette revalorisation en considération.

Attention, nous vous rappelons que les salariés percevant un salaire placé au dessus d'un coefficient fixé par la convention collective ne peuvent pas exiger que leur employeurs leur appliquent cette nouvelle augmentation.

DANS LES STARTING-BLOCKS

Êtes-vous prêts à réaliser les nouvelles tâches qui vont vous incomber dès la rentrée ? Vous êtes-vous suffisamment ressourcés durant vos vacances pour affronter un retour au travail qui risque d'être encore un peu plus intense que d'habitude ?

Pour ceux qui n'ont pas encore posé leurs congés et partent bientôt, surtout pensez à vous reposer car la rentrée risque d'être rude pour un grand nombre de pharmaciens.

Un arrêté publié le 9 Août au journal officiel a en effet prévu une expérimentation de vaccination contre la variole du singe dans certaines officines qui ont été désignées par les Agences régionales de Santé (ARS). Nous savons tous que ce sont les pharmaciens adjoints qui, une fois de plus, vont pour la grande majorité des vaccinations réaliser ces actes.

Cela nous permet d'ores et déjà de prévoir l'avenir sans pour autant avoir de boule de cristal. Il est évident que si cette expérimentée s'avère concluante, la vaccination sera étendue sur le plan national.

A cela s'ajoute la convention qui a été signée le 9 mars dernier entre les représentants des chambres patronales et l'assurance maladie. Elle prévoit que les missions confiées au pharmacien pour l'accompagnement des patients vont prochainement s'accroître. En effet, selon cette dernière, le pharmacien pourra réaliser toutes les vaccinations des personnes de plus de 16 ans (à l'exception de ceux contre la rage et contre le méningocoque B).

Le pharmacien pourra participer au dépistage du cancer colorectal et prendre en charge le dépistage et le traitement des cystites aiguës chez la femme. Il sera également chargé de faire passer des messages de prévention. Le premier qui sera mis en place vise à sensibiliser les femmes enceintes sur la prise de médicaments pendant la grossesse.

Pourraient suivre l'accompagnement des patients diabétiques et le suivi des patients avec un traitement par opioïdes.

Enfin, la convention vient renforcer le rôle du pharmacien dans le dispositif de coordination entre professionnels de santé. Elle va lui permettre d'accompagner le patient en sortie d'hospitalisation, d'assurer un parcours sans rupture et d'offrir un accès aux soins pour tous, en particulier dans les zones à faible densité médicale.

Les textes prévoient que cette convention devrait être effective en octobre 2022. Alors, avant de vous laisser submerger par les tâches qui vont vous incomber en grande partie, nous vous conseillons de renégocier votre salaire dès à présent avec votre employeur.

Vous ne devez pas accomplir toutes ces nouvelles missions et remplir à nouveau l'escarcelle de votre employeur sans que le moindre euro ne vous soit versé en compensation.

Il est très difficile d'imaginer que les pharmaciens titulaires aient négocié tout cela avec l'assurance maladie gracieusement, dans un élan de générosité, sans rien attendre en retour. Alors imposez-vous et négociez une juste rémunération de vos tâches supplémentaires.

Il est temps de réagir pour percevoir un salaire qui soit digne de votre investissement ; Ce dernier doit être en phase avec vos années d'études réalisées.

Si votre employeur veut compter sur vous dès la rentrée, celui-ci doit dès à présent songer à vous rétrocéder une part des gains supplémentaires réalisés grâce à vous.

Corinne BERNARD

"LES SYNDICATS, ÇA NE SERT À RIEN..."

1848 : Journée de travail limitée à 10 heures

1884 : Droit syndical

1906 : Repos compensateur de 24 heures hebdomadaire

1910 : La retraite à 65 ans

1918 : Allocations familiales

1919 : Journée de 8 heures

1928 : Assurance maladie

1936 : Conventions collectives

1936 : 15 jours de congés payés

1941 : Retraite par répartition

1941 : Salaire minimum

1942 : Médecine du travail

1945 : Sécurité sociale

1945 : Création des comités d'entreprise

1950 : SMIG

1956 : 3^{ème} semaine de congés payés

1958 : Assurance chômage

1967 : Intéressement

1969 : 4ème semaine de congés payés

1975 : Assurance vieillesse pour tous

1982 : 5^{ème} semaine de congés payés

1998 : Les 35 heures

Bien sûr cette liste n'est pas exhaustive ce ne sont que quelques exemples des mesures mises en place avec ou à la demande des syndicats. Ça ne sert à rien ?

LE RETOUR DE BALANCIER, PREMIÈRE PARTIE

De plus en plus de pharmaciens et directeurs d'établissements de santé et médico sociaux se plaignent de ne pas trouver de pharmaciens remplaçants lors d'arrêts maladie ou congés. Il appartient au DRH et non au pharmacien de trouver des remplaçants, pourtant certains DRH peuvent refuser des congés si le pharmacien ne trouve pas de remplaçant.

En effet, peu de pharmaciens avec DES sont sans emploi et peu d'internes se déplacent loin de leur CHU d'origine. Des PUI ne trouvant pas de pharmaciens sont fermées, les établissements se fournissent alors en pharmacie d'officine, aucun texte réglementaire n'imposant à des établissements de santé d'avoir des PUI.

Ces fermetures de PUI, que l'on pourrait croire réservées à des départements où existent des déserts médicaux, n'épargnent aucune région. Parfois la PUI tourne avec un préparateur, sans pharmacien.

Récemment, le Conseil de l'Ordre des Pharmaciens a informé avoir une augmentation du nombre de signalements de préparateurs en exercice illégal de la Pharmacie, car ne travaillant pas sous la responsabilité du Pharmacien qui est absent. Pourquoi alors empêcher les remplacements par un Pharmacien sans DES ?

Des pharmaciens hospitaliers envisagent de changer de voie, et même demandent une retraite anticipée, en raison de surcharges de travail et de l'impossibilité de se faire remplacer. Il est vrai qu'en cas d'incident, dû à la non validation d'une ordonnance, ou validation trop rapide, le pharmacien gérant pourrait être impliqué en cas de procédure judiciaire pour défaut d'organisation du fonctionnement de la PUI.

Certains groupes de clinique peuvent demander à des pharmaciens de PUI voisines de l'établissement de valider "à distance" les ordonnances, comme si la validation d'ordonnances n'impliquait pas aussi possibilité d'un contact avec le prescripteur, avec les soignants.

Le mot "clinique" de Pharmacie clinique, vient du mot grec "Klinê" qui signifie "lit", un examen clinique se fait "au lit du malade", un chef de clinique exerce dans le Service où se trouve le malade.

Pourquoi ce titre, "le retour de balancier" ?

Le nombre de pharmaciens a augmenté, certaines nouvelles missions sont nécessaires comme la dispensation nominative au lieu de "distribution en vrac" par exemple, mais certains pharmaciens font du secrétariat, de la manutention (oui cela existe !), il y a trop de réunions, certains font même des "gardes de Direction" alors que ce n'est pas leur métier.

Sans modification des règles d'exercice de la pharmacie en 2025 (avoir un DES), on ne trouvera plus de pharmaciens pour exercer dans les PUI de petits établissements.

Ces établissements seront principalement fournis par des pharmaciens d'officine (sans DES !), qui ne seront pas "près du malade" (pharmacie clinique), ni des soignants (informations). Les dépenses de la Sécurité Sociale seront augmentées sans visibilité puisque les médicaments seront tarifés en prix officine, beaucoup plus élevés que les prix hôpitaux.

En 1943, le rôle du pharmacien hospitalier a été précisé selon qu'il était employé à temps plein (résident) ou temps partiel (gérant). Au premier janvier 1986, il y avait 705 pharmaciens

résidents dont 120 enseignants en CHU ayant le concours du Pharmacopat et 140 contractuels sans concours.

Il y avait 739 pharmaciens gérants dans les établissements publics.

Il y avait également 1600 pharmaciens hospitaliers privés, temps partiel à l'exception de 28 à temps plein.

Les Pharmaciens d'établissements privés ou publics ont également été longtemps des pharmaciens d'officine, payés en honoraires jusque dans les années 1970, et fournissant même les médicaments, le temps de présence n'était pas précisé.

Au 1^{er} janvier 2022, il y a 7393 pharmaciens hospitaliers.

Quel sera le nombre de Pharmaciens hospitaliers en 2026 ?

Françoise BERGIER

APRÈS UN ACCIDENT DU TRAVAIL, QUELLES INDEMNITÉS VA PERCEVOIR LE SALARIÉ ?

Pour être reconnu accident du travail, ce dernier doit avoir provoqué une lésion et être survenu par le fait ou à l'occasion de votre travail. Le salarié a alors droit à une prise en charge à 100% de ses frais médicaux (médecin, hôpital, pharmacie...) résultant de cet accident du travail, dans la limite des tarifs de la sécurité sociale, jusqu'à sa guérison complète ou la stabilisation de son état de santé, et au delà pour les soins directement consécutifs à l'accident.

Pour compenser son incapacité temporaire de travail, si c'est le cas, le salarié a droit à des indemnités journalières de la sécurité sociale sans délai de carence.

La loi prévoit :

Pour les vingt-huit premiers jours d'arrêt, le montant de l'indemnité journalière est égal à 60% du salaire de référence du salarié. À partir du vingt-neuvième jour, l'indemnité est portée à 80% du salaire de référence.

La loi prévoit une indemnisation complémentaire à votre indemnité à condition :

- d'avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise,
- d'avoir justifié de l'incapacité de travail dans les 48 heures
- et être pris en charge par la sécurité sociale.

Le montant de cette indemnité complémentaire correspond à 90% du salaire brut pendant les trente premiers jours, puis à 66,66% durant les trente jours suivants. La durée d'indemnisation est augmentée en fonction de l'ancienneté du salarié.

La convention collective de la pharmacie d'officine, en pareil cas, prévoit des conditions plus favorables:

Pour les cadres ayant plus d'un an d'ancienneté à compter du 4^{ème} jour d'absence, versement de 40% de TA et de 90% de TB en complément des prestations versées par le régime obligatoire, de façon à garantir 90% du salaire journalier.

En cas d'arrêt de travail continu se chevauchant sur 2 années civiles, la franchise applicable à la seconde année sera décomptée à partir du premier jour d'arrêt.

Après stabilisation de son état de santé, si le salarié conserve une incapacité permanente reconnue par l'assurance maladie, celle-ci lui attribuera un taux d'incapacité. Il aura droit à un capital (taux d'incapacité entre 1% et 9%) ou à une rente (à partir de 10%) calculée à partir taux d'incapacité et du salaire annuel de référence.

A noter : à ces indemnisations peut s'ajouter une majoration du capital ou de la rente si l'accident de travail est dû à "une faute inexcusable" de l'employeur.

Pour rappel, l'employeur dispose de 48 heures pour faire parvenir la déclaration à la CPAM dont vous dépendez, sauf bien sûr cas de force majeure.

LE CERTIFICAT DE TRAVAIL LES MENTIONS OBLIGATOIRES

Surtout ne confondez pas le certificat de travail avec un reçu pour solde de tout compte. Si la remise de ce dernier est tout à fait facultative, il n'en n'est pas de même pour le certificat de travail. Un certificat de travail doit, en effet, vous être remis obligatoirement dès lors que vous quittez l'entreprise – et ce que vous soyez démissionnaire, que vous soyez licencié ou ayez signé une rupture conventionnelle. Si ce n'est pas le cas, lors de votre départ, exigez que votre employeur en établisse un.

Ce certificat vous permet de prouver que vous avez bien quitté votre entreprise et que vous êtes libre de tout engagement. Il vous permettra de postuler chez un nouvel employeur et il vous sera exigé par Pôle Emploi en cas d'inscription en tant que demandeur d'emploi. Il s'agit, en fait, d'un document qui vous permettra de faire valoir vos droits. Il est très important de retenir que le certificat de travail est dit « quérable » et non « portable ». Autrement dit, n'attendez pas que votre employeur vous l'adresse par voie postale. Il n'a aucune obligation de le faire. C'est vous qui en principe devez vous déplacer et aller le chercher.

Si votre employeur vous a dispensé d'effectuer votre préavis, ce dernier n'est pas contraint de vous remettre votre certificat de travail plus tôt que prévu. Il sera en droit de vous faire attendre celui-ci jusqu'à la fin de votre contrat de travail. Il pourra néanmoins vous remettre une attestation provisoire précisant que vous êtes libre de tout engagement.

Quelle forme doit revêtir un certificat de travail ?

Aucune forme particulière n'est exigée par la loi mais en principe il doit être établi sur un papier à entête de l'entreprise.

Quelles mentions obligatoires le certificat de travail doit-il contenir ?

- La date d'entrée du salarié dans l'entreprise, celle-ci devant inclure la période d'essai qui vous a été imposée. Si un CDD a

précédé le CDI sans interruption, c'est la date du de début du CDD qui devra figurer.

- La date de sortie du salarié de l'entreprise. Elle doit correspondre à la date de fin de votre contrat de travail et votre préavis doit être comptabilisé même si vous en avez été exonéré et ne l'avez pas travaillé.
- La nature de l'emploi occupé : les fonctions exactes que vous avez réellement remplies doivent être mentionnées
- Bien que la loi ne les décrive pas comme obligatoires, il est évident qu'il est préférable d'y voir mentionnés :
- Vos nom et prénom
- Le nom, l'adresse et la raison sociale de l'entreprise
- Le lieu et la date de délivrance du certificat

L'employeur peut-il rajouter d'autres mentions ?

Il lui est formellement interdit d'y faire figurer des mentions pouvant porter préjudice au salarié ou encore des mentions discriminatoires ou diffamatoires.

Quelles sanctions encourt un employeur qui ne respecterait pas ces interdictions, qui ne vous remettrait pas votre certificat de travail ou aurait omis de mentionner des éléments obligatoires ?

Ce dernier encourt des sanctions de divers ordres :

- Des sanctions pénales : une amende pouvant atteindre 750 euros (la peine pouvant être doublée en cas de récidive)
- Des sanctions civiles : paiement des dommages-intérêts pour le préjudice subi, remise du certificat avec paiement d'une amende par jour de retard

QUELQUES RAPPELS SUR LA LETTRE DE LICENCIEMENT

La cour de Cassation demeure exigeante sur les points suivants :

- La lettre de licenciement doit impérativement être signée.

Si cette dernière ne l'était pas, le licenciement serait considéré comme irrégulier. La cour de cassation a fréquemment rappelé ce principe.

- Qui est habilité à signer la lettre de licenciement ?

Selon la cour de Cassation ce sont l'employeur ou son représentant qui sont habilités à signer la lettre de licenciement.

Autrement dit, un directeur des ressources humaines est parfaitement autorisé à signer la lettre de licenciement.

PRECISION IMPORTANTE

En aucun cas il n'a été admis qu'une épouse ou un époux de titulaire qui n'est rien dans l'entreprise (même pas salarié) soit habilité(e) à signer la lettre de licenciement.

- Une lettre de licenciement est-elle indispensable ?

Oui, une lettre de licenciement doit impérativement être rédigée et remise au salarié. Aucun licenciement verbal n'a été admis par la cour de cassation. Si un employeur adressait une lettre de licenciement après avoir licencié oralement son salarié, il ne pourrait pas, selon la haute juridiction, régulariser la procédure.

Bien évidemment, la date d'envoi de la lettre étant celle qui fixe la date de rupture du contrat de travail, il est souhaitable pour une plus grande clarté et plus de précision que ce courrier soit adressé en lettre recommandée. Là encore nous ne pouvons pas contraindre l'employeur à respecter cette formalité.

Que se passe-t-il si le salarié ne reçoit pas sa lettre de licenciement.

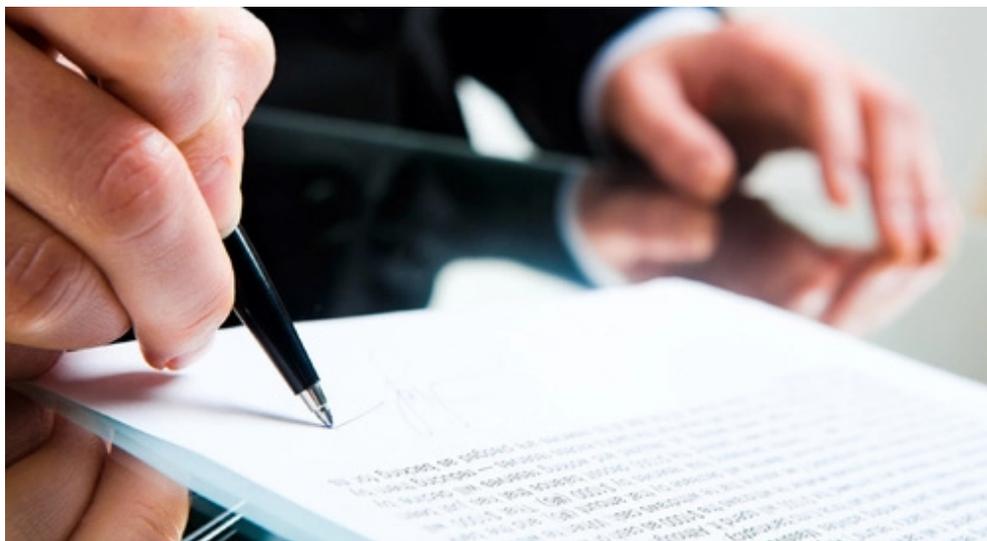
Si l'employeur prouve sa bonne foi et démontre qu'il avait posté la lettre à l'adresse que lui avait transmise le salarié, alors la cour de cassation reconnaît que le licenciement est justifié.

A l'inverse si l'employeur savait que le salarié avait changé d'adresse ou s'il s'était trompé en recopiant l'adresse, le licenciement aura des chances d'être considéré comme injustifié.

- Que se passe -t-il si le salarié ne retire pas sa lettre à la poste ?

Si l'employeur apporte la preuve qu'il a adressé la lettre de licenciement à la bonne adresse du salarié et que c'est le salarié qui n'est pas venu la chercher dans les temps, ce dernier ne sera pas considéré comme étant en tort par la Cour de cassation.

C'est la date d'envoi de la lettre qui sera prise en compte et fixer la date de rupture même si le salarié n'a pas récupéré son courrier.





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

ANNONCES

OFFRES D'EMPLOI SUR L'ENSEMBLE DE LA FRANCE

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

02 - AISNE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- 35h

CDI

25 - DOUBS

Pharmacien ou Pharmacienne

- 35h

CDI OU CDD

34 - HÉRAULT

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- 35h

CDI

68 - HAUT RHIN

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- 35h

CDI

94 - VAL DE MARNE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI ou CDD

Temps plein

16 - CHARENTE

Pharmacien ou Pharmacienne

- 35h (Horaires aménagés)

CDI

28 - EURE ET LOIR

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI

Temps plein

59 - NORD

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- 35h

69 - RHÔNE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- 35h (heures supplémentaires)

CDI

Cfdt: SYNCASS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS