

LA LETTRE DU SYNCASS-CFDT

N°180

L'ACTUALITÉ DES PHARMACIENS SALARIÉS | OCTOBRE 2023



OÙ SONT LES PHARMACIENS ADJOINTS ?

| EDITO

Que sont devenus les pharmaciens adjoints ?.....	2
Merci de répondre à notre sondage.....	5

| DANS CE NUMERO

Salaires en Pharmacie d'Officine	6
Methylphenidate et Doctolib	8
Le Congé de deuil.....	9
Décryptage de la loi du 19 Juillet 2023 N° 2023-622.....	10
Offres d'emploi sur l'ensemble de la France.....	16



| Que sont devenus les pharmaciens adjoints ?



Nous pouvons entendre et lire sans cesse que la France manque cruellement de pharmaciens.

Certains malheureux titulaires affirment devoir désormais fermer le samedi faute de personnel - et surtout parce qu'ils ne sont plus en mesure d'assurer seuls une ouverture hebdomadaire de soixante-dix heures.

Conscients qu'il se passait quelque chose de grave, les partenaires sociaux ont décidé de mener une enquête au sein de la branche de la Pharmacie d'Officine afin de mieux analyser un tel phénomène - car pharmaciens adjoints et même préparateurs seraient devenus une denrée rare.

La fuite du personnel est assez impressionnante et très peu de jeunes semblent-t-il attirés de nos jours par la profession de pharmacien.

Nous comprenons que certaines pharmacies fonctionnent sans qu'elles aient le nombre de pharmaciens obligatoires eu égard

au chiffre d'affaires requis- faute d'avoir trouvé une solution ou pour certains, faute d'avoir accepté de payer plus cher un pharmacien en intérim.

Au vu des premiers résultats de l'enquête qui a été diligentée, il s'avère que nos pharmaciens adjoints auraient réfléchi quant à leur devenir au moment des confinements relatifs à la Covid. Ceux-ci se seraient à ce moment-là fortement remis en question.

Les premiers résultats sont édifiants : certains de ces derniers n'ont plus accepté d'être sous-payés après avoir fait autant d'années d'études et après avoir acquis un grand nombre d'années d'ancienneté non reconnues. Ils n'ont plus supporté le manque de considération de la part de leurs confrères titulaires avec lesquels ils ont collaboré de nombreuses années.

De plus, la pression constante et le manque de reconnaissance ont conduit de nombreux pharmaciens adjoints à envisager trois options de carrière bien distinctes.

Certains se sont totalement reconvertis et sont devenus auto-entrepreneurs dans d'autres secteurs d'activité. Ceci se confirme, car nous avons appris que des adjoints ont tout quitté pour se lancer dans la restauration ou encore certains sont devenus des formateurs indépendants ou auraient ouvert des boutiques de vélos.

Tandis que d'autres, ont démissionné afin de s'inscrire dans des boîtes d'intérim en ayant pris conscience que certains titulaires, selon les régions, acceptent de les payer pour certains jusqu'au coefficient 699, voire encore au-delà pour pouvoir partir en vacances en laissant la pharmacie ouverte.

Enfin, nous découvrons que de jeunes pharmaciens diplômés, jouent avec la pénurie de personnel actuelle et font du chantage à certains pharmaciens titulaires qui acceptent pour pouvoir prendre quelques jours de vacances, de les rémunérer en

tant qu'auto-entrepreneurs. Ils les paient en honoraires sur présentation de factures, bien que cela soit interdit par la loi et que le Conseil de l'Ordre des pharmaciens l'ait rappelé récemment.

Ces jeunes pharmaciens démarrent très fort dans la profession en bravant tous les interdits, en tournant le dos au statut de salarié et de fait en ne s'inscrivant pas à la section D, ni à aucune section d'ailleurs...Ceci place les titulaires qui acceptent ces propositions dans une situation plus que délicate et qui pourrait leur coûter très cher en cas de contrôle de l'ARS. Peut-être ceux-ci n'ont-ils pas bien mesuré les risques qu'ils encourent... Cette solution de facilité peut s'avérer au final dévastatrice pour la branche.

Alors au regard de ces premiers résultats peu flatteurs et pour éviter toutes ces dérives, il serait grand temps que les pharmaciens titulaires se ressaisissent. Il devient plus qu'urgent que les chambres patronales se reprennent et acceptent enfin de revaloriser décemment les salaires des pharmaciens adjoints afin d'offrir un véritable déroulé de carrière digne de ce nom aux confrères qui leur demeurent fidèles et rendre, enfin, la branche plus attractive pour les jeunes.

Si nous ne prenons pas des mesures rapidement, la pénurie de pharmaciens risque de s'aggraver et de mettre en péril l'accès aux soins pour de nombreux patients. Il est temps d'agir pour préserver cette profession essentielle à la santé de la population.

Corinne BERNARD

| Merci de répondre à notre sondage

Nous souhaiterions savoir comment vous nous avez connus. Nous avez- vous trouvés par vos propres moyens où quelqu'un vous a-t-il orienté vers nous, conseillé de nous rejoindre

Il est très important pour nous de savoir comment vous avez découvert l'existence du SYNCASS-CFDT et sa section de pharmaciens.

Vous pouvez adresser vos réponses par courriel en écrivant à :

corinne.bernard@syncass.cfdt.fr

Vos réponses nous sont précieuses. Nous vous en remercions par avance. Concernant le sondage du mois précédent, il n'est pas trop tard pour nous répondre.

Concernant le sondage du mois précédent, il n'est pas trop tard pour nous répondre.

Pour rappel, des négociations au niveau de la branche de la Pharmacie d'Officine se sont ouvertes sur les classifications et prochainement sur la pénibilité. Aussi, si vous souhaitez vous exprimer sur le sujet, nous faire part de vos idées, vos ressentis, vous pouvez le faire en m'écrivant sur l'adresse mail suivante :

corinne.bernard@syncass.cfdt.fr

La FSPF nous propose de faire passer automatiquement les adjoints rémunérés au coefficient 500 au 520. Mais combien sont encore bloqués au coefficient 500 ? Il nous semble que ceci concerne essentiellement le sud de la France car ceux travaillant en île de France et dans les grandes villes sont depuis longtemps au-dessus du 500- mais qu'en est-il vous concernant ?

| Salaires en Pharmacie d'Officine

Erreur sur le Moniteur des Pharmacies

L'accord de salaire a été étendu par arrêté paru au Journal Officiel en date du 4 Octobre 2023.

L'augmentation de la valeur du point de +3% s'applique donc désormais à tous les salariés de l'officine - que leur employeur soit syndiqué ou non.

Mais hélas contrairement à ce que le Moniteur a annoncé récemment cet accord de salaire n'est pas rétroactif. Si votre employeur n'était pas syndiqué, cette augmentation ne vous sera appliquée qu'au lendemain de cette parution au journal officiel - autrement dit le 5 octobre 2023.

La valeur du point passe donc à **5,067 euros** mais attention vous ne le verrez apparaître sur votre bulletin de salaire qu'à la fin du mois d'octobre.

Votre employeur n'aura pas à régulariser vos salaires de juillet, Août et septembre.

Le point passe à 5,067€ (+3%) pour tous les salariés de la branche

Cette revalorisation de 3% était applicable dès le mois de juillet dans toutes les officines où l'employeur est syndiqué. Nous vous rappelons qu'il existe deux chambres patronales auxquelles votre titulaire peut adhérer :

- La Fédération des syndicats pharmaceutiques de France dite « FSPF ».
- Et l'Union des Syndicats de Pharmaciens d'Officine dite « USPO ».

Coef	Salaire horaire	Salaire brut temps plein 35h	Prime d'ancienneté pour 35 heures par semaine				
			De 3 à 6 ans 3%	De 6 à 9 ans 6%	De 9 à 12 ans 9%	De 12 à 15 ans 12%	Après 15 ans 15%
400	20,268	3 074,04	92,22	184,44	276,66	368,88	461,10
430	21,788	3 304,58	99,13	198,27	297,41	396,54	495,69
470	23,814	3 611,87	108,36	216,71	325,06	433,42	541,78
500	25,335	3 842,56	115,27	216,71	345,83	461,10	576,38
600	30,402	4 611,07	138,33	230,55	414,99	553,32	691,66
800	40,536	6148,09	184,44	368,88	553,32	737,77	922,21

Pour les salariés dont l'employeur n'est pas syndiqué, cet accord est entré en application début Octobre 2023. **L'indemnité forfaitaire annuelle d'équipement quant à elle est fixée à 85 euros en 2023.**

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. Cette dernière est versée en général au mois d'Octobre. 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.

| Méthylphenidate et Doctolib

L'une de nos adhérentes nous a interrogés sur la délivrance par le pharmacien d'ordonnances rédigées sur Doctolib par un médecin, en particulier pour le méthylphénidate.

Le méthylphenidate ne peut pas être délivrée sur ordonnance Doctolib. En effet, les règles de prescription et délivrance des stupéfiants et assimilés ne le permettent pas (ces règles figurent dans Meddispar). En outre, le méthylphénidate fait partie des substances susceptibles de faire l'objet de mésusage, usage détourné ou abusif et fait partie des médicaments à prescription restreinte.

L'ordonnance sécurisée de prescription doit répondre à des spécifications techniques précises (Article R 5132-5 du Code de la Santé Publique)

Papier avec filigrane représentant un Caducée, blanc naturel sans azurant optique, grammage minimum 77 g /m², mentions pré-imprimées en bleu, numérotation de lot, carré en micro-lettres etc.

Seuls les éditeurs agréés par l'AFNOR sont autorisés à les fabriquer pour un médecin. Certains médicaments sont à prescription restreinte comme le méthylphénidate. Le patient doit alors indiquer à son médecin le pharmacien chargé de la délivrance (Mentionné sur la prescription).

Concernant le méthylphénidate, seuls les neurologues, psychiatres et pédiatres sont autorisés à le prescrire - bien entendu avec signature manuscrite et tampon. A ce jour, il n'y a pas de format dématérialisé de ces ordonnances reconnu en officine. Les médecins se plaignent de ne pouvoir prescrire de stupéfiants ainsi que les ordonnances bizones des affections longue durée (ALD) délivrées par la CPAM ou commandées à un imprimeur certifié AFNOR. Les pharmaciens se doivent de délivrer ces ordonnances de manière réglementaire.

Françoise BERGIER

| Le Congé de deuil

A l'autorisation d'absence pour décès d'un enfant, vient se surajouter un congé de deuil qui est indemnisé depuis le 1er juillet 2020 et qui est d'une durée légale de 8 jours ouvrables.

Il est ouvert au salarié qui perd un enfant âgé de moins de 25 ans ou une personne à sa charge effective et permanente âgée de moins de 25 ans.

Ce congé de deuil peut être pris dans les un an suivant le décès de l'enfant. Il peut être pris en deux temps- chaque période devant être au moins égale à une journée.

Il est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul du congé annuel.

Il est également assimilé à une période de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation.

Important à retenir

Ce congé de deuil peut se cumuler avec le congé pour le décès d'un enfant.

Le salarié a droit au maintien de sa rémunération - la sécurité sociale versant des indemnités journalières dans les mêmes conditions qu'un congé de maternité et l'employeur complétant la différence.

Décryptage de la loi du 19 Juillet 2023 N° 2023-622

La loi du 19 Juillet 2023 N° 2023-622 visant à améliorer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.

Elle a été publiée au Journal officiel du 20 Juillet 2023. Ses dispositions sont entrées en vigueur le 21 juillet 2023.

La loi a pour objet de mieux protéger les parents qui ont un enfant gravement malade ou handicapé en prévoyant une protection contre le licenciement.

Elle prévoit également une augmentation du nombre de jours de congés en cas de décès de l'enfant tant pour les salariés du privé que pour les agents publics en accordant à ces derniers des autorisations spéciales d'absence.

Enfin, la loi simplifie les démarches des parents bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Article 1 : Les salariés bénéficient d'une protection contre le licenciement pendant le congé de présence parentale

La loi interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail de son salarié pendant son congé de présence parentale. Celui-ci peut bénéficier de la même protection pendant les périodes travaillées en cas de congé de présence parentale fractionné ou pris à temps partiel- sauf exceptions :

- en cas de faute grave
- ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé – article L. 1225-4-4 nouveau du Code du travail

Article 2 - La durée du congé accordé lors de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique, d'un cancer ou du décès de son enfant est allongée

Lors de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez son enfant, le parent peut bénéficier d'un congé qui passe de 2 à 5 jours.

En cas de décès de l'enfant, La durée du congé accordé est allongée de 5 à 12 jours.

Ce congé passe de 7 à 14 jours :

- dès lors que l'enfant est âgé de moins de 25 ans,
- et si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente- quel que soit son âge.

Par ailleurs, les autorisations spéciales d'absence (ASA) accordées de droit aux agents publics en cas de décès de leur enfant sont alignées sur le congé pour décès d'un enfant d'un salarié : soit 14 jours d'ASA pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans et 12 jours d'ASA pour le décès d'un enfant de plus de 25 ans-Article L. 622-1 et 2 du Code général de la Fonction publique.

Article 3 : Le télétravail accordé aux salariés aidants d'un enfant

La loi garantit l'accès au télétravail pour les salariés aidant un enfant gravement malade ou handicapé. Un refus par l'employeur se sera désormais possible que si celui-ci est motivé - Article L. 1222-9 du code du travail modifié

La loi prévoit que les modalités d'organisation en télétravail pour les salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche devront faire l'objet d'accord collectif ou être fixées dans la charte de télétravail.

Article 4 : La loi facilite les démarches des bénéficiaires de l'APFF et le renouvellement du congé de présence parentale

Une avance sur l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) peut être versées par les caisses d'allocations familiales sans attendre que l'avis du service du contrôle médical des caisses primaires d'assurance maladie soit rendu- Article L. 544-3 du code de la sécurité sociale modifié.

La loi ajoute :

« Si le médecin qui suit l'enfant établit un certificat médical expliquant qu'il est nécessaire que le parent accompagne l'enfant au-delà des 310 jours qui sont accordés sur une durée de trois ans pour le premier congé de présence parentale, ce dernier pourra être renouvelé à titre exceptionnel. Ceci peut être accordé en raison du traitement de la pathologie ou de la poursuite de soins contraignants » - Article L. 1225-62 du code du travail modifié.

Ce renouvellement peut se faire sans accord explicite du service du contrôle médical.

Article 5 : suppression de la mesure d'écrêtement de l'allocation journalière de présence parentale et de l'allocation de proche aidant

La mesure d'écrêtement de l'AJPP et de l'allocation de proche aidant pour les demandeurs d'emploi est supprimée. Cette disposition permet d'éviter une gestion trop importante des prestations pour les caisses.

Article 6 : interdiction de refuser le renouvellement d'un bail locatif à des locataires ayant un enfant atteint d'une maladie grave ou d'un handicap dans le cadre d'un congé pour vente ou reprise

Lors du renouvellement du bail, la loi interdit au propriétaire de donner congé à un locataire dont l'enfant est atteint, sur justificatif médical, d'une maladie grave ou d'un handicap et qui bénéficie de l'AJPP, si au préalable il ne lui a pas proposé de solution de relogement.

Article 7 : une expérimentation afin d'améliorer l'accompagnement aux familles bénéficiaires de l'Allocation journalière de présence parentale (AJPP)

Cette disposition prévoit une expérimentation qui sera menée par les caisses d'allocations familiales, pendant trois ans et dans 10 départements maximum. L'objectif est d'améliorer l'accompagnement proposé aux familles bénéficiaires de l'Allocation journalière de présence parentale (AJPP) en évaluant le dispositif de complément pour frais versé mensuellement à certaines familles d'enfants malades. Cette expérimentation fera l'objet d'un rapport d'évaluation qui permettra d'améliorer cette prestation le cas échéant et les aider en cas de difficultés financières.

Depuis le 21 juillet 2023, les salariés peuvent bénéficier de davantage de jours de congés pour événements familiaux en cas de maladie grave ou décès de leur enfant. Ainsi, Lors de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez son enfant, le parent peut bénéficier d'un congé qui passe de 2 à 5 jours.

En cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans, le salarié peut bénéficier d'un congé qui passe de 7 à 14 jours et de 5 à 12 jours lorsque l'enfant a plus de 25 ans.

Cette disposition a été étendue aux agents publics qui vont bénéficier de même nombre d'autorisations spéciales d'absence (ASA) que ces derniers - soit 14 ou 12 ASA suivant l'âge de l'enfant.

La loi prévoit également le renforcement du droit au télétravail des parents aidants et le renouvellement du congé de présence parentale assorti de la création d'une protection contre le licenciement de parents qui ont un enfant gravement malade ou handicapé.

Commentaires CFDT

Depuis le 21 juillet 2023, les salariés peuvent bénéficier de davantage de jours de congés pour événements familiaux en cas de maladie grave ou décès de leur enfant.

Ainsi, Lors de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez son enfant, le parent peut bénéficier d'un congé qui passe de 2 à 5 jours.

En cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans, le salarié peut bénéficier d'un congé qui passe de 7 à 14 jours et de 5 à 12 jours lorsque l'enfant a plus de 25 ans.

Cette disposition a été étendue aux agents publics qui vont bénéficier de même nombre d'autorisations spéciales d'absence (ASA) que ces derniers - soit 14 ou 12 ASA suivant l'âge de l'enfant.

La loi prévoit également pour les salariés du privé le renforcement du droit au télétravail des parents aidants et le renouvellement du congé de présence parentale assorti de la création d'une protection contre le licenciement de parents qui ont un enfant gravement malade ou handicapé.

| 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 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	16	192	127	65	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

| 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

01 - Ain

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

60 - Oise

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN | COEF 600 | 13^{ÈME} MOIS

06 - Alpes-de-Haute-Provence

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PARTIEL

68 - Haut-Rhin

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN OU TEMPS PARTIEL

24 - Dordogne

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

69 - Rhône

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

33 - Gironde

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN OU TEMPS PARTIEL

92 - Hauts-de-Seine

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

42 - Loire

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN



SYNCASS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS