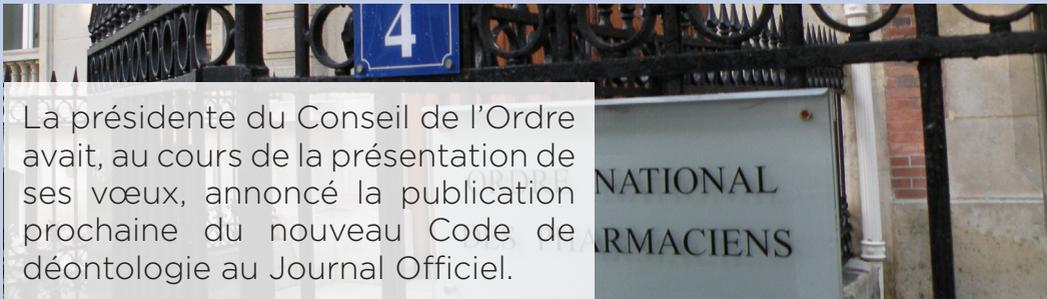


AURIONS-NOUS ÉTÉ ENTENDUS ? - PAGE 2



La présidente du Conseil de l'Ordre avait, au cours de la présentation de ses vœux, annoncé la publication prochaine du nouveau Code de déontologie au Journal Officiel.

NATIONAL
PHARMACIENS

COMPTE RENDU

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DE LA PHARMACIE D'OFFICINE DU 7 JUIN 2022

PAGE 4

ACTU

IDENTIFIONS LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

PAGE 10

VERS UNE DÉMATÉRIALISATION DES RELATIONS INDIVIDUELLES

PAGE 12

UN NOUVEAU CONGÉ POUR LES PARENTS EN CAS DE MALADIE DE LEUR ENFANT

PAGE 14

Un accord de salaire vient d'être conclu dans la branche de la Pharmacie d'Officine et la Fédération Santé Sociaux CFDT en est signataire.

Une revalorisation de la valeur du point de 3% a été consentie par les deux chambres patronales, ce qui porte de dernier à 4,919 euros. Comme à l'accoutumée, cette hausse de salaire ne sera applicable qu'au lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de cet accord.

Retenez toutefois que rien n'empêche un employeur plus généreux de vous accorder cette augmentation dès la fin de ce mois.

AURIONS-NOUS ÉTÉ ENTENDUS ?

La présidente du Conseil de l'Ordre avait, au cours de la présentation de ses vœux, annoncé la publication prochaine du nouveau Code de déontologie au Journal Officiel.

Nous avons immédiatement pensé que le sujet de la clause de non- concurrence faisait son grand retour avec les difficultés qu'elle engendrait et dont nous avons tant parlé au travers de nos circulaires.

Pour rappel pour ceux qui ne nous ont pas suivis, nous avons manifesté notre opposition car la clause de non-concurrence qu'ils envisageaient de vous appliquer, en cas de changement d'employeur, était bien plus contraignante pour les pharmaciens adjoints que celle prévue par le Code du travail dans la mesure où cette dernière est limitée dans le temps et l'espace.

Celle-ci ne vous aurait plus permis de travailler pendant longtemps et sur un périmètre conséquent.

Nous avons tout tenté, frappant à de multiples portes, afin que cette mesure soit modifiée voire ne paraisse jamais et soudainement ce fut le calme plat. Plus personne ne parlait ou n'entendait parler de l'entrée en vigueur de ce nouveau code de déontologie assorti de sa terrible clause de non-concurrence. Ce dernier semblait être définitivement parti aux oubliettes.

Alors lorsque l'imminence de la parution du nouveau texte a été annoncée, nous avons craint le pire concernant ladite clause.

Nous nous sommes démenés pour nous procurer immédiatement le projet de Code de déontologie annoncé et avons bien évidemment recherché en priorité cette clause de non-concurrence tant contestée et redoutée. Mais oh miracle... le Conseil de l'Ordre aurait-il fait marche arrière, s'appêtant à ne



faire paraître que l'ancienne clause de non-concurrence - celle que nous connaissions déjà et qui est un moindre mal.

S'il s'agit du réel futur code de déontologie qui entrera prochainement en application dont nous avons pris connaissance, il s'agirait alors d'une véritable victoire du SYNCASS-CFDT. Nous avons certes bataillé très longtemps contre ce projet de clause de non-concurrence mais il va nous falloir désormais attendre sagement la parution officielle du texte et vérifier tout ceci car l'expérience nous a appris à rester vigilants. Ne dit-on pas que la prudence est mère de sûreté.

Corinne BERNARD

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DE LA PHARMACIE D'OFFICINE DU 7 JUIN 2022

Étaient présents :

Collège salarié :

- CFDT : madame M'Saïdie, monsieur Hauser et monsieur Jovanovic
- CFE — CGC
- CGT
- FO
- UNSA

Collège employeur :

- FSPF
- USPO

L'ordre du jour de la réunion est :

1. Approbation du relevé de décisions de la CPPNI du 25 avril 2022;
2. Négociations salariales;
3. Prévoyance : proposition d'un avenant de toilettage à la suite des travaux menés en Sous-commission « Prévoyance »;
4. CQP « dispensation de matériel médical à l'officine » :
 - Proposition d'un avenant à l'accord de 19 septembre 2007 pour intégrer le CQP « dispensation de matériel médical à l'officine » à la liste des CQP de la branche;
 - Proposition d'un avenant à la convention collective relatif à la reconnaissance salariale des salariés titulaires de ce CQP;
5. Étude des dossiers « Fonds de solidarité HDS » (le cas échéant);
6. Questions diverses.

1.Approbation du relevé de décisions de la CPPNI du 25 avril 2022

Le compte rendu de la réunion a pu être approuvé sans y apporter de modification par l'unanimité des membres présents ce jour.

2.Négociations salariales

Nous étions dans l'attente d'un retour sur l'étude menée par la FSPF sur les salaires des officines.

Nous avons posé nos revendications lors de la précédente CPPNI, pour rappel :

- Volonté de faire disparaître l'échelle de raccordement de la grille salariale
- Mise à 10 % du SMIC pour le 1er coefficient de la grille et le maintien des écarts sur les coefficients suivants
- Le coef 430 placé au plafond de la sécurité sociale

Il est urgent d'aboutir à un nouvel accord au regard de l'évolution répétée du SMIC, mais surtout de la perte constante de pouvoir d'achat pour les salariés de la branche.

De plus il faut réellement créer un décrochage du coef 100 du SMIC pour éviter d'avoir à renégocier tous les 3 mois. La DGT en d'autres instances nous alerte déjà d'une prochaine hausse du SMIC dès le 1er juillet 2022 au regard de l'évolution galopante de l'inflation. Cette augmentation est opérée suite à un processus automatique lorsque l'inflation augmente sur 4mois consécutifs.

La FSPF répond qu'elle est encore en cours d'analyse, qu'ils ont reçu environ 1000 répondants, mais qu'au jour d'aujourd'hui, ils ne sont pas en capacité de nous en rendre l'analyse même partielle.

Malgré tout la FSPF a un mandat, mais celui-ci ne pourra se renouveler tous les 3 mois.

Pour l'USPO, elle a également et toujours son mandat, à la nuance qu'elle serait en capacité de signer si accord il y a, un accord qui s'appliquerait uniquement à l'extension.

La FSPF annonce que 1 % d'augmentation pèse 65 millions d'euros sur la masse salariale de la branche.

L'USPO annonce un chiffre de départ de +2,65 %, mais annonce également qu'elle ne signera pas seule.

FO se prononce étonné et rappelle que l'enquête devait permettre de positionner les salaires en entreprise par rapport à la grille de la branche.

La CFDT propose afin d'éviter de renégocier les salaires tous les 3 mois, de donner une réelle augmentation à la grille. Mais surtout de placer le coefficient 100 bien plus haut que le SMIC, ce qui évitera à celui-ci de se retrouver en dessous du SMIC à chaque évolution.

La CGT rappelle que l'inflation est une chose, mais que le coût de la vie, sur les denrées alimentaires, et les énergies sont bien plus de l'ordre de 10 à 20 %... Il faut une réelle augmentation avec un vrai coup de pouce, afin de s'éviter de renégocier d'ici la fin de l'année.

Suspension de séance à la demande de la FSPF.

La FSPF reprend la parole, après échange avec l'USPO et présentation des mandats entre les deux organisations, nous pouvons vous proposer 3 % d'augmentation à l'extension.

Soit :

- Valeur de point : 4 919 €
- Coef 100 : 1646 € (SMIC)
- Coef 240 : 1790, 56 €

La CGT se positionne contre une signature, bien que 3 % restent un chiffre qui pourrait sembler conséquent, celui-ci reste bien en dessous de leur mandat, de plus l'application à l'extension impliquera un retard à l'allumage et on présage déjà que lors de son application celle-ci sera déjà infra SMIC. Il rappelle également que les fonds des officines reposent sur la sécurité sociale, et donc sur de l'argent public.

FO ce jour n'a pas de mandat.

CFE – CGC, mandat pour un coef 430 au plafond du SMIC, donc ce jour pas de mandat, malgré la reconnaissance de l'effort qui a été fait par les employeurs.

CFDT : au regard de notre mandat initial, mais aussi des propos tenus lors de la séance, nous n'avons pas de mandat ce jour. Mais la tendance est plutôt en défaveur d'une signature. Surtout du fait de la non-reconnaissance des salariés de la branche, mais aussi la non-prise en compte de la prochaine évolution du SMIC. L'application à l'extension est encore aussi un signal défavorable pour les salariés de la branche.

UNSA : avis favorable sur la proposition, mais demande d'une close de revoyure inscrite dans l'accord.

FO : Suite à un retour en séance de sa fédération, elle a un avis favorable avec une clause de revoyure comme UNSA.

USPO : Nous ferons une recommandation auprès de nos

adhérents en vue de l'application au lendemain de la signature, pour les officines qui seraient en mesure de l'appliquer immédiatement.

L'accord est ouvert à signature dès ce jour, jusqu'à lundi.

Signataires en séance : FO, UNSA, FSPF et USPO

Non-signataires : CGT, CFE — CGC.

En attente d'un retour de ses instances : La CFDT.

3.Prévoyance : proposition d'un avenant de toilettage à la suite des travaux menés en Sous-commission « Prévoyance »

Suite à la position prise lors de la précédente séance de suspendre toutes signatures des accords tant qu'il n'y aura pas d'accord sur les salaires.

FO, UNSA et CFE-CGC changent de position et s'accordent à la signature de cet avenant.

CGT et CFDT se réservent le droit de signature.

Pour la CFDT tout dépendra de la position sur l'accord salaire.

4.CQP « dispensation de matériel médical à l'officine »

a.Proposition d'un avenant à l'accord de 19 septembre 2007 pour intégrer le CQP « dispensation de matériel médical à l'officine » à la liste des CQP de la branche ;

b.Proposition d'un avenant à la convention collective relatif à la reconnaissance salariale des salariés titulaires de ce CQP ;

FO : signataire des deux textes.

CFE – CGC : idem

UNSA : repose la question concernant la rémunération et surtout le déclenchement de celle-ci. Qui pour rappel est de 40 x la valeur du point. Mais annonce qu'elle sera signataire des avenants.

CFDT : au regard de la situation sur les salaires, nous ne sommes

pas en mesure de tenir une position ce jour, malgré tout nous étions favorables à une signature des accords prévoyance, et CQP. Malgré toute la décision, qui sera prise sur les salaires fera mention aussi de la conduite à tenir sur les autres accords de ce jour.

CGT : la CGT se réserve le droit comme la CFDT de prendre une décision ce jour sur le premier avenant. Par contre sur le second elle ne sera pas signataire, car la valorisation et surtout les modalités de la reconnaissance sont trop vastes et source d'interprétation.

5.Étude des dossiers «Fonds de solidarité HDS» (le cas échéant)

Un seul dossier nous est présenté par l'APGIS, celui-ci ne retient aucune réserve sur sa prise en charge. Nous décidons donc une prise en charge complète du dossier présenté.

6.Questions diverses

Il n'y a pas de questions diverses ce jour.

Fin de la séance à 12 h.

Projet d'ordre du jour de la prochaine CPPNI - Le 4 juillet 2022 :

- Approbation du compte rendu de la réunion précédente
- Rapport économique et social de la branche
- Haut Degré de Solidarité
- Prévoyance
- Questions diverses

IDENTIFIONS LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Entre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, le sexisme ordinaire, le sexisme bienveillant, le sexisme hostile et les stéréotypes de genre, ce n'est pas simple de s'y retrouver.

La F3C CFDT vous propose un outil pour vous aider à évaluer votre situation personnelle. Rappelons qu'une femme sur deux a déjà été confrontée à du sexisme en entreprise.

Grand soleil quand...

- Je m'exprime librement
- Je suis parfaitement intégrée dans l'équipe
- Je suis écoutée à l'équivalent de mes collègues masculins
- Mon travail est analysé factuellement
- Ma tenue vestimentaire ne donne pas lieu à des remarques

Vigilance quand...

- Les communications d'équipe ne semblent s'adresser qu'à des hommes
- Je suis très souvent interrompue
- Je suis très souvent chargée de prendre les notes de la réunion, de faire le café
- On m'attribue souvent les tâches basiques
- Je suis souvent mise à l'écart de certains sujets sans avoir été sollicitée
- Je suis surprotégée
- Mes idées sont souvent récupérées par un homme.
- Mon manager a souvent des remarques négatives sur mon travail sans point factuel
- On m'impose une familiarité unilatérale « coucou ma puce »
- On m'appelle par mon prénom alors que mes collègues masculins leur nom est associé à leur prénom
- J'ai droit à des réflexions sexistes (« la salade c'est un truc de gonzesse »)

Demande de l'aide au RH, à un représentant du personnel, à ton syndicat quand....

- On ne me laisse pas prendre la parole en réunion
- Je suis la seule à ne pas être conviée à des réunions d'équipe
- Mon supérieur me rabaisse constamment devant mes collègues
- J'ai droit à des blagues grivoises, qu'elles me soient destinées ou pas
- Je reçois des remarques humiliantes « Bah, alors t'as tes règles »
- On me demande de mettre ma jupe qui me va si bien
- Pour éviter toute remarque déplacée, je ne m'habille pas comme je le souhaiterais
- Des images gênantes sont affichées dans les bureaux
- On me fait des « avances » sans respecter mon consentement
- On m'impose une proximité intrusive, des gestes non consentis, une relation sexuelle non consentie.
- Pour mener ce combat et bien d'autres, venez en discuter avec la CFDT

Rappelons qu'une femme sur deux a déjà été confrontée à du sexisme en entreprise.

VERS UNE DÉMATÉRIALISATION DES RELATIONS INDIVIDUELLES

Avec la crise sanitaire que nous avons traversée 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 la 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 société 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 que 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.

UN NOUVEAU CONGÉ POUR LES PARENTS EN CAS DE MALADIE DE LEUR ENFANT

La loi du 17 Décembre 2021 vise à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer et vient leur accorder des jours de congés.

Cette loi prévoit que les parents, que ceux-ci soient salariés du privé ou fonctionnaires, auront droit à un congé spécifique de deux jours lorsqu'ils apprendront que leur enfant souffre d'un cancer ou d'une maladie chronique.

Jusqu'à ce jour, seule la survenue d'un handicap chez leur enfant permettait à des parents de bénéficier de ce congé de deux jours.

Un décret viendra préciser la liste des pathologies chroniques concernées.



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 DE HAUTE PROVENCE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI | Temps plein

33 - GIRONDE

Pharmacien ou Pharmacienne

• Remplacement d'un congé maternité

CDI ou CDD | Temps plein ou partiel

45 - LOIRET

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI | Temps plein

75 - PARIS

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI | Temps plein

94 - VAL DE MARNE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI | Temps plein

34 - HÉRAULT

Pharmacien ou Pharmacienne

CDI | Temps plein

38 - ISÈRE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI | Temps plein

59 - NORD

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI | Temps plein

93 - SEINE SAINT DENIS

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI | Temps plein

**Cfdt: SYNCASS**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS