

# LA LETTRE DU SYNCASS-CFDT

N°179

L'ACTUALITÉ DES PHARMACIENS SALARIÉS | SEPTEMBRE 2023

## | EDITO

Un peu plus de considération s'impose .....2

## | DANS CE NUMERO

Salaires en pharmacie d'officine au 1<sup>er</sup> juillet 2023 - Le point  
passe à 5,067€ (+3%)..... 4

Modification du bulletin de paie..... 6

La réforme de l'assurance chômage.....7

Autres mesures impactant le régime de l'assurance  
chômage.....10

Décryptage de la loi n° 2023-567, du 7 juillet 2023..... 12

Offres d'emploi sur l'ensemble de la France .....16



## | Un peu plus de considération s'impose

**Il nous aura fallu pas moins de trois commissions plénières dans la Branche de la pharmacie pour parvenir à trouver un accord de salaire pour l'année 2023 et encore la revalorisation du point n'est que de 3% quand nous attendions au moins 10% pour cette même période.**

**Ces 3% ont été consentis après de multiples négociations et suspensions de séances depuis le mois de janvier 2023.**

Nous vous faisons grâce dans nos comptes rendus des simagrées habituelles sur les marges de négociations étroites avec la Cnam leur servant d'excuses pour ne pas augmenter les salariés de la Pharmacie.

Pour la CFDT, impossible d'accepter une revalorisation aussi faible quand nous en attendions au moins trois fois plus - et surtout quand nous voyons que le problème de l'échelle de raccordement n'est toujours pas résolu et que nous avons systématiquement plus de 20.000 salariés placés dans les coefficients les plus faibles complètement lésés, qui se partagent quelques euros, sans que rien ne change. Cela n'offusque aucun autre des syndicats présents hormis bien sûr la CGT qui crie au scandale avec nous sur le sujet depuis des années.

Et que dire des classifications qui vont donner lieu à l'ouverture de négociations dès la rentrée. La FSPF a commencé à faire des propositions aux organisations syndicales en visioconférence. Mais celles-ci sont-elles bien raisonnables ? Nous pouvons nous interroger.

La chambre patronale nous propose, en effet, de faire démarrer le premier coefficient du pharmacien adjoint au 470 au lieu du 430. Mais combien débutent encore aujourd'hui en dessous du coefficient 500 ?

Existe-t-il encore de nos jours des jeunes diplômés qui acceptent des coefficients aussi faibles quand il y a pénurie de pharmaciens adjoints ? Nous en doutons fortement.

Il nous semble que ceux-ci sont très nombreux à démarrer au moins au coefficient 500 et encore nous en entendons beaucoup bénéficier de coefficients 600 dès leur début de carrière, voire plus ces derniers temps.

La seconde évolution proposée par cette même organisation patronale consiste à faire passer les pharmaciens qui seront demeurés plus de cinq années au coefficient 500 au coefficient 520. Il nous a été précisé que ceux qui y sont déjà depuis des décennies passeront immédiatement au coefficient 520, une fois l'accord signé bien sûr... Certes, ceci constituerait une petite avancée pour celles et ceux qui étaient bloqués ad vitam aeternam au coefficient 500 et qui résident pour un grand nombre d'entre eux dans le sud de la France mais quid des salariés rémunérés au 550 voir au-delà ? Aucune proposition n'est faite pour le moment.

Les négociations sur ce thème n'ont pas encore débuté. Il ne s'agit ici que de simples propositions et encore d'une seule chambre patronale, mais nous comprenons d'ores et déjà qu'il va nous falloir nous armer de patience et batailler longuement si nous souhaitons faire évoluer les choses.

Comment les employeurs peuvent-ils imaginer rendre la branche plus attractive avec de telles propositions ? Quand comprendront-ils qu'il leur est nécessaire d'accorder un peu plus de considération à leurs collaborateurs si ceux-ci souhaitent garder les salariés qui sont leur sont restés fidèles et sont toujours présents au sein de la branche ?

Corinne BERNARD

## Salaires en pharmacie d'officine au 1<sup>er</sup> juillet 2023 - Le point passe à 5,067€ (+3%)



Cette revalorisation de 3% est 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 ».

Pour les salariés dont l'employeur n'est pas syndiqué, il leur faudra hélas attendre la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord.

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

## | Modification du bulletin de paie

**Depuis le 1<sup>er</sup> Juillet 2023, le bulletin de salaire, qui doit être remis aux salariés, a évolué vers un nouveau modèle qui ne deviendra cependant obligatoire qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Ces derniers ont donc pu découvrir une nouvelle présentation de celui-ci.**

### Quelles modifications sont apportées ?

Les bulletins de paie verront désormais l'intégration d'une nouvelle rubrique : le montant net social.

Rappelons que le « montant net social » est le revenu net après déduction des cotisations payées par le salarié de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires. Il s'agit du montant des revenus pris en compte pour le calcul de certaines prestations sociales comme la prime d'activité ou le RSA.

Certaines informations sont également simplifiées et certaines mentions supprimées en plus de l'ajout du montant net social.

- Il s'agit d'une simplification des modèles de bulletin de paie pour les salariés et pour les employeurs : les libellés seront plus lisibles et hiérarchisés ;
- Les cotisations et contributions sociales obligatoires déduites de la rémunération brute pour calculer le revenu net « social », seront isolées des cotisations à des régimes facultatifs, et des autres retenues ou versements ;
- Et enfin une harmonisation de l'affichage de certains avantages, remboursements ou déductions. Cela devrait permettre aux salariés de mieux comprendre le montant net qu'ils reçoivent.

## | La réforme de l'assurance chômage

C'est le décret n° 2023-33 du 26 Janvier 2023, publié au Journal officiel du 27 janvier 2023, qui est venu aménager les règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi et confirmer la variation de la durée d'indemnisation des chômeurs par Pôle emploi selon la conjoncture de l'emploi.

Ceci permet donc au gouvernement d'introduire une modulation de la durée d'indemnisation en fonction de la situation du marché du travail.

Si le taux de chômage est inférieur à 9 %, ou qu'il ne progresse pas plus de 0,8 point sur un trimestre, la situation sera considérée comme une « période verte ». Les nouveaux chômeurs verront la durée de leur indemnisation diminuée de 25 %, avec une durée minimale de six mois.

C'est ainsi que depuis le 1<sup>er</sup> février 2023, la durée d'indemnisation par Pôle emploi a été réduite de 25%.

Il est précisé qu'un coefficient égal à 0,75 est désormais appliqué à la durée d'indemnisation des allocataires dans la fin de contrat intervient à compter du 1<sup>er</sup> février 2023.

Dans la pratique pour calculer la durée d'indemnisation exacte de l'allocataire, Pôle emploi va compter le nombre de jours calendaires entre le premier jour du premier contrat de travail sur les 24 ou 36 derniers mois de travail et la date de fin de contrat de travail précédant la demande d'allocations et c'est sur le total trouvé qu'il va être appliqué un coefficient de 0,75.

Le texte prévoit que si la situation économique se dégrade, un complément de durée pourra être accordé aux allocataires en fin de droits.

Ce complément correspond à la différence entre la durée d'indemnisation sans application du coefficient de 0,75 et la durée d'indemnisation après application de ce dernier.

Les durées maximales d'indemnisation depuis le 1<sup>er</sup> février sont les suivantes :

- **548 jours** (18 mois) si vous avez moins de 53 ans à la date de fin de votre contrat de travail ;
- **685 jours** (22,5 mois) si vous avez 53 ou 54 ans à la date de fin de votre contrat de travail ;
- **822 jours** (27 mois) si vous avez au moins 55 ans à la date de fin de votre contrat de travail.

En cas de conjoncture défavorable, le complément de fin de droits sera au maximum de :

- **182 jours** pour les allocataires de moins de 53 ans, portant ainsi la durée maximale d'indemnisation à **730 jours** ;
- **228 jours** pour les allocataires de 53 et 54 ans, portant ainsi la durée maximale d'indemnisation à **913 jours** ;
- **273 jours** pour les allocataires de 55 ans et plus, portant ainsi la durée maximale d'indemnisation à **1095 jours**.

La durée d'indemnisation, quant à elle, ne pourra pas être inférieure à 182 jours, soit 6 mois.

**A noter :** Si au moment de sa fin de droits, l'allocataire suit une formation d'une durée de 6 mois ou plus, il pourra bénéficier d'un complément de fin de formation quelle que soit la conjoncture. La durée de ce complément de formation ne pourra excéder ni le nombre de jours de formation restant, ni le nombre de jours de complément de fin de droits.

Cette variation de la durée d'indemnisation par l'assurance chômage en fonction de la conjoncture économique n'est pas sans conséquence sur les demandeurs d'emploi.

Selon une étude réalisée par l'UNEDIC, en effet, un peu plus de 50% des demandeurs d'emploi risquent de voir leur durée d'indemnisation par Pôle emploi réduite

Fort heureusement, ce décret ne réduit pas le montant de l'allocation d'assurance chômage, ni ne vient modifier les conditions d'éligibilité à l'assurance-chômage.

Les éléments qui ne changent pas, en effet, sont les suivants :

- Les conditions pour pouvoir ouvrir des droits à l'ARE ;
- La durée d'affiliation, c'est-à-dire la durée minimale de travail pour pouvoir recevoir l'ARE, qui reste fixée à 6 mois (soit 130 jours ou 910 heures) ;
- Les différents délais et différés qui peuvent décaler le début du versement de l'allocation chômage ;
- Le calcul du montant de l'allocation ;
- L'application de la dégressivité pour certains salariés ;
- Les règles de cumul entre allocation et rémunération.

## Autres mesures impactant le régime de l'assurance chômage

**C'est la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant diverses mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail qui est venue durcir les règles pour les salariés à l'origine d'un abandon de poste.**

**L'abandon de poste sans motif légitime est, en effet, considéré comme une démission avec toutes les conséquences que celle-ci engendre, aussi nous en appelons à votre plus grande vigilance.**

Désormais, la loi dispose que si un salarié abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail avant la fin du délai fixé par la mise en demeure de son employeur, celui-ci est présumé être démissionnaire, ce qui ne lui permet pas de pouvoir prétendre à des allocations de chômage (sauf bien entendu si cet abandon de poste a été effectué pour des raisons médicales ou si celui-ci fait suite à un droit de retrait).

La loi prévoit néanmoins que la personne concernée est en droit de saisir le conseil de prud'hommes si celle-ci le souhaite et que cette instance judiciaire dispose du délai d'un mois en faveur ou non du renversement de la présomption de démission.

Il faut bien garder en mémoire que ce n'est que si la présomption de démission est renversée que le salarié pourra prétendre à des allocations chômage – mais force est de reconnaître qu'il est très difficile de renverser cette présomption.

### Mise en garde

Le demandeur d'emploi qui aura refusé deux propositions de CDI au cours des 12 mois précédents à l'issue d'un CDD ou d'un contrat

d'intérim, pour le même emploi ou un emploi similaire, ne pourra pas prétendre à l'allocation d'assurance chômage sauf dans le cas où il aura été employé en CDI au cours de la même période

Afin de permettre à Pôle emploi de vérifier ces refus, deux nouvelles obligations sont imposées à l'employeur :

- La proposition d'emploi en CDI devra être communiquée par écrit au salarié à l'échéance du CDD ;
- En cas de refus de la proposition, l'employeur devra en informer Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

La loi impose les mêmes obligations à l'entreprise utilisatrice qui propose un CDI à l'issue d'un contrat d'intérim.

Bien que contraignante, cette procédure ne concernera que certaines hypothèses.

À l'issue d'un CDD, elle ne s'appliquera que si l'emploi en CDI proposé par l'employeur est :

- « Le même » ou « similaire » ;
- Assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente ;
- Relevant de la même classification ;
- Et sans changement du lieu de travail.

À l'issue d'un contrat d'intérim, elle ne s'appliquera que si l'emploi proposé par l'entreprise utilisatrice est :

- « Le même » ou « similaire » ;
- Sans changement du lieu de travail.

## Décryptage de la loi n° 2023-567, du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche

Les salariées victimes d'une fausse couche avant leur 22<sup>ème</sup> semaine d'aménorrhée, vont pouvoir bénéficier d'un arrêt maladie qui sera indemnisé par la sécurité sociale sans délai de carence. Cette mesure entrera en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2024 après la parution d'un décret.

La loi prévoit également qu'à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024, celles-ci et le cas échéant leur partenaire, pourront, si nécessaire, être accompagnés par une équipe pluridisciplinaire qui sera mise en place par les ARS.

Ces deux mesures sont destinées à les aider à se remettre psychologiquement et physiquement de cette épreuve.

Enfin, une protection contre la rupture de leur contrat de travail est instaurée dès le lendemain de la publication de cette loi.

### Article 1 - mise en place par les ARS d'un accompagnement pluridisciplinaire

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024, toutes les agences régionales de santé (ARS) devront avoir mis en place un accompagnement pluridisciplinaire destiné à aider toutes les femmes et leur partenaire, si nécessaire, confrontés à une interruption spontanée de grossesse. Des professionnels médicaux et des psychologues hospitaliers et libéraux seront à leur disposition. Cet accompagnement sera systématique et personnalisé et devrait leur permettre d'être mieux informés et orientés - article L 2122-6 du Code de la Santé publique.

### Article 2 - arrêt maladie pour fausse couche, une indemnisation sans délai de carence

Les femmes qui auront été victimes d'une fausse couche avant leur 22<sup>ème</sup> semaine d'aménorrhée, pourront bénéficier, si leur état le nécessite,

d'un arrêt maladie assorti du versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale dès le premier jour.

Cet arrêt de travail rémunéré est destiné à leur permettre de se remettre physiquement et émotionnellement de cette épreuve - article L.323-1-2 nouveau du code de la sécurité sociale.

Cette loi étant muette sur le sujet, sauf disposition conventionnelle plus favorable, le délai de carence applicable pour l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur restera applicable, soit sept jours de carence - articles L.1226-1 et D.1226-3 du code du travail.

La mesure fera l'objet d'un décret qui devrait entrer en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### **Article 3 - une protection renforcée contre le licenciement dès le lendemain de la publication de la loi – soit le 9 juillet 2023**

Il est interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée qui aura été victime d'une interruption spontanée de grossesse entre la 14<sup>ème</sup> et la 21<sup>ème</sup> semaine d'aménorrhée incluses, pendant les dix semaines qui suivent la fausse couche.

En cas de non-respect de cette interdiction de rompre le contrat de la salariée, l'employeur peut être condamné à verser à cette dernière une indemnité équivalente à six mois de salaire – article L 1235-3-1 du Code du Travail.

Deux exceptions à ce principe permettent toutefois à l'employeur de rompre le contrat de travail de la salariée avant l'expiration de ce délai de protection - article L.1225-4-3 nouveau du code du travail :

- En cas de faute grave de la salariée ;
- Ou d'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

Lorsque la salariée sera en en contrat à durée déterminée, sa fausse couche ne remettra pas en cause le terme de ce dernier- article L.1225-6 modifié du code du travail.

#### Article 4 - sages-femmes et médecins pourront diriger les salariées et leurs partenaires vers des psychologues agréés.

Les sages-femmes et les médecins, pourront adresser directement leurs patientes et leurs partenaires à un psychologue agréé par l'assurance maladie pour les aider à faire face à cette épreuve difficile. Ces séances seront prises en charge par l'assurance maladie et les complémentaires santé.

**Commentaires CFDT :** Contrairement à un arrêt maladie classique, les salariées victimes d'une interruption spontanée de grossesse avant leur 22<sup>ème</sup> semaine d'aménorrhée pourront bénéficier des indemnités journalières de la sécurité sociale dès le premier jour d'arrêt. Le délai de carence de trois jours ne leur sera pas appliqué. Cette mesure devrait entrer au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2024. La suppression de ce délai de carence devrait permettre aux salariées de plus se concentrer sur leur rétablissement et moins sur la baisse de leurs revenus pendant cette période difficile.

La loi prévoit également un accompagnement médical de la salariée et le cas échéant de son partenaire, confrontés à cette épreuve par la mise en place d'équipes pluridisciplinaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024. Ceci devrait aider à une meilleure prise en charge des personnes. Sages-femmes et médecins pourront également les orienter si nécessaire vers des psychologues agréés. Enfin, la loi prévoit une protection contre le licenciement pour toutes les femmes qui seront victimes d'une fausse couche entre la 14<sup>ème</sup> et la 21<sup>ème</sup> semaine d'aménorrhée pendant une période de dix semaines (sauf exceptions).

Cette dernière mesure est d'application immédiate. Il est important de noter qu'elle s'applique non seulement aux salariées qui auront fait une fausse couche après le 8 juillet mais également à celles qui auront eu une fausse couche avant le 9 juillet dès lors que la période de 10 semaines n'est pas expirée.

## | 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
<b>400</b>	2 642,09	23 778,81	<b>15</b>	180	119	<b>61</b>	<b>5</b>
<b>430</b>	2 840,25	25 562,25	<b>16</b>	192	127	<b>65</b>	<b>5</b>
<b>470</b>	3 104,46	27 940,14	<b>17</b>	204	135	<b>69</b>	<b>6</b>
<b>500</b>	3 302,61	29 723,49	<b>19</b>	228	151	<b>77</b>	<b>6</b>
<b>550</b>	3 665,90	32 993,10	<b>21</b>	252	166	<b>86</b>	<b>7</b>
<b>600</b>	3 963,14	35 668,26	<b>22</b>	264	174	<b>90</b>	<b>7,5</b>

## | 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](http://www.syncass-cfdt.fr) - [contact@syncass-cfdt.fr](mailto: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 | 1 SEMAINE SUR 2

## 06 - Alpes-Maritimes

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

## 33 - Gironde

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

## 44 - Loire-Atlantique

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

TEMPS PLEIN

## 50 - manche

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | HORAIRES FLEXIBLES

## 69 - Rhône

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

## 75 - Paris

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

## 78 - Yvelines

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI OU CDD | TEMPS PLEIN

## 83 - Var

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI OU CDD | TEMPS PLEIN



# SYNCASS

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS