

LA LETTRE DU SYNCASS-CFDT

N°195

L'ACTUALITÉ DES PHARMACIENS SALARIÉS | JUIN 2025



| EDITO

Les pharmaciens adjoints vont-ils renflouer les caisses de la CAVP ?.....2

| DANS CE NUMERO

Salaires en pharmacie d'officine au 24 mai 2025 : Point à 5,215 € 4

Attention vous ne devez pas être trop impatients 5

Nouvelle grille de classification pour les pharmaciens adjoints en Pharmacie d'Officine7

Le licenciement économique d'un cadre10

Précisions relatives à la rupture conventionnelle 12

Offres d'emploi sur l'ensemble de la France16



Les pharmaciens sans DES, ayant 2 ans d'exercice temps plein au cours des dix dernières années pourront exercer et faire des remplacements

Communiqué de l'Ordre du 27 Avril 2025

Les pharmaciens adjoints vont-ils renflouer les caisses de la CAVP ?

La caisse d'assurance vieillesse des pharmaciens dite « CAVP » ne sait plus quelle idée trouver pour élargir son nombre de cotisants au prétexte qu'il faut faire face au vieillissement de la population des pharmaciens titulaires. Cette dernière nous avait déjà sollicités il y a quelques années sur l'opportunité de faire cotiser les pharmaciens adjoints avec les pharmaciens titulaires dans cette même caisse ce qui lui permettrait de renflouer ses fonds. Pour nous, le sujet était clair : nous avons refusé d'aborder ce thème, jugeant que l'on ne peut faire cotiser des salariés dépendant directement de l'Agirc Arrco avec des pharmaciens libéraux.

Aujourd'hui la CAVP ouvre à nouveau le débat, appuyée par les deux chambres patronales en présence à savoir la FSPF et l'USPO qui préconisent de modifier le statut du pharmacien adjoint actuel.

Tous proposeraient de lui substituer un statut de collaborateur libéral ce qui aboutirait au fait que le pharmacien adjoint ne serait plus salarié, tout en n'étant pas patron non plus.

Pour ces trois entités, il est évident que le pharmacien adjoint n'a pas le statut qui correspond à sa situation et sa fonction exactes. Pour parvenir à leurs fins, certains demandent déjà une modification des textes existants et à ce qu'il soit accordé un peu plus de parts qu'actuellement mais est-ce vraiment dans l'intérêt du pharmacien adjoint ?

Permettez- nous d'en douter. En effet, si aujourd'hui le pharmacien salarié a la possibilité par la loi d'acquérir au maximum 10% du capital social de la pharmacie dans laquelle il exerce, que changerait pour lui la possibilité de pouvoir racheter demain 15 à 20% des parts tel que le préconisent certains membres de la FSPF tout en perdant son statut de salarié ?

A notre humble avis pas grand-chose dans le contexte actuel car il serait le grand perdant de l'histoire. Celui-ci ne pourrait toujours pas se comporter comme un véritable titulaire, n'ayant pas la majorité des parts. Il serait contraint de se plier aux décisions de l'actionnaire principal. Et pire encore, en n'étant plus salarié, il serait contraint d'assumer seul toutes ses charges et cotisations sociales tout en n'ayant pas la certitude de pouvoir acquérir la pharmacie une fois, le titulaire parti.

En effet, ce dernier ne risque-t-il pas de préférer vendre lorsque le moment sera venu au plus offrant et non pas à ce pharmacien collaborateur devenu libéral ? Qui ne serait pas tenté d'agir ainsi ?

A moins, bien sûr que tout ait été cadré, fixé au préalable et que ce pharmacien adjoint devenu libéral ne se soit fait assister d'un avocat et protéger devant notaire. Mais combien songeront à se prémunir ?

La confédération CFDT a déjà été informée et est sur ses gardes. Elle va demeurer vigilante afin de surveiller les futurs projets de loi qui seront débattus à l'Assemblée nationale notamment le prochain projet de loi sur le PLFSS car nous n'avons que trop l'habitude de voir introduits au dernier moment des cavaliers législatifs dans les textes présentés en séance.

Pour la CFDT il est hors de question de laisser passer insidieusement de tels projets qui sont très dangereux pour l'avenir du pharmacien adjoint. Ce dernier aura certainement plus de chance de percevoir un jour une retraite par l'Agirc-Arrco que par une petite caisse de pharmaciens libéraux. Il est ici aisé de comprendre la stratégie de certains pharmaciens titulaires qui doivent tenter par tout moyen d'assurer eux-mêmes leur propre retraite s'agissant d'une retraite par répartition -plus ils seront nombreux à cotiser auprès de la CAVP et mieux ceux-ci se porteront-tout en s'assurant la présence d'un futur repreneur.

Corinne BERNARD

Salaires en pharmacie d'officine au 24 mai 2025 : Point à 5,215 €

Accord de salaire en Pharmacie d'Officine +1,1% - Ce qui porte la valeur du point à 5,215 euros

Nous vous informons que la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de cet accord est le 24 mai 2025. Cela signifie que cet accord est applicable dans toutes les Pharmacies d'Officine à compter de cette date. Que votre employeur soit syndiqué ou non, ce dernier doit vous appliquer cette revalorisation salariale sans effet retroactif.

COEFF	SALAIRE MENSUEL BRUT TEMPS PLEIN (35H/S)	SALAIRE NET ANNUEL = Annuel Brut moins 25% environ	Prime d'ancienneté pour 35 heures par semaine				
			De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Après 15 ans
			3%	6%	9%	12%	15%
400	20,86	3 163,83	94,914	189,829	284,745	379,660	474,574
430	22,42	3 400,44	102,013	204,026	306,040	408,053	510,066
470	24,51	3 717,43	111,522	223,046	334,569	446,091	557,614
500	26,07	3 954,04	118,621	237,242	355,864	474,485	593,106
600	31,29	4 745,75	142,372	284,745	427,117	569,490	711,862
800	41,72	6 327,67	189,830	379,660	569,490	759,320	949,150

Attention vous ne devez pas être trop impatients

Nous avons signé un accord en date du 28 avril 2025 apportant des modifications importantes dans la grille de classifications de la Pharmacie d'Officine.

Nous comprenons votre impatience de vouloir voir ces évolutions entrer rapidement en application surtout lorsque durant toute votre vie professionnelle vous êtes demeurés bloqués au coefficient 500 sans aucune perspective d'avenir. Nous pensons notamment à ceux du sud de la France qui se sont souvent entendus dire qu'ils avaient le soleil en guise de compensation.

De ce fait vous êtes assez nombreux à nous contacter ou nous écrire afin de nous demander si l'application de cet accord est immédiate. Sans doute, n'avez pas vu ou lu nos explications sur le sujet dans notre précédente circulaire aussi nous préférons vous les réitérer dans cet éditorial.

Cet accord n'entrera en application que le second mois civil suivant celui au cours duquel la publication au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension sera intervenue.

Nous comprenons votre hâte de voir enfin votre coefficient évoluer mais nous sommes contraints de supporter les lenteurs du ministère puisqu'il faudra attendre la parution de l'arrêté d'extension de cet accord. Les employeurs devront s'adapter financièrement à ces évolutions de salaire. Pour certains déjà en difficultés financières, ce ne sera pas chose facile.

Nous nous devons donc d'être compréhensifs, patients et encore plus pour ceux qui étaient au coefficient 600 et qui ne sont pas visés par cet accord. Ceux-ci ne verront hélas pour l'instant aucune évolution sur leurs fiches de paie futures.

Il nous faudra être persévérants et poursuivre nos revendications mais notre ténacité nous permettra d'obtenir des évolutions également pour ces pharmaciens adjoints.

En attendant, nous vous rappelons que rien ne vous empêche de négocier une augmentation en direct avec votre pharmacien titulaire car nous sommes ici sur des évolutions conventionnelles et bien sûr vous pouvez aller bien au-delà de celles-ci. Ces dernières ne sont que des minima. Vous pouvez prétendre à plus.

Corinne BERNARD

Nouvelle grille de classification pour les pharmaciens adjoints en Pharmacie d'Officine

L'avenant du 28 avril 2025 sera applicable au 1^{er} jour du deuxième mois qui suivra celui au cours duquel l'arrêté d'extension de cet accord sera paru au Journal officiel.

Que les employeurs soient syndiqués ou non, cet accord s'appliquera à cette date.

Coefficients	Années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
Position I	
470	Début de carrière
500	1 an
520	4 ans
530	5 ans
540	5 ans
550	5 ans

	Années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
Position II	
520 Classe A	Pharmacien qui a une activité complémentaire spécialisée dans l'officine (Ex DU orthopédie utilisé dans l'officine)
530	5 ans
540	5 ans
550	5 ans
600 Classe B	Pharmacien dont les fonctions impliquent l'encadrement fonctionnel d'au moins un cadre de position I ou de position II classe A

Position III	Années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
600	Pharmacien occupant des fonctions supérieures à celles des pharmaciens adjoints classés dans les positions I et II du fait : -soit de l'encadrement hiérarchique d'au moins un cadre en position I et II -soit de la maîtrise de la gestion ou de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important

Remplacements du titulaire	
Pharmacien embauché venant de à l'extérieur	Versement d'une prime brute égale à 5 fois la valeur du point conventionnel pour chaque jour calendaire à compter de la prise de l'exercice effectif du remplacement, y compris pour les jours non travaillés et y compris en présence d'un ou plusieurs co-titulaires. La prime ne se confond pas avec le salaire de base ?
Pharmacien appartenant à l'officine	Versement de la prime citée précédemment dès lors que le pharmacien adjoint a au moins 4 mois d'ancienneté et que le titulaire s'est absenté au moins 14 jours calendaires ; Versement de la prime à compter du 15^{ème} jour

Gérance après décès	
Pharmacien assurant le remplacement	Versement d'une prime forfaitaire mensuelle égale à 150 fois la valeur du point conventionnel du salaire pendant toute la durée de la gérance. Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base et n'entraîne aucune modification du coefficient.

Points importants :

- Il n'y aura pas de rétrogradation de coefficient hiérarchique, ni de modification de tâches et responsabilités confiées pour les pharmaciens adjoints dans les officines qui les emploient suite à la mise en œuvre de cet avenant.
- Si cet avenant bénéficiera aux salariés en poste, il ne permettra pas pour autant de saut de coefficient afin d'aménager progressivement la mise en œuvre de cette classification.
- Quand l'emploi comporte plusieurs échelons, et que l'application de l'accord n'implique pas de changement de coefficient, il est tenu compte pour l'application de l'échelon immédiatement supérieur du nombre d'années de pratique professionnelle acquise dans l'échelon qu'occupait le salarié avant l'entrée en vigueur dudit accord.
- En toute logique, lorsque la mise en œuvre de l'accord entraîne pour des emplois comportant plusieurs échelons une revalorisation de coefficient avec ou sans modification d'échelon, le passage à l'échelon immédiatement supérieur s'effectue par la suite en fonction du nombre d'années de pratique professionnelle requis par cet accord.

Pour rappel : l'USPO, seconde chambre patronale n'est pas signataire de cet accord.

| Le licenciement économique d'un cadre

Entretien préalable au licenciement	
Remise du dossier de contrat de sécurisation professionnelle (aucune condition d'ancienneté- même celui qui a moins d'un an peut adhérer au CSP)	
▼	
Délai de réflexion de 21 JOURS	
▼	▼
Si acceptation du CSP	Si refus du CSP
▼	▼
Le contrat de travail est rompu au 22 ^{ème} jour. Il n'y a pas de préavis sauf si celui-ci fait l'objet d'une négociation	Le salarié va accomplir 3 mois de préavis
▼	▼
Le CSP est un dispositif proposé par France Travail permettant au salarié de bénéficier d'un ensemble de mesures destinées à favoriser un retour accéléré vers l'emploi.	A l'issue de ces 3 mois, le salarié pourra s'inscrire à France Travail
▼	▼
Nécessité de remplir les critères d'assurance chômage 88 jours ou 610 heures travaillées	Nécessité de remplir les critères d'assurance chômage Il devra avoir travaillé au moins 6 mois au cours des 24 derniers mois

Il n'y a pas de délai de carence appliqué Le salarié percevra environ 75% du salaire brut pendant un an s'il a plus d'un an d'ancienneté – soit quasiment le maintien de son salaire net. Si le salarié n'a pas retrouvé un emploi, ce dernier pourra percevoir une allocation chômage équivalent à 57% de son salaire brut durant deux ans.	Un délai de carence de 7 jours et un différé d'indemnisation en fonction des CP perçus seront appliqués un maximum de 75 jours Le salarié percevra environ 57% de son salaire brut soit 75% de son salaire net La durée des indemnités versées au salarié dépendra de leur âge : pour les moins de 53 ans, une indemnisation de 182 jours calendaires au minimum et 548 jours calendaires au maximum pour les plus de 55 ans, une indemnisation de 182 jours calendaires au minimum et 822 jours calendaires au maximum à condition d'avoir travaillé 6 mois au cours des 36 derniers mois ; pour les plus de 62 ans percevant l'ARE depuis au moins 12 mois, il est possible de prolonger l'indemnisation jusqu'à l'atteinte de la retraite à taux plein ou l'âge limite d'activité sous réserve d'avoir suffisamment cotisé.
---	--

Si l'employeur ne remet pas de CSP au salarié qu'il envisage de licencier pour motif économique, il devra des dommages et intérêts au salarié pour le préjudice subi, et s'acquitter d'une pénalité financière auprès de France Travail (Cour de cassation, chambre sociale, 7 mars 2017, n° 15-23.038).

Précisions relatives à la rupture conventionnelle

Rappel sur les obligations incombant à l'employeur et au salarié qui négocient une rupture conventionnelle

L'employeur a une obligation d'information du salarié

Lorsque l'employeur et le salarié se sont mis d'accord pour négocier une rupture conventionnelle, l'employeur doit respecter une certaine procédure.

Celui-ci doit convoquer le salarié à un ou plusieurs entretiens afin de discuter des conditions de la rupture et des indemnités y afférant.

Ces entretiens sont primordiaux pour un salarié dans la mesure où c'est au cours de ceux-ci que le salarié doit se faire expliquer les modalités de la rupture. Ils permettent au salarié de négocier ses indemnités et de faire respecter ses droits.

En aucun cas, le salarié ne doit signer une rupture conventionnelle antidatée et accepter de faire croire à l'inspection du travail qui contrôlera le dossier que des entretiens auront eu lieu alors qu'il n'y en aura pas eu un seul. Accepter une falsification des dates n'a aucun intérêt pour un salarié. Bien au contraire signer sa convention sans délai de réflexion et sans entretien peut vous apporter bien des ennuis et il sera trop tard pour faire marche arrière, une fois l'homologation obtenue. Soyez vigilant, certains employeurs veulent négocier au plus vite mais cela peut se faire à votre détriment.

L'employeur doit également rappeler au salarié que ce dernier peut se faire assister au cours de l'entretien

La personne autorisée à assister le salarié est la même que celle prévue au cours d'un entretien préalable à un licenciement. Il peut

s'agir d'un salarié de l'entreprise, d'une personne appartenant aux institutions représentatives du personnel s'il en existe ou en l'absence de ceux-ci d'un conseiller du salarié. Nous vous rappelons que la liste de ces derniers est établie par le préfet. Même si ces personnes n'exercent pas le même métier que vous, si elles ont été choisies par ce dernier c'est qu'elles sont compétentes en droit. La liste se trouve en général à la mairie ou à la préfecture. En tout état de cause, l'employeur doit vous indiquer dans son courrier de convocation le lieu où cette liste peut être consultée. Retenez qu'une telle assistance est gratuite, vous auriez donc tort de ne pas y avoir recours.

C'est l'article 1237-12 alinéa 1er du Code du Travail qui dispose que les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister.

Il est très important de noter que contrairement au licenciement, la loi est muette sur la nécessité de convoquer par écrit le salarié en cas de rupture conventionnelle.

Cela signifie clairement que le salarié ne pourra pas saisir le Conseil des prud'hommes pour non respect de la procédure sur ce point.

Côté salarié, nous vous rappelons une obligation importante : celle de la discrétion.

Une de vos collègues adhérente avait omis ce léger détail et en a fait les frais.

Cette dernière s'était vantée auprès de ses collègues d'avoir obtenu plus que ce qu'elle espérait de la part de la direction au cours de leurs tractations et a relaté leurs échanges. Résultat des courses, l'affaire est remontée aux oreilles de l'employeur qui a immédiatement fait jouer son droit de rétractation et il en avait le droit en pareille circonstance.

Pire l'inspection n'a même pas à connaître le motif de cette rétractation puisque du coup la convention de rupture n'a même pas à lui être adressée.

L'employeur, peut dans ce cas, faire ce qu'il veut et la salariée qui souhaitait partir depuis longtemps a tout perdu- faute d'avoir été discrète.

Nos conseils

Soyez très vigilant et discutez le moins possible avec vos collègues de vos démarches en cours.

Assurez-vous que l'employeur vous aura bien informé de tous vos droits car apposer votre signature en bas du formulaire de rupture signifie que vous reconnaissez l'avoir été.

Si aucun écrit ne vous est remis lors des négociations, vous avez tout intérêt à acter ces échanges informels afin d'en laisser des traces. Il est important de le faire vite avant que l'employeur ne change d'avis et ne se rétracte. Pour cela adressez lui immédiatement un courrier en recommandé avec avis de réception précisant que « suite à votre entretien du.... Vous avez pris note que ce dernier est d'accord pour vous accorder les montants suivants.... (citez les)».

Une fois la convention de rupture signée n'oubliez pas qu'en pareille situation, vous avez droit à la portabilité de la santé et de la prévoyance. Exigez que l'employeur vous remette les formulaires avant votre départ. Vous aurez dix jours pour vous rétracter mais surtout nous vous déconseillons de la refuser car cette portabilité est gratuite.

| Adhérer coûte moins cher qu'il n'y paraît

Les règles fiscales en vigueur portent 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 5,215 €.

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	3 163,83	28 474,47	18	214	141	73	6
430	3 400,44	30 603,96	19	230	151	78	7
470	3 717,43	33 456,87	21	251	166	85	7
500	3 954,04	35 586,36	22	267	176	91	8
600	4 745,75	42 711,75	27	320	211	109	9
800	6 327,67	56 949,03	36	427	282	145	12

| 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 vous invite à vous renseigner plus précisément sur ces propositions, 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

Poste de pharmacien adjoint ou
pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

29 - Finistère

Poste de pharmacien adjoint ou
pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN | DISPO LE WEEKEND

33 - Gironde

Poste de pharmacien adjoint ou
pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

35 - Ille et Vilaine

Poste de pharmacien adjoint ou
pharmacienne adjointe

CDD | TEMPS PARTIEL

42 - Loire

Poste de pharmacien adjoint ou
pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN OU PARTIEL

45 - Loiret

Poste de pharmacien adjoint ou
pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

69 - Rhône

Poste de pharmacien adjoint ou
pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN OU PARTIEL

75 - Paris

Poste de pharmacien adjoint ou
pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

92 - Hauts-de-Seine

Poste de pharmacien adjoint ou
pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

LA LETTRE DU SYNCASS-CFDT

ISSN : 3037-0124

SYNCASS-CFDT - 14, rue Vésale - 75005 Paris

Tél. : +33 (0)1 40 27 18 80 / Fax : 01 40 27 18 22

