

# LA LETTRE DU SYNCASS-CFDT

N°197

L'ACTUALITÉ DES PHARMACIENS SALARIÉS | **SEPTEMBRE 2025**



## | EDITO

Une dérive qui peut avoir des conséquences graves pour la profession.....2

## | DANS CE NUMERO

CMP de la Pharmacie d'officine du 30 juin 2025 ..... 4

Le contrat de sécurisation professionnelle dit « CSP » .....10

Précisions sur la prime d'équipement en Pharmacie d'Officine ..... 17

Offres d'emploi sur l'ensemble de la France .....20



## Une dérive qui peut avoir des conséquences graves pour la profession

**Nous avons appris incidemment, puis constaté par nous-mêmes, que de jeunes pharmaciens adjoints se déclaraient auto-entrepreneurs pour exercer leur profession, allant jusqu'à se faire rémunérer en honoraires dans certaines pharmacies d'officine.**

**Ceux-ci travaillent en toute tranquillité sans être déclarés au Conseil de l'Ordre des pharmaciens - ce qui bien sûr est tout à fait illégal.**

Des pharmaciens titulaires et pharmaciens adjoints y trouvent certainement leur compte mais ont-ils songé un seul instant aux conséquences que de tels agissements impliquent ?

Ces pharmaciens adjoints ont-ils pensé qu'ils risquent de faire la part belle aux chambres patronales et à la caisse de retraite des pharmaciens la CAVP qui tentent, ces derniers temps, par de nombreux moyens de faire modifier le statut du pharmacien adjoint.

Comment expliquer qu'un pharmacien adjoint doit demeurer un salarié à part entière, conformément à la législation en vigueur et non pas devenir un collaborateur libéral en pareille situation ?

Ces jeunes pharmaciens ont-ils pris conscience que ceux-ci ne pourront pas tous s'installer et devenir des pharmaciens titulaires

Ont-ils songé à leur devenir ?

En étant auto-entrepreneurs ceux-ci paient leurs propres charges et nous vous l'avons expliqué dans la précédente circulaire, ces derniers auront du mal à percevoir une retraite correcte.

Nous savons que les titulaires installés s'assurent une retraite en revendant leur officine - c'est cette part de capital, qui pour beaucoup, va leur assurer leurs vieux jours mais dans le cas présent

- de quoi sera constituée la retraite de ces jeunes pharmaciens ?

À cela il faut ajouter une autre conséquence et non des moindres que nos jeunes pharmaciens n'ont sans doute pas mesurée. En effet, quid de leur responsabilité en cas d'erreur de délivrance et de plainte déposée contre eux devant le conseil de l'ordre et surtout au pénal ?

Exercer en tant qu'auto-entrepreneur et se faire payer en honoraires pour un pharmacien contrevient à plusieurs principes du droit du travail et de la réglementation professionnelle.

Il y a, en premier lieu, une incompatibilité évidente avec la déontologie professionnelle car le Code de Déontologie des pharmaciens contient la disposition suivante :

« Un pharmacien ne peut pas exercer librement une activité indépendante dans une officine dont il n'est pas titulaire, sauf exceptions très encadrées ». Et bien évidemment cela ne fait pas partie des exceptions.

Enfin n'oublions pas que l'Ordre des pharmaciens, lui aussi s'y oppose formellement.

Ce dernier s'est en effet déjà positionné clairement sur le sujet - refusant que des pharmaciens adjoints travaillent en honoraires, en auto-entrepreneur ou en tant que collaborateurs libéraux dans une officine.

Et rappelant que seule la relation salariée est reconnue pour les adjoints.

Alors ne laissons pas ces jeunes pharmaciens imprudents et surtout inconséquents attirés par un gain illusoire détruire la profession de pharmacien adjoint et faire la part belle aux chambres patronales et à la CAVP.

Ce gain n'est qu'éphémère et ce qui se profile n'est absolument pas dans l'intérêt des pharmaciens adjoints, bien au contraire.

Corinne BERNARD

## CMP de la Pharmacie d'officine du 30 juin 2025

### Étaient présents :

---

Pour la Direction Générale du Travail (DGT) : Mathieu Dégy

Chambres patronales : FSPF, USPO

Pour la CFDT : Stevan Jovanovic, Franz Hauser, Corinne Bernard, Anaïs M'Saïdié

Organisations de salariés : FO, UNSA, CGT, CFE-CGC

Gestionnaire de fonds HDS : APGIS

### Ordre du jour

---

- Approbation du relevé de décisions de la CMP du 28 avril 2025 ;
- Examen des dossiers HDS (Haut Degré de Solidarité) ;
- Présentation du rapport économique et social ;
- Prime liée à la détention d'un CQP PAH (Phytothérapie Aromathérapie Herboristerie) ;
- Prévoyance ;
- Avenant à l'accord sur l'usure professionnelle ;
- Questions diverses.

## Approbation du relevé de décisions de la CMP du 28 avril 2025

---

Le relevé de décisions de la CMP du 28 avril 2025 est approuvé à l'unanimité.

### Examen des dossiers HDS

---

- Sur les 8 dossiers soumis pour sollicitation du fonds HDS :
- 5 dossiers ont été approuvés à l'unanimité pour la totalité du montant demandé ;
- 1 dossier a été rejeté à la majorité pour le renouvellement rapproché d'une cure d'amaigrissement précédemment prise en charge par le fonds HDS ;
- 1 dossier a été approuvé pour la moitié du montant demandé pour des soins dentaires. La personne concernée doit préciser certains éléments du dossier pour espérer recevoir l'autre moitié.
- La CMP a ajourné sa décision pour le dernier dossier. En effet, ce dernier dossier relevant d'un handicap moteur doit être d'abord soumis à l'AGEFIP et/ou à l'AGIRC-ARRCO pour une meilleure prise en charge.

## Prévoyance : présentations des comptes du régime, revalorisations et prélèvements sur réserves

---

### **Présentation des comptes du régime**

Les comptes prévoyance et santé ont été approuvés à l'unanimité, pour les cadres comme pour les non cadres. En effet, il ne restait plus qu'à valider des reliquats de dépenses de 2023 pour la clôture complète de l'exercice 2023. La CMP a également décidé de verser des acomptes aux assureurs Klesia et APGIS en attendant les comptes finaux de l'année 2024.

### **Revalorisation des prestations prévoyance périodiques**

La CMP a décidé à l'unanimité d'une revalorisation de 1,5% des prestations sans prélèvements sur les réserves à date d'effet du 1er octobre 2025. Reste à savoir si ces revalorisations seront bien mises en application dans les délais. En effet, Klesia était à l'origine favorable à une revalorisation de l'ordre de 1%.

### **Prélèvements sur réserves**

Les prélèvements préconisés par la CSTP sont validés par la CMP. Cela dit, il faudra quand même prévoir une sous-commission pour remettre à plat certains prélèvements qui n'ont plus lieu d'être.

## Questions diverses

---

### **Point sur la mise en œuvre de l'avenant du 28 avril 2025**

L'avenant du 28 avril 2025 prévoit notamment l'évolution des garanties incapacité de travail pour les salariés cadres et assimilés à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2025 sans effet rétroactif. Même si cet avenant n'a pas encore été étendu, il a été convenu d'appliquer les dispositions de l'avenant pour toutes les entreprises adhérentes aux offres référencées Klesia et APGIS à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2025.

Lors de la sous-commission prévoyance du 2 juin 2025, les partenaires sociaux avaient demandé ce qu'il était possible de faire pour que les salariés cadres et assimilés ayant un arrêt de travail qui a débuté entre le 1<sup>er</sup> avril 2025 et le 30 juin 2025 puissent bénéficier des dispositions de l'avenant du 28 avril 2025. APGIS et KLESIA sont d'accord pour appliquer à titre dérogatoire les dispositions prévues par l'avenant du 28 avril 2025 pour les arrêts de travail dont la survenance est comprise entre le 1<sup>er</sup> avril 2025 et le 30 juin 2025. Ainsi les salariés concernés ne seront pas pénalisés.

### **RSF : nouvelles dispositions**

Compte tenu du faible taux d'adhésion des employeurs au RSF santé, la CSTP propose de mettre en place un RSF santé à adhésion facultative sur les bases couvrant le salarié et sa famille à charge avec un abondement par le HDS en fonction du revenu fiscal de référence.

À part la CGT, la CMP suit l'avis de la CSTP et facilite également la mise en place de l'abondement pour les familles monoparentales.

### **HDS : cotisations**

Nettement sous-utilisé avec un excédent de plus de 10 millions d'euros, le fonds HDS bénéficie actuellement de 2% des cotisations prévoyance et santé du régime obligatoire. La question consiste à savoir si on maintient ce niveau de cotisations ou si on diminue ce niveau sur un temps déterminé à l'aide d'un taux d'appel.

La CFDT et la CFE-CGC souhaitent le maintien des 2%. En effet, la CFDT souhaite un retour à la recommandation qui impose ce taux. La CFE-CGC est satisfaite du système mis en place.

Les autres organisations préfèrent au contraire un taux d'appel temporaire. Elles demandent par conséquent un renvoi vers un cabinet juridique indépendant pour mettre en place cette mesure.

### **HDS : nouvelles prestations**

La CMP suit l'avis de la CSTP et valide les nouvelles prestations suivantes :

- Ajout du remboursement des dépenses d'ergothérapie dans le pack prévention,
- Facilitation du renouvellement du pack aidant une fois lorsque l'enveloppe du 1<sup>er</sup> pack aidant est épuisée.
- Évolution du plafond des tranches de salaire de référence permettant de bénéficier de l'aide au financement de la cotisation de complémentaire santé des anciens salariés et extension de l'abondement à toutes les adhésions facultatives.
- Allongement à 6 mois pour demander un pack coup dur décès.

Le pack handicap n'est pas encore validé en l'état car les modalités de gestion restent à préciser. Il devra être revu lors des prochaines réunions.

Prime liée à la détention d'un CQP PAH (Phytothérapie Aromathérapie Herboristerie)

Les avis divergent une nouvelle fois entre les syndicats et le patronat. La FSPF et l'USPO s'entendent sur une prime

équivalente à 30 fois la valeur du point, avec la possibilité non équivoque de cumul avec la prime préparation. Autrement dit, le détenteur du CQP passe plus de 300 heures de cours en présentiel pour au final toucher environ 150€ brut de plus par mois. D'autant plus que la CFDT estime que l'impact de ce CQP peut représenter 10 à 15% du temps de travail du salarié. Ainsi, tous les syndicats de salariés sont tous d'accord pour une prime équivalente à 50 fois la valeur du point. La CFE-CGC souhaiterait même une harmonisation entre tous les CQP. Suite à une brève suspension de séance, les chambres patronales pourraient accorder une prime de 40 fois la valeur du point. Faute d'accord en l'état, les négociations reprendront à la prochaine CMP.

### Avenant à l'accord sur l'usure professionnelle

---

L'accord sur l'usure professionnelle signé lors de la précédente CMP nécessite un avenant explicitant la correspondance entre les métiers et les accidents du travail et maladies professionnelles. Le secrétariat de la FSPF a envoyé ce tableau à la DGT qui l'a ensuite validé. Après lecture, la CMP valide la signature de cet avenant mis à part la CGT.

### Ordre du jour de la prochaine CMP

---

- Relevé de décisions du 30 juin 2025 ,
- Dossiers HDS (s'il y a lieu) ,
- Rapport économique et social de la branche officinale ,
- Prime CQP PAH ,
- Prévoyance ,
- Questions diverses.

Fin de la séance

## Le contrat de sécurisation professionnelle dit « CSP »

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) doit vous être proposé lors d'un licenciement économique ou pour restructuration.

Ce dernier permet aux salariés concernés de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un ensemble de mesures qui pourraient permettre d'accélérer leur retour à la vie active.

Le CSP doit être proposé à tous les salariés licenciés pour motif économique qui justifient d'une année d'ancienneté dans l'entreprise au sens de l'article L 1234-2 du Code du Travail et être physiquement aptes à l'exercice d'un emploi.

**Rappelons que le CSP n'est pas accessible en cas de rupture conventionnelle.**

### Comment le salarié licencié doit-il être informé qu'il peut bénéficier d'un CSP ?

---

La loi prévoit que chaque salarié licencié pour motif économique doit être informé individuellement et par écrit de l'existence du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qui lui est offerte d'y adhérer.

C'est en principe lors de l'entretien préalable au licenciement que l'employeur doit remettre au salarié convoqué un document relatif au CSP contre récépissé.

Dans ce document doivent figurer :

- La date de remise du document faisant courir le délai de réflexion dont va pouvoir disposer le salarié ;

- Le délai accordé au salarié pour dire s'il accepte ou refuse le CSP
- La date à partir de laquelle le contrat de travail serait rompu dans l'hypothèse où le salarié accepterait le CSP
- La date à partir de laquelle, en cas d'acceptation du CSP, son contrat de travail est rompu.

Le document qui vous est remis comporte un volet « bulletin d'acceptation » détachable, que le salarié doit compléter et remettre à son employeur si celui-ci accepte le CSP.

### Quel est le délai de réflexion accordé au salarié ?

Le délai de réflexion accordé au salarié pour rendre sa réponse est de 21 jours. Ces 21 jours sont calculés à compter de la date de remise du document.

A noter que ce délai est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation.

Au cours de ce délai, vous pourrez bénéficier d'un entretien réalisé par France Travail afin de vous aider dans vos choix.

Lorsque à la date prévue pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion dont dispose le salarié n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Cette lettre doit préciser la date d'expiration du délai de réflexion.

**En cas de refus du CSP, elle constitue la notification du licenciement au salarié.**

## Comment le salarié adhère-t-il au CSP ? Quelle démarche doit-il effectuer ?

---

Lorsque le salarié a décidé d'adhérer au CSP, ce dernier doit remettre à l'employeur dans les délais qui lui sont impartis le bulletin d'adhésion dûment rempli et signé.

Il est important de remettre avec le bulletin d'acceptation, la demande d'allocations spécifiques de reclassement, elle-même dûment complétée et signée par le salarié. Il faut également joindre une copie de votre carte d'assurance maladie (carte vitale) et de votre pièce d'identité.

## Quelles sont les conséquences d'une acceptation du CSP ?

---

En cas d'acceptation du CSP par le salarié, il va être considéré que son contrat de travail a été rompu d'un commun accord à la date d'expiration du délai de réflexion mais une précision importante doit être faite afin de mettre fin aux rumeurs.

Ce n'est pas parce que le salarié accepte un CSP qu'il renonce à tout droit de poursuivre son employeur devant le Conseil des Prud'hommes. Il aura le droit de contester le motif du licenciement s'il estime que ce dernier était abusif.

Le CSP prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

## Quel est statut du salarié qui a accepté le CSP ?

---

Le salarié bénéficie, dès le jour suivant la rupture du contrat de travail, du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Bien évidemment, l'absence de réponse du terme du délai de réflexion est assimilée à un refus. Dans ce cas, le préavis du salarié se déroule normalement sauf en cas de dispense de ce dernier

et le salarié a seulement droit à l'indemnisation par l'assurance chômage à l'issue de cette période.

### **Quelle sanction pour l'employeur qui ne proposerait pas le bénéfice du CSP ?**

---

Dans ce cas l'employeur est redevable à France Travail d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaires bruts, portée à 3 mois lorsque son ancien salarié adhère au CSP sur proposition de France Travail. Ce dernier assure, pour le compte de l'UNEDIC, le recouvrement de ces éventuelles pénalités.

Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou reprise d'entreprise.

#### **Ce parcours comprend :**

Une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel tenant compte, au plan territorial, de l'évolution des métiers et de la situation du marché du travail.

Des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.

L'accompagnement des bénéficiaires du CSP est confié à France Travail.

### **L'entretien individuel de pré-bilan du CSP**

---

La loi prévoit que le salarié qui accepte un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) bénéficie, dans les huit jours suivant la date d'effet de la convention, d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de ses capacités professionnelles.

Cet entretien est censé permettre de mieux cerner le profil du salarié et le projet de reclassement qui peut lui être proposé. Il met en exergue les atouts du salarié et ses freins éventuels pour trouver un emploi. Il peut conduire à un bilan de compétences.

### Plan d'action personnalisé

---

Les prestations d'accompagnement retenues d'un commun accord, eu vu du résultat de l'entretien de pré-bilan, doivent être proposées au salarié licencié au plus tard le mois suivant cet entretien, dans le cadre d'un plan d'action de reclassement personnalisé.

### Quel est le contenu de ce plan d'action ?

---

Ce plan comprend :

Un suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un correspondant destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan d'action, y compris dans les 6 mois suivant son reclassement.

Des mesures d'appui social et psychologique pour permettre à l'intéressé de prendre la mesure des engagements réciproques liés au CSP.

Des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi.

## Quelques conseils

Il nous semble important d'accepter le CSP

S'il est clair en effet, que ce contrat n'est pas réellement destiné à des salariés bac +6 comme peuvent l'être les pharmaciens adjoints et qu'il vise plutôt une population moins diplômée

Certains de nos adhérents nous informent que durant leur CSP aucune formation correspondant à leurs attentes ne leur a été proposé

Alors pourquoi nous conseillons-vous le CSP ?

Tout simplement parce que celui-ci vous permet de percevoir une indemnisation plus importante que celle prévue par l'assurance chômage.

## Quel est le montant de l'allocation de sécurisation de l'emploi ?

---

L'allocation est payée mensuellement à terme échu, pour tous les jours que ceux-ci soient ouvrables ou non.

**Elle correspond à 75% du salaire brut du salarié soit quasiment l'équivalent de son salaire net.**

Nous vous rappelons qu'un cadre qui refuserait le CSP percevrait des allocations chômage correspondant seulement à 57,4% de son salaire brut.

La différence entre CSP et chômage classique est donc très importante au niveau indemnisation – il est important de le savoir.

## **Bon à savoir**

Le service des allocations doit être interrompu à compter du jour où l'intéressé :

- Retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger ;
- Est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;
- Est admis à bénéficier du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;
- Cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage.
- Est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale.

## **Que devient le salarié licencié à l'issue du CSP ?**

---

Si ce dernier n'a toujours pas trouvé d'emploi, il va pouvoir prétendre dans la limite de ses droits au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi - ARE) dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans délai d'attente ni différé d'indemnisation.

## Précisions sur la prime d'équipement en Pharmacie d'Officine

### **Pour l'année 2025, le montant de la prime d'équipement est de 90 euros**

Tous les salariés de la Pharmacie d'Officine, dès lors qu'ils ont plus d'un an de présence dans leur entreprise peuvent prétendre au bénéfice de cette prime.

Que ceux-ci travaillent à temps plein ou à temps partiel, peu importe le type de contrat, quelle que soit leur qualification, cette prime leur est due - et ce conformément à l'article 9 de la convention collective.

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 votre employeur a décidé de vous fournir 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 ;

- Que si le salarié a plusieurs employeurs, le salarié doit bénéficier de l'intégralité de l'indemnité annuelle d'équipement dans chacune des officines où il travaille ;
- Que si le salarié a été absent dans l'année pour maladie, accident du travail, maternité, l'intégralité de la prime doit lui être versée, sauf si bien sûr celui-ci a été absent toute l'année ;
- Que l'employeur n'a pas le droit de redemander au salarié le reversement des sommes non engagées par le salarié pour l'achat de son équipement ;
- Que quel que soit le temps de travail du salarié, la prime doit lui être versée sans son intégralité.

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

## 01 - Ain

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

## 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 | WEEKEND

## 38 - Isère

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

## 44 - Loire-Atlantique

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

## 45 - Loiret

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PARTIEL

## 47 - Lot-en-Garonne

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN | PARTICIPATION FRAIS GARDE ENFANTS

## 69 - Rhône

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PARTIEL

## 84 - Vaucluse

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

## 93 - Seine-Saint-Denis

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

