

LA LETTRE DU SYNCASS-CFDT

N°198

L'ACTUALITÉ DES PHARMACIENS SALARIÉS | OCTOBRE 2025

| EDITO

Concrétiser des avancées pour les pharmaciens adjoints, les éternels oubliés de l'officine.2

| DANS CE NUMERO

Pharmaciens Adjoints, attention, vous n'êtes pas dermatologues..... 5

La maladie survenue durant les congés payés permet de reporter ces derniers 6

Comment se calculent les congés payés lorsqu'on travaille à temps partiel ?7

Quelques rappels sur les modalités d'organisation du travail à temps partiel..... 9

Barème de rachat de trimestres en 2025..... 11

Portabilité des frais de soins de santé et de prévoyance ; attention vous n'êtes pas toujours couverts....13

Offres d'emploi sur l'ensemble de la France16



Concrétiser des avancées pour les pharmaciens adjoints, les éternels oubliés de l'officine.

Les pharmaciens adjoints reprennent leur activité après les vacances d'été retrouvent leur poste avec un goût amer. Pour bon nombre d'entre eux, le retour derrière le comptoir se fait dans un climat de lassitude avec la sensation que rien ne change pour eux.

Leur charge de travail est croissante avec, l'accompagnement des patients chroniques, le suivi vaccinal, la dispensation élargie, la gestion des tensions d'approvisionnement... tandis que leur rémunération évolue très faiblement quand elle ne reste pas totalement figée.

La CFDT a certes conclu un accord sur les classifications publié au Journal officiel le 18 septembre dernier. Cependant, il ne prendra effet qu'au deuxième mois suivant cette publication. Autrement dit, les évolutions tant attendues seront applicables à partir du 1^{er} Novembre 2025. Comme pour tout accord, la signature n'entraîne pas automatiquement la mise en oeuvre de ses dispositions. Il faut que titulaires et adjoints aient bien saisi toute la teneur du texte... Le SYNCASS-CFDT est à vos côtés afin d'expliquer la portée de l'accord pour chacun d'entre vous.

Par ailleurs, certains pharmaciens aux coefficients plus élevés n'ont pu bénéficier d'une révision lors de ces négociations de branche. Ils expriment leur déception.

Pour les uns, cette attente, pour les autres ce refus patronal de revalorisation : ce sont deux situations différentes mais qui traduisent un même sentiment, celui d'une dévalorisation

du métier. Pourtant de nombreux pharmaciens titulaires ne semblent pas avoir pris conscience de cette réalité.

Il faut reconnaître que certains titulaires sont en ce moment même confrontés à des difficultés financières importantes et sont plutôt concentrés sur leur propre situation mais tous n'en sont pas là. D'autres s'en sortent financièrement très bien sans pour autant songer à améliorer la reconnaissance salariale de leurs adjoints.

Ces dernières semaines presque tous ont choisi la voie de la contestation des orientations des pouvoirs publics passant par des grèves, des fermetures symboliques et d'autres formes de mobilisation.

Dans ce contexte, les adjoints se sont retrouvés bien souvent seuls à pied d'œuvre derrière le comptoir. Ils sont demeurés invisibles pour la population alors que ce sont eux qui ont porté au quotidien le fonctionnement des officines et ont continué à les faire tourner.

Depuis plusieurs années, la profession n'attire plus les jeunes. Les facultés sont loin de faire le plein. Et nous l'avons dit et expliqué à maintes reprises aux chambres patronales : comment attirer et fidéliser les jeunes diplômés quand la reconnaissance est aussi limitée alors que les missions s'élargissent ?

Trop de pharmaciens titulaires se lamentent sans cesse sur leur sort, alors qu'ils n'hésitent pas à déléguer leur garde à leurs adjoints. C'est choquant quand ils sont personnellement réquisitionnés en tant que pharmaciens titulaires.

Aussi nous nous interrogeons : quand les employeurs prendront-ils enfin conscience du rôle essentiel des adjoints, quand comprendront-ils que sans eux leur officine ne pourrait tout simplement pas fonctionner ?

Nous disions dans une précédente circulaire que les pharmaciens adjoints étaient les piliers de l'officine, les murs porteurs d'une pharmacie car beaucoup d'entre elles ne pourraient pas tenir sans eux.

Il est impératif de ne pas en rester à l'accord publié le 18 septembre qui est un premier pas dans la direction à prendre ; motiver et reconnaître des pharmaciens salariés pleinement investis. Sans quoi, c'est tout l'édifice de la pharmacie d'officine qui risque de vaciller.

Les employeurs ont, de leur côté, une fois de plus, négocié avec le gouvernement afin de trouver un compromis. Ils ne supporteront probablement pas la baisse des remises commerciales qui leur sont consenties sur les génériques. Ils ont comme souvent négocié pour eux sans songer à leurs confrères.

Alors, il est grand temps que ceux-ci mesurent pleinement l'importance et le rôle crucial des adjoints dans l'officine et leur accordent enfin la considération qu'ils méritent. Le SYNCASS-CFDT poursuivra son combat pour concrétiser des avancées pour chacun.

Corinne BERNARD

Pharmaciens Adjoints, attention, vous n'êtes pas dermatologues

Une association de patients, France Assoc Santé, attire l'attention sur l'utilisation de la télé-expertise dermatologique et l'utilisation de dermatoscopes dans les Pharmacies d'officine.

(www.france-assoc-sante.org, anciennement CISS Collectif Inter-associatif Sur la Santé avant 2017)

A ce jour, environ 500 Pharmacies sont équipées, en particulier, une chaîne de Pharmacies.

De nombreuses zones d'ombre subsistent en matière de qualité, de sécurité, et de droits des patients.

La Société Française de Dermatologie, s'inquiète de l'essor rapide de l'Intelligence Artificielle, dans le dépistage des cancers cutanés et dénonce de nombreuses dérives.

Les Pharmaciens adjoints doivent rester vigilants: le résultat doit être validé par un dermatologue, et les dermatoscopes doivent être certifiés (CE).

Des résultats ont entraîné des retards de diagnostic, et de prise en charge de cancers cutanés, perte de chance de guérir plus rapidement pour le malade.

Le Pharmacien est de plus en plus « détourné » de ses compétences et connaissances sur le « médicament », pour pallier les carences de la Société. Ce n'est pas parce qu'il y a de moins en moins de dermatologues, qu'il faut transférer leur expertise, aux Pharmaciens.

Françoise BERGIER

La maladie survenue durant les congés payés permet de reporter ces derniers

C'est un arrêt de la Cour de cassation en date du 10 septembre 2025 qui permet aux salariés de reporter leurs congés payés en cas de maladie survenue durant leurs vacances.

Cet arrêt a été rendu par la haute juridiction en ce sens, après que la commission européenne ait mis la France en demeure de se conformer au droit européen et de s'aligner sur d'autres pays déjà en avance par rapport à nous sur le sujet.

Bien entendu, le salarié devra avoir un arrêt de travail en bonne et due forme et le transmettre à son employeur en se conformant aux règles habituelles.

Pour rappel très fréquemment les conventions collectives et les contrats de travail prévoient une information immédiate de l'employeur et une transmission de l'arrêt de travail original à ce dernier dans les 48 heures. (depuis la sécurisation des arrêts de travail depuis le 1^{er} septembre, de nombreux employeurs exigent en effet l'envoi de l'original par courrier postal, au-delà de la transmission électronique initiale).

Seuls les congés payés sont concernés par ce report possible.

Il s'agit donc des cinq semaines de congés payés prévues par la loi en France, plus favorables que les quatre semaines minimales européennes.

La Haute cour de justice rend une décision en faveur des salariés mais ces derniers devront être très vigilants car des contrôles diligentés par leur employeur seront possibles. En effet, dès lors qu'un arrêt de travail leur aura été prescrit par le médecin, ceux-ci ne seront plus en congés payés mais en arrêt maladie. Il y aura donc des horaires de sorties autorisées ou des sorties libres.

Comment se calculent les congés payés lorsqu'on travaille à temps partiel ?

Les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient des mêmes droits que leurs collègues à temps plein en matière de congés payés.

C'est-à-dire qu'ils bénéficient de deux jours et demi de congés par mois travaillé.

LES PRINCIPES

Premier principe

Pour pouvoir prétendre à ces deux jours et demi il suffit d'avoir travaillé un mois au minimum suivant l'horaire qui a été convenu avec votre employeur. Selon ce principe, toute journée de travail sera considérée comme une journée de travail effectif quel que soit le nombre d'heures effectuées. Un salarié qui n'effectuerait même qu'une seule heure par jour pourrait bénéficier de ces deux jours et demi.

Second principe

Même si l'horaire de travail d'une journée de travail est très faible et que le salarié pose son jour de congé sur cette journée, il lui sera quand même déduit un jour complet de congés.

Selon ce même principe, un salarié qui travaille à mi-temps du lundi au vendredi et décidé de prendre une semaine de congés devra décompter six jours ouvrables de congés payés et non trois jours.

Le décompte des congés payés en jours ouvrables pour les salariés à temps partiel se fait donc de la même façon que pour les salariés à temps plein.

Le point de départ des congés est le premier jour où le salarié aurait dû travailler. Ensuite, on doit décompter tous les jours ouvrables qui suivent jusqu'à la reprise du salarié.

Exemple

Un salarié qui travaille à temps partiel les lundis, mardis et mercredis a droit comme un salarié à temps plein à 30 jours ouvrables (2,5 x 12mois).

- Si ce salarié décide de s'absenter du jeudi au mardi suivant compris il ne se verra décompter que deux jours ouvrables – le lundi premier jour normalement travaillé et le mardi.
- Si par contre il s'absente du mercredi jusqu'au mardi suivant inclus, le salarié se verra décompter six jours ouvrables.

Troisième principe

Si le travail à temps partiel n'a aucune incidence sur la durée des congés payés, il a par contre des conséquences sur la rémunération de ces jours dans la mesure où l'indemnité de congés payés se calcule en fonction de l'horaire de travail.

Quelques rappels sur les modalités d'organisation du travail à temps partiel

Nous vous rappelons que par dérogation à la loi, la durée minimale hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel est de 16 heures pour le personnel de la Pharmacie d'Officine.

En contrepartie de cette durée maximale dérogatoire, les horaires de travail des salariés concernés doivent être regroupés :

- soit sur des journées ou demi-journées régulières (fixation d'horaires appelés à se répéter selon une fréquence régulière, notamment entre les jours de la semaine ou les semaines du mois).
- soit sur des journées ou demi-journées complètes (fixation d'une durée de travail quotidienne continue).

Modification de la répartition de la durée du travail

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine du mois doit être notifiée au salarié à temps partiel au moins 7 jours ouvrés à l'avance.

Interruptions journalières d'activité

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder 2 heures.

Compléments d'heures

L'accord prévoit la possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail des salariés à temps partiel par avenant au contrat de travail.

Les avenants « compléments d'heures » doivent être proposés en priorité aux salariés et à ceux qui supportent des charges de famille importantes (parents isolés notamment). Le salarié auquel un tel avenant est proposé dispose d'un délai de réflexion de 3 jours ouvrables pour communiquer sa réponse à l'employeur, son refus ne constituant ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures effectuées dans le cadre d'un avenant « complément d'heures » sont majorées de 15%, leur paiement ne pouvant être remplacé par un repos compensateur.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant sont, quant à elles, conformément à la loi, majorées de 25%.

Heures complémentaires

Limite

Le nombre d'heures complémentaires pouvant être accomplies par un salarié est limité au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Majorations

Chaque heure complémentaire donne lieu à une majoration de salaire de 15%, leur paiement ne pouvant être remplacé par repos compensateur.

| Barème de rachat de trimestres en 2025

Age en 2025	OPTION 1 Rachat pour le taux seul			OPTION 2 Rachat pour le taux et la durée d'assurance		
	salaire ou revenu					
	Inférieur à 35 325 €	Entre 35 325€ et 47 100€	Supérieur à 47 100 €	Inférieur à 35 325 €	Entre 35 325€ et 47 100€	Supérieur à 47 100 €
31 ans	1 543 €	5,55%	2 057 €	2 286 €	8,23%	3 048 €
32 ans	1 599 €	5,76%	2 132 €	2 370 €	8,53%	3 160 €
33 ans	1 656 €	5,96%	2 208 €	2 454 €	8,54%	3 272 €
34 ans	1 713 €	6,17%	2 284 €	2 539 €	9,14%	3 385 €
35 ans	1 771 €	6,38%	2 361 €	2 624 €	9,45%	3 489 €
36 ans	1 828 €	6,58%	2 438 €	2 709 €	9,76%	3 613 €
37 ans	1 886 €	6,79%	2 515 €	2 795 €	10,06%	3 727 €
38 ans	1 945 €	7,00%	2 593 €	2 883 €	10,35%	3 843 €
39 ans	2 005 €	7,22%	2 673 €	2 971 €	10,70%	3 961 €
40 ans	2 065 €	7,43%	2 743 €	3 060 €	11,02%	4 080 €
41 ans	2 126 €	7,65%	2 834 €	3 150 €	11,34%	4 201 €
42 ans	2 187 €	7,87%	2 915 €	3 240 €	11,67%	4 320 €
43 ans	2 247 €	8,09%	2 995 €	3 329 €	11,99%	4 439 €
44 ans	2 306 €	8,30%	3 075 €	3 418 €	12,30%	4 557 €
45 ans	2 366 €	8,52%	3 154 €	3 506 €	12,62%	4 674 €
46 ans	2 426 €	8,74%	3 235 €	3 596 €	12,95%	4 794 €
47 ans	2 488 €	8,96%	3 317 €	3 687 €	13,27%	4 915 €
48 ans	2 549 €	9,18%	3 398 €	3 777 €	13,60%	5 036 €
49 ans	2 610 €	9,40%	3 479 €	3 867 €	13,92%	5 156 €
50 ans	2 672 €	9,62%	3 583 €	3 960 €	14,26%	5 279 €
51 ans	2 734 €	9,84%	3 646 €	4 052 €	14,59%	5 402 €
52 ans	2 796 €	10,07%	3 728 €	4 143 €	14,92%	5 525 €
53 ans	2 857 €	10,29%	3 810 €	4 234 €	15,25%	5 646 €

Age en 2025	OPTION 1 Rachat pour le taux seul			OPTION 2 Rachat pour le taux et la durée d'assurance		
	salaire ou revenu					
	Inférieur à 35 325 €	Entre 35 325€ et 47 100€	Supérieur à 47 100 €	Inférieur à 35 325 €	Entre 35 325€ et 47 100€	Supérieur à 47 100 €
54 ans	2 919 €	10,51%	3 891 €	4 325 €	15,57%	5 767 €
55 ans	2 980 €	10,73%	3 973 €	4 416 €	15,90%	5 888 €
56 ans	3 041 €	10,95%	4 055 €	4 507 €	16,23%	6 009 €
57 ans	3 103 €	11,17%	4 138 €	4 599 €	16,56%	6 132 €
58 ans	3 162 €	11,39%	4 216 €	4 686 €	16,87%	6 248 €
59 ans	3 220 €	11,59%	4 294 €	4 772 €	17,18%	6 363 €
60 ans	3 275 €	11,79%	4 367 €	4 854 €	17,48%	6 472 €
61 ans	3 329 €	11,99%	4 439 €	4 933 €	17,76%	6 578 €
62 ans	3 383 €	12,18%	4 510 €	5 013 €	18,05%	6 684 €
63 ans	3 298 €	11,57%	4 397 €	4 888 €	17,60%	6 517 €
64 ans	3 214 €	11,57%	4 285 €	4 762 €	17,15%	6 350 €
65 ans	3 129 €	11,27%	4 172 €	4 637 €	16,70%	6 183 €
66 ans	3 044 €	10,96%	4 059 €	4 512 €	16,24%	6 015 €

Portabilité des frais de soins de santé et de prévoyance ; attention vous n'êtes pas toujours couverts



Alors que nous sommes nombreux à penser que tous les salariés licenciés pour motif économique indemnisés par France Travail pourraient tous bénéficier gratuitement de la portabilité dans la branche de la Pharmacie d'Officine, il n'en est rien. Ceci, en effet, n'est pas vrai dans certains cas :

1^{er} cas de figure ne permettant pas de bénéficier de la portabilité

Lorsque la pharmacie a été fermée pour liquidation judiciaire, le salarié a certes été licencié pour motif économique, il peut prétendre à des allocations versées par France Travail mais celui-ci ne pourra pas d'office bénéficier de la gratuité de la portabilité en soins de santé et prévoyance si nécessaire car son employeur, en ne cotisant plus, ne participe pas à la mutualisation. Le régime de la Pharmacie d'Officine ne le prendra pas d'office en charge.

Aussi, si vous vous retrouvez en pareille situation et êtes confronté à cette difficulté, nous vous conseillons d'exercer un

recours auprès de Klésia ou de l'Apgis car toutes les situations qui se présenteront seront étudiées au cas par cas.

2^{ème} cas d'exclusion quasiment méconnu par les pharmaciens de la branche

Lorsqu'un salarié a été licencié pour motif économique et bénéficie d'une indemnisation par France Travail, ce dernier pense qu'il pourra bénéficier gratuitement de la portabilité pendant :

- 12 mois maximum pour les frais de soins ou de prévoyance tant qu'il n'a pas retrouvé d'emploi.

Mais ceci n'est vrai qu'à la condition que le salarié ne retravaille absolument pas.

En effet, il apparaît qu'un contrat à durée déterminée repris ne serait-ce que pour une très courte durée pendant cette période de chômage, ferait perdre au salarié tout droit à la portabilité.

En pareille situation, cette gratuité tomberait de plein droit et vous vous verriez contraint de vous couvrir ou de vous faire couvrir car vous ne pourriez plus continuer à bénéficier gratuitement des garanties du régime de branche.

Jusqu'à ce jour, les salariés l'apprennent à leurs dépens. Ceux-ci pensent accepter un Contrat à durée déterminée de quelques jours pour se relancer dans la vie active mais le système actuel est tel que cela les pénalise plutôt qu'autre chose.

| 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

06 - Alpes-Maritimes

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN OU PARTIEL

13 - Bouches-du-Rhône

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

33 - Gironde

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

34 - Hérault

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

44 - Loire-Atlantique

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

59 - Nord

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

64 - Pyrénées-Orientales

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PARTIEL

91 - Essonne

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI OU CDD

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

