

LA LETTRE DU SYNCASS-CFDT

N°200

L'ACTUALITÉ DES PHARMACIENS SALARIÉS | MARS 2026



| DANS CE NUMERO

Données de santé : un cadre clair pour éviter de porter seul la responsabilité	3
CPPNI du 19 janvier 2026.....	7
Congés payés en pharmacie d'officine.....	12
« Tant que rien n'est écrit, rien n'est fait » ? Promesse unilatérale d'embauche et remplacement en pharmacie d'officine.....	16
Offres d'emploi sur l'ensemble de la France	20



| Edito de Mars 2026



En officine, les risques ne tiennent pas seulement à l'activité elle-même, mais aussi aux zones grises : règles mal connues, pratiques implicites, engagements pris trop vite ou sans cadre clair.

Cette newsletter vise un objectif simple : sécuriser les pratiques et les droits, pour éviter que les salariés ne portent seuls des responsabilités qui relèvent de l'organisation ou du droit du travail.

Négociation de branche, protection des données de santé, congés payés, engagements d'embauche : derrière des sujets différents, une même exigence CFDT : clarifier, prévenir, protéger.

Parce qu'en officine, ni le droit ni vos droits ne doivent jamais être une variable d'ajustement.

Données de santé : un cadre clair pour éviter de porter seul la responsabilité

Ces dernières années, plusieurs fuites de données de santé ont concerné des opérateurs intervenant dans le système de soins. Qu'il s'agisse de plateformes de tiers payant, de gestion de données ou de services numériques, ces épisodes rappellent que les données de santé sont particulièrement sensibles et que leur protection reste un enjeu majeur. Dans ce contexte, les officines, comme l'ensemble des acteurs de santé, sont amenées à s'interroger sur leurs propres pratiques, notamment lorsque des documents de santé sont transmis par email.

En officine, ce sont souvent les adjoints et les équipes qui reçoivent les emails des patients : ordonnance, attestation de droits à la Sécurité sociale, cartes de mutuelle... Ces envois sont devenus courants, alors même que l'email classique n'est pas un canal sécurisé pour les données de santé.

Pour éviter que chacun ne « fasse au mieux » dans l'urgence, il est possible de poser un cadre commun, simple et adapté aux réalités du travail en officine.

Ce cadre repose sur quatre étapes complémentaires :

- la mise à disposition d'une adresse professionnelle sécurisée (MSSanté), relevant de l'organisation de l'officine ;
- l'information des patients sur l'activation de leur messagerie sécurisée via Mon Espace Santé ;
- un mail automatique d'information lorsque des documents sont envoyés via une adresse non sécurisée ;
- une procédure interne qui précise comment l'équipe traite ces emails au quotidien.

L'objectif est clair : sécuriser les échanges sans faire peser la responsabilité sur un salarié isolé, et permettre aux adjoints de travailler dans un cadre connu et partagé.

Des outils concrets pour sécuriser les échanges au quotidien

Les documents ci-dessous peuvent être utilisés tels quels en officine. Ils visent à protéger les patients comme les équipes.

Outil 1 – Mail automatique d'information à destination des patients

Objet : Information importante concernant l'envoi de documents

Bonjour,

Nous vous informons que ce canal de communication (email classique) n'est pas sécurisé pour l'envoi de données de santé (ordonnances, attestation de droits, carte de mutuelle, etc.).

Pour protéger vos données personnelles, nous vous recommandons d'utiliser en priorité l'un des canaux sécurisés suivants :

- Mon Espace Santé
- Messagerie Sécurisée de Santé (MSSanté)
- Dépôt direct des documents à l'officine

Si vous choisissez malgré tout de nous transmettre des documents par email, vous reconnaissez le faire à votre initiative. Les documents reçus par ce biais seront utilisés uniquement pour le traitement de votre demande et supprimés après prise en charge.

Cordialement,

L'équipe officinale

Outil 2 – Procédure interne : gestion des emails contenant des données de santé

Objectif

Assurer la protection des données personnelles et de santé transmises par email, tout en garantissant la continuité de la prise en charge des patients.

Champ d'application

Cette procédure s'applique à l'ensemble de l'équipe officinale lors de la réception de documents par email (ordonnances, cartes mutuelle, cartes Vitale, justificatifs médicaux).

1. Information du patient

Le patient est informé que l'email classique n'est pas un canal sécurisé. Une alternative sécurisée est systématiquement proposée.

2. Réception et utilisation des documents

Seuls les documents strictement nécessaires à la prise en charge sont utilisés. Aucune donnée inutile ou excessive n'est conservée.

3. Traitement

Les documents reçus sont utilisés uniquement pour le traitement de la demande du patient.

4. Suppression

Les emails et pièces jointes contenant des données personnelles ou de santé sont supprimés après traitement.

5. Sécurité interne

Les emails ne sont pas transférés vers des adresses personnelles et ne sont pas stockés durablement.

6. Traçabilité

Il doit être possible de démontrer que le patient a été informé et qu'une alternative sécurisée a été proposée.

Responsabilité

Chaque membre de l'équipe applique cette procédure dans le cadre de ses fonctions.

Ce que garantit ce cadre

- une meilleure protection des données de santé des patients ;
- des repères clairs et partagés pour les équipes officinales ;
- la certitude que la sécurité numérique ne repose pas sur un salarié isolé.

| CPPNI du 19 janvier 2026

Parties en présence

La CPPNI s'est tenue sous la présidence de la Direction générale du travail (DGT), qui garantit le cadre juridique des échanges.

- Organisations syndicales de salariés : FO, CGT, UNSA, CFE-CGC, CFTC.
- Pour la CFDT : Stevan Jovanovic, Franz Hauser, Anaïs M'Saïdié.
- Organisations patronales : FSPF et USPO.
- Organisme intervenant : APGIS (gestion du HDS).

Validation du relevé de décisions

Le relevé de décisions de la CPPNI du 15 décembre 2025 a été adopté à l'unanimité.

Fonds HDS : des décisions très concrètes

→ Deux dossiers ont été examinés :

- Le premier a été adopté à l'unanimité.
- Le second a d'abord été contesté en raison de deux demandes conjointes, dont l'une comportait un reste à charge inférieur à 3 €. Il a finalement été accepté pour la totalité du montant demandé.

Classification des cadres : une interprétation attendue

➔ **Une question d'interprétation a été soulevée par la CGT** concernant les conditions permettant le passage de la position II – classe A à la position II – classe B des cadres pharmaciens, dans le cadre de la nouvelle classification étendue depuis novembre 2025.

- Le patronat défend une lecture restrictive, reposant principalement sur des formations universitaires de type DU.
- Les organisations syndicales refusent cette approche, jugée trop limitative.

⚠ La DGT a rappelé qu'en l'absence d'avis d'interprétation de la CPPNI, le risque de contentieux prud'homal est réel.

➔ **Faute d'accord, aucun avis n'a été rendu à ce stade.** Cette absence d'avis corrobore pleinement l'analyse de la CFDT : la classification issue de l'accord étendu est bancal, incomplète et juridiquement fragile. Les organisations les plus diligentes pour signer ce texte ont d'ailleurs été les plus divergentes sur ce point d'interprétation.

CQP : reconnaissance des qualifications toujours en débat

➔ **Les discussions ont confirmé de forts désaccords sur :**

- l'alignement des primes CQP,
- les critères de préparation pour le CQP PAH (Phytothérapie Aromathérapie Herboristerie),
- les conséquences du CQP Logisticien sur les missions des préparateurs.

⚠ L'USPO refuse toute modification des référentiels, tandis que la FSPF temporise et conditionne sa position à l'avancement des travaux sur le CQP Logisticien.

➔ **Une CPPNI exceptionnelle sera consacrée à ce sujet.**

Salaires et primes d'équipement *

** Positions des organisations – salaires : signataires FSPF, FO, UNSA, CFTC ; non signataires USPO, CGT, CFE-CGC ; CFDT en attente du retour de ses instances. Positions des organisations – prime d'équipement : signataires FSPF, FO, CGT, UNSA, CFE-CGC, CFTC ; non signataire USPO ; CFDT en attente du retour de ses instances (avis favorable).*

➔ **Au 1^{er} janvier 2026**, le SMIC a augmenté de 1,18 %, laissant encore quatre coefficients conventionnels en dessous du SMIC.

➔ **Après suspension de séance**, l'accord proposé se limite à +1,2 % de revalorisation salariale et à une prime d'équipement portée à 92 €.

⚠ Un compromis minimal, très en-deçà des revendications portées par les organisations syndicales.

➔ **Les revendications de la CFDT restent constantes :**

- suppression de la courbe de raccordement ;
- positionnement du coefficient 100 au niveau du SMIC +10 %, avec maintien des écarts ;
- fixation du coefficient 430 à un niveau au moins supérieur au plafond de la Sécurité sociale ;
- prime d'équipement portée à 95€ par an après 1 an d'ancienneté.

➔ C'est la raison pour laquelle la CFDT se tourne systématiquement vers ses instances avant toute signature d'un accord qui resterait très en-deçà de son mandat.

Prévoyance : des avancées à sécuriser

➔ Les échanges ont porté sur un projet d'avenant « 100 % santé » incluant notamment les fauteuils roulants (VPH), les prothèses capillaires et la vaccination en laboratoire d'analyses de biologie médicale (LABM).

⚠ Plusieurs points restent à clarifier : remboursements réels, distinction location/acquisition des VPH, intégration de la psychothérapie.

➔ L'APGIS s'est déclarée favorable à une prise en charge à 100 % des VPH, avec une préférence pour la location.

Autres dossiers abordés

- Suivi des réserves (avenant n°5) : abondement des premières années de retraite.
- Article 13 LFSS : contribution exceptionnelle des complémentaires portée à 2,05 %.
- Pack TMS / agressions : autres devis jugés trop élevés par rapport au prestataire initial, une enquête auprès des officines est prévue.
- Capital décès enfant (< 12 ans) : blocage réglementaire, renvoi à la CSTP.

Ordre du jour de la prochaine CPPNI

- Approbation du relevé de décisions de la CPPNI du 19 janvier 2026
- Dossiers HDS (s'il y a lieu)
- Revue des congés exceptionnels dans la CCN
- Congés pour révisions des étudiants en DEUST Préparateur-Technicien en Pharmacie
- Prévoyance
- Questions diverses

L'essentiel pour les salariés

- Salaires : +1,2 %, une hausse minimale.
- Prime d'équipement : 92 € par an.
- CQP : incertitudes persistantes sur les primes et les missions.
- Classification : une grille bancaire, source d'insécurité juridique.
- Prévoyance : avancées 100 % santé, vigilance sur l'application.

| Congés payés en pharmacie d'officine

Les congés payés sont un droit. Pourtant, chaque année, des pharmaciens se voient imposer leurs dates ou perdent des jours, faute d'anticipation ou de preuve écrite.

Voici les repères essentiels pour sécuriser vos congés et éviter toute perte de droits.

Les dates à retenir absolument

- En pratique, les congés doivent être pris entre le 1^{er} mai et le 30 avril.
- Après le 30 avril, les congés non pris ne sont plus dûs, sauf accord écrit de l'employeur.
- Les congés d'été doivent être demandés avant la fin du mois de mars.

Congés d'été : anticiper pour garder la main

À défaut de demande avant fin mars, l'employeur peut fixer l'ordre et les dates de départ. Ne pas poser ses congés, c'est laisser l'employeur décider à votre place.

Fractionnement : un droit à vérifier

- Au moins 18 jours ouvrables consécutifs doivent être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.
- Si ce minimum n'est pas respecté, des jours de congés supplémentaires peuvent être dus :
 - 1 jour ouvrable supplémentaire si le solde pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est compris entre 3 et 5 jours.
 - 2 jours ouvrables supplémentaires si le solde pris en dehors de cette période est d'au moins 6 jours.

Toute renonciation à ces jours doit être écrite.

Cadres pharmaciens : jours de congés supplémentaires

En plus des 5 semaines légales (30 jours ouvrables), les cadres pharmaciens bénéficient de 2 jours ouvrables supplémentaires par an après 6 ans d'ancienneté dans la même officine au titre de la convention collective.

Ces jours sont acquis à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise et peuvent être pris dès leur acquisition.

Congés payés et maladie : droits renforcés

- Depuis la loi du 22 avril 2024, un arrêt maladie permet désormais d'acquérir des congés payés, y compris en cas de maladie non professionnelle, à raison de 2 jours ouvrables par mois d'arrêt, dans la limite de 24 jours par an.
- Les congés non pris en raison d'un arrêt maladie ne sont pas perdus : ils sont reportables dans un délai de 15 mois après information par l'employeur.
- En cas de maladie pendant les congés payés, les jours concernés doivent être reportés sous réserve d'avoir transmis l'arrêt de travail à l'employeur (jurisprudence de la Cour de cassation du 10 septembre 2025).

Départs en congés : critères exhaustifs de départage

En cas de demandes concurrentes, l'employeur ne peut pas décider arbitrairement. Il doit tenir compte de critères objectifs et conventionnels :

- la situation familiale (personnes à charge),
- l'ancienneté dans l'entreprise,

- la situation des salariés ayant plusieurs employeurs,
- la situation des conjoints ou partenaires liés par un PACS.

Ces critères sont opposables à l'employeur devant le conseil de prud'hommes.

Preuve écrite : un réflexe indispensable

Conservez systématiquement une trace écrite :

de votre demande de congés,

et de l'accord explicite de l'employeur.

Sans accord écrit, il peut être soutenu que le congé n'a jamais été validé.

Déplacement des congés validés : un cadre strict

Une fois vos congés acceptés par l'employeur, leurs dates ne peuvent pas être modifiées librement.

- Moins d'un mois avant le départ, un report ou un déplacement n'est possible qu'en cas de circonstances exceptionnelles.
- Un simple besoin d'organisation ou un changement de planning ne suffit pas.

D'où l'importance d'un accord écrit : il fixe les dates et protège le salarié contre toute modification imposée.

Si un salarié est rappelé pendant ses congés, la convention collective prévoit :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires,
- le remboursement des frais de déplacement, sur justificatifs.

Ces droits sont opposables à l'employeur.

Modèle de demande de congés payés – prêt à l'emploi

Objet : Demande de congés payés

Madame / Monsieur,

Conformément à la convention collective nationale de la pharmacie d'officine, je sollicite l'autorisation de prendre [nombre] jour(s) de congés payés du [date de début] au [date de fin] inclus, avec une reprise du travail le [date de reprise].

Ces congés seront déduits de mon compteur de congés payés acquis. Je reste à votre disposition pour toute organisation nécessaire à la continuité du service.

Je vous remercie de bien vouloir me confirmer par écrit votre accord.

Cordialement,

[Nom Prénom – Qualité]

— ACCORD DE L'EMPLOYEUR —

☐ Accordé ☐ Refusé

Pour la période du : _____

Nom et qualité : _____

Date : _____

Signature / visa : _____

« Tant que rien n'est écrit, rien n'est fait » ? Promesse unilatérale d'embauche et remplacement en pharmacie d'officine

Annuler un remplacement à la dernière minute : un risque juridique à ne pas sous-estimer

En droit du travail, tous les engagements n'ont pas la même valeur juridique.

En matière de remplacement en pharmacie, une confusion fréquente autour de l'absence d'écrit peut laisser un salarié sans protection, alors même qu'il s'est organisé sur la base d'un engagement de l'employeur.

La promesse unilatérale d'embauche

Il y a promesse unilatérale d'embauche lorsque l'employeur exprime une volonté ferme et définitive de conclure le contrat de travail, sans réserve, et que les éléments essentiels du contrat sont déterminés.

En pratique, une promesse unilatérale existe notamment lorsque sont précisés :

- la fonction exercée (pharmacien adjoint, pharmacien remplaçant)
- la rémunération (ne pas oublier la prime conventionnelle de remplacement de titulaire)
- la date de prise de fonction ou la période de remplacement
- sans condition ni réserve explicite

Dans cette situation, l'employeur est juridiquement engagé, même en l'absence de contrat signé.

Une rétractation peut alors engager sa responsabilité et ouvrir droit à réparation du préjudice subi par le salarié.

C'est le contenu de l'engagement qui est apprécié par les juges, et non sa dénomination.

L'offre de contrat de travail

L'offre de contrat correspond à une simple proposition, qui peut être retirée tant qu'elle n'a pas été acceptée.

On se situe plutôt dans une offre lorsque :

- certains éléments essentiels restent à fixer ou à confirmer ;
- l'employeur formule des réserves explicites (« sous réserve », « si besoin », « sauf imprévu ») ;
- la conclusion du contrat dépend d'un événement futur (retour anticipé du titulaire, modification du planning, remplacement incertain).

« Tant que rien n'est écrit, rien n'est fait » : une idée reçue

La Convention collective nationale de la Pharmacie d'officine prévoit que le contrat de travail doit être établi par écrit.

Mais cette exigence formelle ne permet pas à l'employeur de se dédire librement lorsqu'il a déjà pris un engagement clair.

L'absence de contrat écrit n'empêche pas, à elle seule, l'existence d'une promesse unilatérale d'embauche.

La preuve est libre en droit du travail.

Comment réagir si le remplacement est annulé à la dernière minute ?

- Rassembler immédiatement les preuves (mails, SMS, messages, planning, consignes).
- Identifier s'il s'agissait d'une promesse unilatérale (poste, période, rémunération, absence de réserve).
- Réagir rapidement et calmement, en demandant une confirmation écrite de l'annulation. Cette démarche peut parfois suffire à désamorcer la situation ou à obtenir une solution amiable, par exemple la proposition d'une autre date ou période de remplacement.
- Ne pas rester seul : contacter la CFDT pour être accompagné(e).

À retenir

- L'annulation d'un remplacement à la dernière minute n'est pas automatiquement normale ni légale.
- Tout dépend de la nature de l'engagement pris.

| 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
470	3 717,50	33 457,50	21	252	166	86	7
500	3 954,79	35 593,16	22	264	174	90	7
520	4 112,98	36 916,88	23	276	182	94	8
530	4 192,08	37 728,75	24	288	190	98	8
600	4 745,75	42 711,75	27	324	214	110	9
800	6 327,67	42 711,78	27	324	214	110	9

| Formulaire de contact

☐ JE SOUHAITE PRENDRE CONTACT

☐ JE SOUHAITE ADHÉRER

NOM : PRÉNOM :

ADRESSE :

CODE POSTAL : VILLE :

ADRESSE MAIL :@.....

A retourner à : 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 Rachid AKHOURCHAM : rachid.akhourcham@syncass-cfdt.fr



38 - La Buisse

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI



67 - Strasbourg

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

TEMPS PLEIN



45 - Meung-sur-Loire

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

TEMPS PLEIN



77 - Melun

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN | 1 SAMEDI SUR 2



46 - Figeac

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN



93 - Rosny-sous-Bois

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN



46 - Figeac

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN



93 - Stains

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN OU PARTIEL



50 - Avranches

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN



54 - Longwy

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

