ISSN : 3037-0124

LA LETTRE DU SYNCASS-CFDT

N°202 L'ACTUALITÉ DES PHARMACIENS SALARIÉS | **JUILLET 2026**

EDITO

Édito : Derrière les droits, des engagements 2

DANS CE NUMERO

CMPPNI du 18 mai 2026 3

Transparence salariale : bientôt la fin des recrutements sans salaire affiché ? 8

Congé supplémentaire de naissance : un nouveau droit à partir du 1er juillet 2026 12

Formation professionnelle : ne laissez pas vos droits dormir ! 15

S'engager pour les autres salariés : des mandats qui méritent d'être connus 19

Cfdt: SYNCASS
S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

Édito : Derrière les droits, des engagements

Lorsque nous parlons de droits des salariés, nous évoquons souvent des textes, des accords ou des négociations.

Pourtant, derrière chaque droit, il y a toujours des femmes et des hommes qui s'engagent.

Les sujets abordés dans ce numéro en témoignent : négociation de branche, transparence salariale, congé supplémentaire de naissance, formation professionnelle ou encore engagement syndical. Les avancées sociales ne naissent jamais spontanément. Elles sont le fruit d'un travail collectif, parfois discret, mais toujours essentiel.

C'est également dans cet esprit que nous avons souhaité mettre en lumière les différents mandats exercés au service des salariés. Derrière les instances, les accords et les conventions collectives, il y a des personnes qui consacrent une partie de leur temps à défendre l'intérêt général.

À cet égard, ce numéro est aussi l'occasion de saluer l'engagement de notre collègue et amie Marie-Andrée PORTIER, qui s'apprête à prendre une retraite pleinement méritée.

Trésorière du SYNCASS-CFDT, Marie-Andrée a exercé des responsabilités essentielles au fonctionnement de notre organisation. Mais son engagement ne se résume pas à son mandat. Au fil des années, elle a accompagné de nombreux collègues, participé activement à la vie du syndicat et contribué, avec discrétion et constance, à faire vivre les valeurs que nous défendons.

Au nom des pharmaciens du SYNCASS-CFDT, nous lui adressons nos plus sincères remerciements et lui souhaitons une retraite riche de projets, de découvertes et de bonheur.

Parce que derrière chaque organisation qui agit pour les salariés, il y a avant tout des personnes qui font le choix de s'engager.

CMPPNI du 18 mai 2026

1. Parties en présence

La Commission Mixte Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CMPPNI) s'est tenue sous la présidence de la Direction générale du travail (DGT).

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

2. Approbation du compte-rendu

La CGT et FO soulignent des déséquilibres entre organisations dans la rédaction du compte-rendu et demandent des ajustements.

La DGT suggère aux différentes organisations de proposer leurs propres formulations lorsqu'elles le jugent nécessaire.

➔ L'approbation du compte-rendu du 30 mars 2026 est reportée.

3. Fonds HDS : un outil de plus en plus mobilisé

Sur les 10 dossiers examinés :

- 7 prises en charge intégrales
- 2 prises en charge partielles
- 1 refus

La CFDT salue une appropriation croissante du fonds HDS par les salariés.

⚠ Cependant, près d'un tiers de la séance a été consacré à leur examen.

➔ La création d'une sous-commission HDS est donc envisagée.

4. Logisticien : de vifs désaccords au blocage total

Les débats ont rapidement tourné court.

➔ Deux points de tension :

- un périmètre de missions indéfini, avec le risque d'un métier « couteau-suisse »
- un glissement de tâches possible entre les différents métiers de l'officine

⚠ Les chambres patronales éludent la question du périmètre et des responsabilités.

➔ L'ensemble des organisations syndicales décide de suspendre les travaux.

Pour la CFDT, la sous-attribution significative des primes CQP et l'application inégale des dispositifs conventionnels existants risquent de fragiliser encore davantage le dialogue social en officine.

5. Ancienneté et congés : statu quo imposé

Depuis la précédente CMPPNI, la FSPF persiste sur ses positions et émet le refus net de toute amélioration proposée par les organisations syndicales.

L'USPO adopte une position plus ouverte en se déclarant favorable à la

suppression de conditions d'ancienneté pour les congés exceptionnels pour décès.

Cependant, n'ayant pas la majorité, elle préfère ne pas signer un accord qui ne pourra pas être étendu à toutes les officines.

⚠ Évolution limitée à un alignement simple, bête et méchant sur le Code du travail

➔ Une révision a minima de la convention collective, sans prise en compte de la féminisation et du progressisme des salariés.

6. Collecte des fonds du paritarisme : des positions non arrêtées

Depuis le 1er janvier 2026, la collecte des fonds du paritarisme peut être confiée à l'Urssaf. À ce jour, la collecte est effectuée par l'APGIS.

Plusieurs enjeux divisent les organisations :

- la sécurisation et l'efficacité du recouvrement,
- le nombre faible de branche ayant délégué leur collecte à l'Urssaf,
- le maintien du pilotage de la branche pour les fonds qu'ils lui sont alloués.

➔ Aucune position commune à ce stade.

➔ Poursuite des discussions lors d'une prochaine CMPPNI.

7. Droits des salariés : nécessité de clarifier le cadre

L'article 5 de la Convention collective sur le droit syndical et la liberté d'opinion devra être modifié afin de prendre en compte la prise en charge des salaires des représentants des organisations de salariés lorsqu'ils siègent à l'OPCO-EP.

➔ Un nouvel avenant sera présenté lors d'une prochaine CMPPNI.

Rappel : le CFESES est accessible à tous les salariés, syndiqués ou non.

⚠ Des confusions persistent, en particulier du côté patronal.

➔ La CFDT réaffirme son attachement à un accès effectif aux droits de tous les salariés.

8. Prévoyance : avancées sur plusieurs dispositifs du HDS

➔ Pack TMS (troubles musculo-squelettiques) :

- ateliers sur la prévention des troubles musculo-squelettiques animés à l'officine par un ostéopathe partenaire
- phase test du module e-learning sur 6 mois négociée avec le prestataire
- intérêt marqué des officines consultées pour le pack

➔ Pack anti-agression :

Le pack sera présenté sous format vidéo lors d'une prochaine sous-commission.

➔ Ligne d'écoute psychologique :

- dédiée aux situations d'urgence et de détresse psychologique
- accessible 24h/24 – 7j/7
- un prestataire retenu par la CMPPNI ce jour

➔ Déploiement du pack TMS et de la ligne d'écoute psychologique à définir pour fin 2026.

9. Salaires : une grille de nouveau fragilisée

Revalorisation du SMIC au 1er juin 2026

⚠ Plusieurs coefficients passent à nouveau sous le SMIC

➔ La CFDT demande la reprise des négociations salariales

➔ CMPPNI exceptionnelle prévue le 6 juillet 2026

10. L'essentiel pour les salariés

- HDS : recours en hausse, mais traitement encore lourd
- Logisticien : arrêt des travaux face à un désaccord de fond
- Congés exceptionnels : avancées limitées au minimum légal
- Dialogue social : débat ouvert sur la collecte des financements et sécurisation du droit syndical
- Prévoyance : nouvelles actions du fonds HDS en cours de déploiement
- Salaires : grille de nouveau fragilisée par la hausse du SMIC

Transparence salariale : bientôt la fin des recrutements sans salaire affiché ?

Vous repérez une offre d'emploi. Le poste vous intéresse. Les missions correspondent à votre profil. Vous envoyez votre candidature.

Premier échange, parfois deuxième entretien… et toujours aucune information sur la rémunération proposée.

Cette situation particulièrement agaçante est tellement fréquente qu'elle paraît normale.

Pourtant, l'Union européenne entend bien changer les règles du jeu.

La directive européenne sur la transparence salariale devait être transposée dans le droit français avant le 7 juin 2026.

Malgré trois années laissées aux États membres pour s'y préparer, la France est aujourd'hui en retard. Pour autant, les grandes orientations fixées par la directive sont désormais connues.

Le salaire : souvent la dernière information connue

Dans de nombreuses offres d'emploi en officine, la rémunération est absente ou remplacée par des formules devenues familières :

- « rémunération selon profil »
- « salaire à définir »
- « rémunération attractive »
- « salaire selon expérience ».

Autrement dit : postulez d'abord, vous saurez ensuite.

Pour les pharmaciens, cette situation est loin d'être anodine. Combien de candidatures sont engagées sans connaître les conditions salariales réelles du poste ?

Combien d'entretiens aboutissent avant même que la question de la rémunération ne soit abordée ?

Ce que prévoit la directive européenne

Le principe est simple : le candidat devra être informé de la rémunération proposée ou, au minimum, d'une fourchette salariale avant l'embauche, dès l'offre d'emploi ou avant le premier entretien.

Autre changement majeur : un employeur ne pourra plus demander au candidat combien il gagnait dans son précédent emploi.

L'objectif est clair : que le salaire proposé dépende du poste et des compétences recherchées, et non de l'historique salarial du candidat.

La directive prévoit également une plus grande transparence sur les critères utilisés pour fixer les rémunérations et les évolutions de carrière. Ces critères devront être objectifs et non discriminatoires.

Les TPE ne sont pas hors sujet

La majorité des pharmacies d'officine sont des TPE. Dans ces structures, il n'existe généralement ni négociation salariale d'entreprise ni instance représentative du personnel comparable à celles rencontrées dans les grandes entreprises.

Pour autant, la question de l'égalité salariale, notamment entre les femmes et les hommes, ne disparaît pas.

En officine, une partie importante de la régulation passe par la branche professionnelle. Classifications, minima conventionnels, ancienneté, prévoyance ou encore égalité professionnelle font l'objet de négociations collectives qui concernent l'ensemble des salariés du secteur.

Autrement dit, lorsque l'entreprise ne dispose pas d'instances représentatives, la branche devient un acteur essentiel de la réduction des inégalités.

Dans un secteur composé majoritairement de TPE, la question de la transparence salariale se pose encore à un autre niveau : les données disponibles demeurent limitées et les écarts de rémunération sont souvent plus difficiles à objectiver.

Dans ce contexte, la branche professionnelle aura un rôle déterminant à jouer non seulement dans le suivi des écarts de rémunération mais aussi dans la mise en œuvre concrète de ces nouvelles exigences de transparence salariale.

Une évolution qui dépasse la question du salaire

La transparence salariale ne vise pas à imposer des rémunérations identiques. Elle vise à rendre les règles plus lisibles.

- Pourquoi un poste est-il rémunéré à tel niveau ?
- Quels critères justifient une augmentation ?
- Comment expliquer un écart de rémunération entre deux salariés occupant des fonctions comparables ?

Autant de questions qui sont rarement posées… et encore plus rarement documentées.

Ce qu'il faut retenir

La France a manqué l'échéance de transposition.

Pour autant, la directive européenne est connue.

La transparence salariale ne supprimera pas à elle seule toutes les inégalités professionnelles. En revanche, elle devrait permettre de rendre plus visibles les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et accélérer leur réduction d'autant plus lorsqu'ils ne reposent sur aucun critère objectif.

Demain, il sera plus difficile de recruter sans annoncer la rémunération proposée.

Et c'est probablement une bonne nouvelle.

Pendant longtemps, les candidats ont dû postuler pour connaître le salaire. Demain, le salaire devra être connu avant de postuler.

Un changement qui pourrait sembler anodin mais qui ne l'est pas.

Congé supplémentaire de naissance : un nouveau droit à partir du 1er juillet 2026

L'arrivée d'un enfant bouleverse une vie. Pourtant, jusqu'à présent, le temps accordé aux parents reposait essentiellement sur les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

À compter du 1er juillet 2026, un nouveau dispositif fait son apparition : le congé supplémentaire de naissance.

Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, il permet à chacun des parents de bénéficier d'une période supplémentaire de congé indemnisé pour accompagner les premiers mois de l'enfant.

Un droit individuel pour chacun des parents

Le principe est simple.

Pour chaque naissance ou adoption, chaque parent dispose de son propre droit au congé supplémentaire de naissance.

Le droit au congé supplémentaire de naissance :

- est individuel ;
- est non transférable ;
- peut être pris simultanément ou alternativement par les parents ;
- peut être fractionné en deux périodes d'un mois.

L'objectif affiché est de permettre une présence parentale plus importante au cours des premiers mois suivant l'arrivée de l'enfant.

Qui est concerné ?

Le dispositif s'applique notamment aux salariés du secteur privé, aux agents publics et aux indépendants.

Il concerne les enfants :

- nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026 ;
- nés prématurément lorsque la naissance était initialement prévue après cette date.

Une condition importante : le non-cumul

Le congé supplémentaire de naissance ne remplace aucun congé existant.

Il intervient uniquement après :

- le congé maternité ;
- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- ou le congé d'adoption.

Autrement dit, il vient compléter les dispositifs déjà en place.

Un délai à respecter

Le congé doit être pris dans un délai de neuf mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

Pour les enfants nés entre le 1er janvier et le 30 juin 2026, un régime transitoire est prévu : le délai court à partir du 1er juillet 2026.

Pourquoi ce nouveau droit est important ?

Au-delà du texte juridique, ce dispositif traduit une évolution de la société.

Longtemps, les politiques familiales ont principalement été pensées autour d'un congé maternité, qui reste hélas de courte durée par rapport à la moyenne européenne.

Avec ce nouveau droit, le législateur reconnaît davantage la place de chacun des parents dans les premiers mois de l'enfant.

Pour les pharmaciens salariés, souvent confrontés à des contraintes d'organisation importantes, la question n'est pas anodine.

Les premiers mois d'un enfant ne se résument pas à une formalité administrative. Ils constituent une période de construction familiale, d'adaptation et surtout de grande fatigue.

Le temps accordé aux parents n'est donc pas seulement une question sociale : c'est aussi une question de santé, d'équilibre de vie et de reconnaissance des réalités familiales.

Le point clé

À compter du 1er juillet 2026, chaque parent pourra bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance indemnisé venant s'ajouter aux congés existants.

Comme de nombreuses avancées sociales, ce nouveau droit n'aura d'effet que s'il est connu.

Car un nouveau droit qui reste ignoré produit souvent le même résultat qu'un droit qui n'existe pas.

À retenir

- Entrée en vigueur : 1er juillet 2026
- Droit individuel pour chacun des parents
- Jusqu'à 2 mois de congé supplémentaire
- Possibilité de prendre le congé simultanément ou en alternance
- Fractionnable en deux périodes
- À prendre dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer

---

Formation professionnelle : ne laissez pas vos droits dormir !

Entre nouvelles missions, qualité, réorganisations hospitalières ou encore intelligence artificielle, les métiers de pharmacien évoluent en permanence.

Pourtant, de nombreux collègues ignorent qu'ils disposent de droits individuels à la formation pouvant être mobilisés à leur initiative, parfois indépendamment du plan de formation de leur établissement.

Le CPF : un compte qui vous appartient

Que l'on exerce dans le secteur privé ou dans la fonction publique, le Compte Personnel de Formation (CPF) constitue un droit personnel mobilisable à l'initiative du professionnel.

Il peut être crédité jusqu'à 5 000 € dans le secteur privé ou jusqu'à 150 heures dans la fonction publique.

Les droits acquis sont conservés même en cas de changement d'établissement ou de période d'activité différente.

Les formations éligibles sont consultables directement sur la plateforme « Mon Compte Formation ».

Le CPF peut notamment permettre de financer :

- une certification professionnelle ;
- une formation universitaire complémentaire ;
- des compétences managériales ;
- des formations en qualité, gestion des risques ou numérique ;
- une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Trop souvent, le CPF est perçu comme un simple dispositif administratif. Il constitue pourtant un véritable outil d'évolution professionnelle.

Penser sa carrière avant d'y être contraint

Les pharmaciens sont exposés à des transformations profondes :

- restructurations territoriales ;
- mutualisations de PUI ;
- regroupements d'établissements et d'officines ;
- concentration de certaines activités biologiques ;
- évolution des missions vers davantage de coordination, de pilotage et de management.

Dans ce contexte, développer de nouvelles compétences ne doit

pas être envisagé uniquement lorsque survient une difficulté professionnelle.

La formation est aussi un moyen d'anticiper les évolutions du métier et d'élargir ses perspectives de carrière.

La VAE : faire reconnaître son expérience

Nombreux sont les pharmaciens qui ont développé au fil des années des compétences conséquentes en management, qualité, gestion de projet, coordination territoriale ou enseignement.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet de transformer cette expérience en certification reconnue et vous redonner confiance en vos capacités.

Elle peut également être financée dans le cadre du CPF.

Changer d'orientation : le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Lorsqu'un professionnel souhaite construire un véritable projet de reconversion ou d'évolution vers un autre métier, le Projet de Transition Professionnelle (PTP) peut constituer une solution adaptée.

Il permet de suivre une formation certifiante en bénéficiant, sous certaines conditions, d'un congé dédié et d'une prise en charge financière par les associations Transitions Pro.

Un accompagnement gratuit par un Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP) est également possible.

Même si ce dispositif reste encore peu utilisé et mérite d'être connu.

Un enjeu syndical

Pour le SYNCASS-CFDT, la formation professionnelle participe pleinement :

- à la reconnaissance des compétences ;
- à l'employabilité des professionnels ;
- à la prévention de l'usure professionnelle ;
- à la sécurisation des parcours ;
- à l'égalité d'accès aux évolutions de carrière.

Dans un environnement sous tension, à l'hôpital comme en ville, chacun doit pouvoir construire son avenir professionnel et accéder effectivement aux dispositifs existants.

Un CPF inutilisé n'améliore ni les compétences, ni les carrières. Consultez vos droits, réfléchissez à vos projets et faites de la formation un véritable levier professionnel.

S'engager pour les autres salariés : des mandats qui méritent d'être connus

Lorsqu'on évoque l'engagement syndical, beaucoup pensent spontanément au délégué syndical ou au représentant du personnel.

Pourtant, de nombreux salariés exercent également des mandats qui contribuent au fonctionnement de la justice prud'homale, de la protection sociale, de la négociation collective ou encore de la formation professionnelle.

Souvent méconnus, ces engagements permettent pourtant d'agir concrètement pour les travailleurs et de participer à la construction des droits collectifs.

Conseiller prud'homal : rendre la justice du travail

Les conseillers prud'hommes ne sont pas des magistrats professionnels. Issus du monde du travail, ils participent au règlement des litiges entre salariés et employeurs.

Ils interviennent notamment sur des questions relatives :

- au contrat de travail ;
- au salaire ;
- au temps de travail ;
- aux sanctions disciplinaires ;
- au licenciement.

À travers leurs décisions, ils contribuent à faire respecter le droit du travail et à garantir un accès à une justice paritaire.

Conseiller du salarié : accompagner dans les moments difficiles

Lorsqu'un salarié est convoqué à un entretien préalable à un licenciement dans une entreprise dépourvue de représentant du personnel, il peut être assisté par un conseiller du salarié.

Ce mandat consiste à :

- informer le salarié sur ses droits ;
- l'accompagner lors de l'entretien ;
- veiller au respect des règles de procédure.

Une mission souvent discrète, mais essentielle pour les salariés concernés.

Représentant dans les organismes de protection sociale

De nombreux militants siègent également dans différents organismes de protection sociale :

- assurance maladie ;
- assurances retraite ;
- organismes paritaires ;
- structures de prévention et d'action sociale.

Leur rôle est de participer à des décisions qui ont un impact direct sur la vie quotidienne des salariés et de leurs familles.

Représentant de branche : négocier les droits collectifs

Les conventions collectives n'apparaissent pas spontanément.

Salaires, prévoyance, formation professionnelle, congés, classifications ou encore conditions de travail sont discutés au sein d'instances paritaires où siègent des représentants des salariés et des employeurs.

Les CMPPNI régulièrement présentées dans cette newsletter en sont une illustration concrète.

Derrière chaque avancée conventionnelle, il y a des femmes et des hommes qui consacrent du temps à la défense des intérêts collectifs.

Pourquoi s'engager ?

S'engager, c'est aussi :

- développer de nouvelles compétences ;
- mieux comprendre les mécanismes du droit social ;
- participer à des négociations et à des prises de décision ;
- rencontrer d'autres acteurs du monde du travail ;
- contribuer concrètement à la défense des salariés.

Le point clé

Les droits collectifs ne se construisent pas seuls.

Conseiller prud'homme, conseiller du salarié, représentant de branche ou administrateur d'un organisme social : derrière chaque mandat, il y a avant tout une personne qui a fait le choix de s'engager.

Et vous, souhaitez-vous vous engager ?

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 5,278 €.

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/12	COTISATION ANNUELLE	Réduction D'IMPÔT 66%	PART RESTANTE ANNUELLE	PART RESTANTE MENSUELLE
470	3 762,42	34 995	**22**	262	173	**89**	**7 €**
500	4 002,57	37 229	**23**	279	184	**95**	**8 €**
520	4 162,67	38 718	**24**	290	192	**99**	**8 €**
530	4 242,73	39 462	**25**	296	195	**101**	**8 €**
600	4 803,09	44 674	**28**	335	221	**114**	**9 €**
800	6 404,11	59 566	**37**	447	295	**152**	**13 €**

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 - www.syncass-cfdt.fr - contact@syncass-cfdt.fr

LA LETTRE DU SYNCASS-CFDT - ISSN : 3037-0124
SYNCASS-CFDT - 14, rue Vésale - 75005 Paris
Tél. : +33 (0)1 40 27 18 80

Cfdt:
SYNCASS
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS