

# LA LETTRE DU SYNCASS-CFDT

N°188

L'ACTUALITÉ DES PHARMACIENS SALARIÉS | SEPTEMBRE 2024



## | EDITO

Une modification des mentalités plus que nécessaire.....2

## | DANS CE NUMERO

Précisions concernant les élections dans les TPE ..... 4

Le saviez-vous ?..... 9

L'employeur et la contre-visite médicale en cas d'arrêt maladie.....10

Une nouvelle obligation apparait : ..... 13

Offres d'emploi sur l'ensemble de la France ..... 16

**Les négociations salariales ont une fois de plus tourné court ce lundi 16 septembre. La FSPF proposant une évolution à deux niveaux - 2% pour les non cadres et seulement 1% pour les cadres - ce qui n'est pas entendable eu égard aux missions confiées aux cadres. Quant à l'USPO. La proposition n'était que de 0,8% et aucun mandat pour aller au delà.**

**Le bureau des pharmaciens du SYNCASS-CFDT a la tristesse de vous informer du décès de Madame Jeanne Zilberberg, pharmacien, qui a été un membre actif de la section des pharmaciens durant de nombreuses années.**

## **Une modification des mentalités plus que nécessaire**

**La présidente du conseil de national de l'Ordre des pharmaciens a annoncé dans sa dernière revue que celui-ci va s'engager, dès la rentrée, dans la construction d'actions pour attirer et convaincre les jeunes talents de rejoindre la branche professionnelle mais quid des intentions des organisations patronales ? Ces dernières ne semblent toujours pas avoir compris qu'il est primordial de modifier en amont leur mentalité ? Ont-elles lancé une quelconque action ? Nous pouvons nous interroger au regard du déroulé des dernières commissions mixtes paritaires de cette année. N'est-il pas, en effet, plus que nécessaire de modifier en profondeur en amont la grille de classifications afin de faire évoluer dignement les salaires de leurs collaborateurs. Sinon, comment attirer les jeunes avec de telles rémunérations ? Faire autant d'années d'études et percevoir des salaires de ce niveau en vaut-il vraiment le coup ?**

Ceci est peut-être understandable pour ceux qui ont ou auront les moyens de s'installer un jour mais qu'en est-il pour les autres ? Est-il intéressant de s'investir autant derrière le comptoir, s'il n'y a derrière aucune perspective d'évolution concrète. Devons-nous rappeler au Conseil de l'Ordre, les résultats de nos dernières commissions mixtes paritaires relatives aux négociations salariales qui ont été déplorables. Les salariés de la branche sont excédés d'un tel comportement, usés d'être systématiquement pris en otage dès qu'il s'agit pour les chambres patronales d'ouvrir des négociations avec l'assurance maladie. Ils sont

désabusés de voir que jamais l'échelle de raccordement de la grille de classifications n'aura été supprimée alors que nous le revendiquons depuis des années et que celle-ci place plus de 20 000 salariés dans une situation plus que précaire. Ces derniers n'obtenant même pas l'augmentation conventionnelle de la valeur du point lorsque nous parvenons péniblement à en négocier une.

La présidente de l'Ordre déclare que le pharmacien est reconnu comme un maillon essentiel de la santé de proximité, toujours présent pour accompagner au mieux la population dans un parcours de soins de qualité. Alors si ces derniers souhaitent vraiment l'être, le demeurer et ne pas disparaître, il est plus que temps que ceux-ci se prennent par la main et bouleversent enfin les choses car une telle situation ne peut perdurer sans conséquences.

Les titulaires ne peuvent pas penser qu'à leur escarcelle. Nous ne le répéterons jamais assez : ceux-ci doivent mieux rémunérer leurs salariés. Une pharmacie fonctionne lorsque tous les maillons de la chaîne collaborent et ont envie de le faire mais pour cela il faut savoir stimuler son personnel et lui donner envie de s'investir à fond et surtout attirer les jeunes.

N'oubliez pas que vous pouvez négocier une augmentation sans attendre les négociations conventionnelles. N'hésitez pas à en discuter avec votre employeur à des moments clés de votre parcours professionnel, comme lors de votre entretien annuel d'évaluation ou de votre entretien professionnel.

Quand les chambres patronales reconnaîtront-elles, enfin, que la politique de rémunération, dès lors qu'elle est cohérente et attractive, est un levier incontournable pour optimiser le recrutement, l'engagement et la fidélisation des talents ? Celle-ci a une importance capitale. que les employeurs ignorent trop souvent. Leurs collaborateurs ont plus que jamais besoin d'être rassurés et d'avoir une vision claire et transparente sur leur rémunération. La branche ne s'en sortira qu'à ce prix.

Corinne BERNARD

## Précisions concernant les élections dans les TPE



**Vous êtes près de 5 millions de salariés employés dans les très petites entreprises qui allés être appelés à voter prochainement pour désigner le syndicat qui vous représentera.**

**Vous avez jusqu'au 27 septembre 2024 pour vérifier votre inscription car **il vous faudra voter entre le 25 novembre et le 9 décembre.****

**En cas d'erreur constatée vous concernant vous trouverez un formulaire de recours gracieux sur le site <https://election-tpe.travail.gouv.fr/> que vous devrez retourner dûment rempli avant la date précitée.**

Le protocole de ces élections est le suivant :

### **Date des élections :**

---

- entre le 25 novembre et le 9 décembre 2024

## Calendrier des étapes clés du scrutin

---

- 2 janvier au 29 février 2024 : dépôt des candidatures par les organisations syndicales
- 24 mars 2024 : ouverture du site internet d'information
- 22 mai au 14 juin 2024: correction de la liste électorale par les employeurs et les cabinets de paie concernés
- novembre 2024: envoi du matériel de vote aux électeurs salariés des TPE
- 25 novembre au 9 décembre 2024: période du scrutin en ligne et par courrier
- 19 décembre 2024: proclamation des résultats.

## Qui pourra être électeur

---

La liste électorale est constituée grâce aux informations issues des déclarations nominatives sociales de l'année 2023.

Tous les salariés des entreprises de moins de 11 salariés, titulaires d'un contrat de travail à cette date, âgés de 16 ans révolus, y compris les apprentis si ces derniers ont l'âge requis pourront voter. Les électeurs ne devront faire l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité de droits civiques.

Tous les types de contrats de travail pourront voter (CDI, CDD, CTT, mission, contrat d'apprentissage, convention de stage...).

Vous êtes inscrits dans la région où est situé l'entreprise ou l'établissement au sein duquel vous exercez votre activité principale.

**Cette année encore; il n'y aura pas de vote physique : cela se fera par voie électronique ou par correspondance.**

Les employeurs n'auront pas à installer d'urne dans leur entreprise. Le vote se fera soit par correspondance, soit par voie électronique à condition toutefois que l'employeur ait le matériel informatique nécessaire dans l'entreprise, ce qui n'est pas une obligation.

**En cas de vote par internet, l'employeur doit laisser au salarié le temps pour voter, sur le lieu de travail, en toute confidentialité.**

Lorsque le vote a lieu pendant les horaires de travail, ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

### Vote par collègue

---

Les salariés cadres voteront distinctement des salariés non-cadres car il y aura deux collèges mais le vote se fera toujours par sigle.

Chaque électeur est inscrit sur une liste électorale de la région dans laquelle est situé l'employeur et dans la branche où l'activité de l'entreprise est déclarée.

La constitution de la liste électorale du scrutin est réalisée par le ministère du travail, à partir des données transmises par les caisses de sécurité sociale (Déclaration sociale nominative pour le régime général).

Une fois la liste électorale constituée, le Ministère du travail fait parvenir à chaque salarié inscrit un courrier d'information sur son inscription.

Un salarié qui a quitté l'entreprise (départ en retraite, licenciement,

démission, fin de contrat, fin d'apprentissage...) continue à remplir les conditions pour être électeur au scrutin TPE et peut voter.

Si vous avez déménagé, Il vous est dans ce cas, possible de vous adresser à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de votre région (la Direccte) afin de pouvoir recevoir le matériel électoral ainsi que les programmes des syndicats à votre nouveau domicile. Il vous appartient de transmettre les documents justifiant de votre nouvelle adresse tels qu'une quittance de loyer ou une facture d'électricité.

Nous vous rappelons que ce vote est strictement confidentiel.

Si vous décidez de voter par courrier, vous recevrez un courrier contenant votre matériel de vote à savoir :

Un bulletin de vote avec le nom des syndicats se présentant dans votre région ; Une enveloppe vierge et une enveloppe T pré-remplie. Il vous suffira de cocher CFDT sur le bulletin de vote, de glisser votre bulletin dans l'enveloppe vierge puis d'insérer cette dernière dans l'enveloppe T pré-remplie (vous n'aurez pas à la remplir).

Vous aurez jusqu'au 9 décembre 2024 pour voter.

## Comment pourrez-vous contacter la DREETS de votre région

<p><b>GRAND-EST</b> <b>DREETS</b> 6 rue Gustave-Adolphe Hirn 67085 STRASBOURG Cedex Tel : 03.88.75.86.86</p>	<p><b>NOUVELLE-AQUITAINE</b> <b>DIRECCTE</b> Immeuble Le Prisme 11/19 rue Marguerite Crauste 33074 BORDEAUX CEDEX Tél. : 05 56 99 96 00</p>
--	---

<p><b>AUVERGNE-RHÔNE-ALPES</b>  <b>DREETS</b>  Cité administrative  2, rue Péliissier Bâtiment P  63034 CLERMONT FERRAND  Tél. : 04 73 43 14 14</p>	<p><b>NORMANDIE</b>  <b>DREETS</b>  3 place Saint Clair  BP 70034  14202 HEROUVILLE SAINT CLAIR CEDEX  Tél. : 02 31 47 73 0</p>
<p><b>BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ</b>  <b>DREETS</b>  19 bis-21, Bd Voltaire  BP 81110  21011 DIJON Cedex  Tél. : 03 80 76 99 10</p>	<p><b>BRETAGNE</b>  <b>DREETS</b>  Immeuble «Le Newton»  3 bis, avenue de Belle Fontaine  CS 71714  35517 Cesson Sévigné Cedex  02 99 12 22 22</p>
<p><b>CENTRE-VAL-DE-LOIRE</b>  <b>DREETS</b>  12 place de l'étape  CS 85809  45058 ORLÉANS CEDEX 1  Tél. : 02 38 77 68 00</p>	<p><b>CORSE</b>  <b>DREETS</b>  2 chemin du Loretto  CS 10332  20180 AJACCIO Cedex 1  Tél. : 04.95.23.90.47</p>
<p><b>ÎLE-DE-FRANCE</b>  <b>DREETS</b>  19 rue Madeleine Vionnet  93300 Aubervilliers  Tél. : 01 70 96 13 00</p>	<p><b>OCCITANIE</b>  <b>DREETS</b>  615 Bd d'Antigone  CS 19002  34064  MONTPELLIER Cedex 2  Tél. : 04 67 22 88 88</p>
<p><b>HAUTS-DE-FRANCE</b>  <b>DREETS</b>  70 rue Saint Sauveur BP 456  Les Arcades de Flandre  59021 LILLE CEDEX  Tél. : 03 20 96 48 60</p>	<p><b>PAYS-DE-LA-LOIRE</b>  <b>DREETS</b>  Immeuble Skyline  22 Mail Pablo Picasso  BP 24209  44042 Nantes CEDEX 1  Tél. : 02 53 46 79 00</p>
<p><b>PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR</b>  <b>DREETS de Provence-Alpes-Côte d'azur</b>  23/25 rue Borde  CS 10009  13285 Marseille Cedex 08  Tél. : 04 86 67 32 00</p>	



## | Le saviez-vous ?

Un dispositif figure non pas dans le livre IV « Santé et sécurité au travail » du code du travail, mais parmi les dispositions organisant la fin du contrat de travail pour cause de départ à la retraite,

Il s'agit d'une obligation encore peu connue. On lit à l'article L. 1237-9-1 que « les salariés bénéficient d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent préalablement à leur départ à la retraite ». Le texte réglementaire de mise en œuvre prévoit que le temps consacré à cette sensibilisation est considéré comme temps de travail et se déroule pendant l'horaire normal de travail.

Cette sensibilisation peut être dispensée par :

- les services d'incendie et de secours ;
- les associations agréées et les organismes habilités à la formation aux premiers secours disposant a minima d'une décision d'agrément de formation délivrée par le ministre chargé de la sécurité civile en cours de validité.

## | Les délais de prescription concernant les sanctions et faits fautifs

Aucun fait fautif ne peut à lui seul donner lieu à sanction passé un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (sauf en cas de poursuites pénales). De même, aucune sanction datant de plus de trois ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction. Dans ce second cas de figure, l'employeur ne pourra donc pas prononcer un licenciement en s'appuyant sur des sanctions disciplinaires qui auront été prononcées à son encontre il y a plus de trois ans.

Même s'il y a une accumulation de fautes, l'employeur ne pourra

citer en cas de licenciement que les fautes qui auront donné lieu à sanction avant cette prescription de trois ans

## L'employeur et la contre-visite médicale en cas d'arrêt maladie



Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie, l'employeur peut décider d'organiser une contre-visite médicale par le médecin de son choix hormis celui du travail ou le médecin conseil de l'assurance maladie.

Et c'est un décret du 5 juillet 2024 n° 2024-692 qui est venu préciser les conditions de la contre-visite médicale à l'initiative de l'employeur mais également les obligations incombant à ce dernier, au médecin mandaté ainsi qu'au salarié malade (si nous avons entendu parler de ce décret, celui-ci n'avait jamais vu le jour).

Concernant le salarié, ce dernier devra impérativement communiquer à son employeur, dès le début de son arrêt de travail, le lieu dans lequel il se trouvera si celui-ci décide de se reposer dans un lieu qui n'est pas son domicile habituel.

Le salarié aura également une seconde obligation. En effet, si

sur son arrêt maladie, il est mentionné « sorties libres », il devra communiquer à son employeur les horaires auxquels la contre-visite peut s'effectuer. Autrement dit, le salarié n'a pas le droit de refuser une contre visite, il peut juste préciser un horaire à sa convenance, si son employeur décidait de le faire contrôler.

En ce qui concerne les obligations du médecin mandaté par l'employeur, celui-ci devra, à l'issue de sa mission, informer l'employeur si l'arrêt maladie s'avère, selon lui, justifié ou non.

Si la contre-visite s'est avérée impossible du fait du salarié, il devra également en informer l'employeur - si par exemple ce dernier a refusé de lui ouvrir la porte, était absent lors de la visite ou a refusé de se présenter à la convocation établie par ce médecin.

Le déroulé de la contre-visite est également fixé dans ce décret.

Le médecin, une fois mandaté par l'employeur peut décider du moment auquel il va procéder à la contre-visite.

Il peut également décider si, celle-ci, va se faire au domicile du salarié, au lieu indiqué par ce dernier ou dans son propre cabinet mais aucun délai de prévenance n'est fixé dans ce décret. Si le médecin décide de convoquer le salarié à son cabinet, celui-ci peut le faire par tout moyen dès lors que ce dernier confère date certaine à sa convocation.

En cas d'impossibilité de se déplacer en raison de son état de santé ou pour un autre motif, le salarié doit immédiatement en informer le médecin en expliquant les raisons de cet empêchement.

Il est à noter que le salarié ne peut pas s'opposer à la contre-visite, même lorsque c'est à son domicile.

Il est également bon de retenir que :

- le médecin chargé de la contre-visite doit respecter les délais prévus par le code de la sécurité sociale (article L.315-1 du code de la sécurité sociale). Ainsi, il dispose d'un délai de 48 heures, pour transmettre son rapport au service médical du contrôle médical de la caisse de sécurité sociale lorsque celui-ci conclut à l'absence de justification de l'arrêt de travail après son examen ou se retrouve dans l'impossibilité de pouvoir examiner le salarié malade du fait de ce dernier.

A l'issue de ce rapport, le médecin-conseil de l'assurance-maladie peut demander à la caisse :

- soit de suspendre les indemnités journalières. Dans ce cas, le salarié concerné dispose d'un délai de dix jours francs à compter de la réception de l'information de suspension des indemnités, pour demander à la caisse de sécurité sociale dont il relève, un nouvel examen de sa situation par le médecin-conseil.
- Et ce dernier dispose à son tour d'un délai de quatre jours francs à compter de la saisine du salarié :
  - soit pour se prononcer;
  - soit pour procéder à un nouvel examen de la situation de l'assuré. Celui-ci sera effectué d'office si dans le rapport qui lui a été transmis, il est spécifié qu'il a été impossible de procéder à l'examen de l'assuré.

Si, après l'examen de l'assuré, le médecin-conseil conclut à l'absence de justification de l'arrêt de travail, il en informe immédiatement l'intéressé et lui communique oralement une

date de reprise du travail. Il informe également les services administratifs de la caisse et le médecin traitant (article R.315-1-3 du code de la sécurité sociale).

L'employeur sera alors en droit de ne pas verser les prestations complémentaires au salarié (arrêt du 26 octobre 1982) et il aura l'obligation de transmettre ces informations transmises par le médecin au salarié.

### IMPORTANT

Les employeurs situés dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ne peuvent pas ordonner de contre-visite médicale, ces derniers devant se référer au droit local.

Jusqu'à la parution de ce décret, la contre-visite médicale était entourée d'un grand vide juridique ; On ne trouvait que de la jurisprudence. Voilà donc qui devrait satisfaire les employeurs ; Nous en appelons à votre plus grande vigilance.

La loi prévoit la mise en oeuvre expérimentale de dispositifs de partage de la valeur dans les petites entreprises

---

## | Une nouvelle obligation apparaît



Les très petites entreprises ayant plus de 11 salariés et dont le bénéfice net fiscal est au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires consécutivement pendant trois exercices vont devoir mettre en place un dispositif de partage de la valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2025

La loi est muette sur les modalités de décompte de ces onze salariés mais il semblerait que celui-ci doivent s'opérer selon les modalités de l'article L130-1 I du code de la sécurité sociale.

La loi n'impose pas aux entreprises un dispositif de partage de la valeur particulier. Elle leur laisse le choix entre le dispositif d'intéressement, de participation volontaire, la prime de partage de la valeur (PPV) ou l'abondement à un plan d'épargne entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprise (PEI), un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO ou PERECO).

Une entreprise peut donc se contenter de mettre en place une PPV d'un faible montant. Tout dépendra de la situation économique et financière de l'entreprise.

Il faut avoir en tête que selon le dispositif choisi, la perception par le salarié du partage de la valeur peut être différée dans le temps.

Si l'entreprise fait le choix de la PPV, elle sera versée dans le courant de l'année 2025. En revanche, si l'entreprise choisit de mettre en place un accord d'intéressement avant le 30 juin 2025 (si l'exercice comptable est à l'année civile), il ne produira d'effets qu'en 2026 avec le versement de l'enveloppe d'intéressement dégagée si les critères fixés par l'accord sont remplis.

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

L'article 35 de la loi de finance rectificative du 30 décembre 2004 a porté 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 4,355€.

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>	2 642,09	23 778,81	<b>16</b>	180	119	<b>61</b>	<b>5</b>
<b>430</b>	2 840,25	25 562,25	<b>16</b>	192	127	<b>65</b>	<b>5</b>
<b>470</b>	3 104,46	27 940,14	<b>17</b>	204	135	<b>69</b>	<b>6</b>
<b>500</b>	3 302,61	29 723,49	<b>19</b>	228	151	<b>77</b>	<b>6</b>
<b>550</b>	3 665,90	32 993,10	<b>21</b>	252	166	<b>86</b>	<b>7</b>
<b>600</b>	3 963,14	35 668,26	<b>22</b>	264	174	<b>90</b>	<b>7,5</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 - 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](mailto:corinne.bernard@syncass-cfdt.fr)

## 13 - Bouches du Rhône

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDD | TEMPS PLEIN

## 50 - Manche

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN OU PARTIEL

## 29 - Finistère

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

TEMPS PLEIN

## 59 - Nord

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

## 34 - Hérault

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

## 83 - Var

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe à compter d'Août

CDI | TEMPS PLEIN | 1 SEMAINE SUR 2

## 38 - Isère

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

## 93 - Seine-Saint-Denis

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

## 40 - Landes

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

