



Fédération Nationale Force Ouvrière des métiers de la Pharmacie, LBM, Cuir et Habillement

7, passage Tenaille 75014 PARIS

www.fo-pharma-cuir-habillement.com

01.40.52.85.60 secretariat@fo-pharma-cuir-habillement.com

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS EN PHARMACIE D'OFFICINE

L'indigence des salaires minima conventionnels est une donnée notoire dans la branche professionnelle de la Pharmacie d'Officine. Néanmoins, comme toutes les données qui pourraient sembler subjectives, il convient d'en actualiser la démonstration.

Une politique salariale très minimaliste

La négociation annuelle obligatoire portant sur la revalorisation de la valeur du Point (et donc des salaires minima conventionnels) est évidemment la plus délicate. On y voit la quintessence de l'expression d'une politique patronale extrêmement minimaliste, le qualificatif de tiède étant depuis longtemps largement dépassé.

Les principaux arguments sont, de manière constante : le contexte économique difficile de l'Officine (prétexte utilisé depuis plus de 30 ans !), la difficulté de faire porter une revalorisation générale sur des entreprises dont certaines sont en difficulté, la volonté de ne pas faire peser une charge supplémentaire collective trop lourde sur les entreprises.

Nous ajoutons également volontiers la volonté des chambres patronales de ne pas sembler trop généreuses vis-à-vis des salariés pour ne pas perdre leurs adhérents...

Et puis, il faut compléter le tableau général par une nouvelle tendance qui consiste à vouloir minimiser les augmentations générales pour mieux les conditionner à la satisfaction de critères subjectifs, y compris au niveau de l'entreprise. En un mot, l'individualisation de la rémunération qui fait déjà de grands dégâts dans d'autres secteurs d'activité.

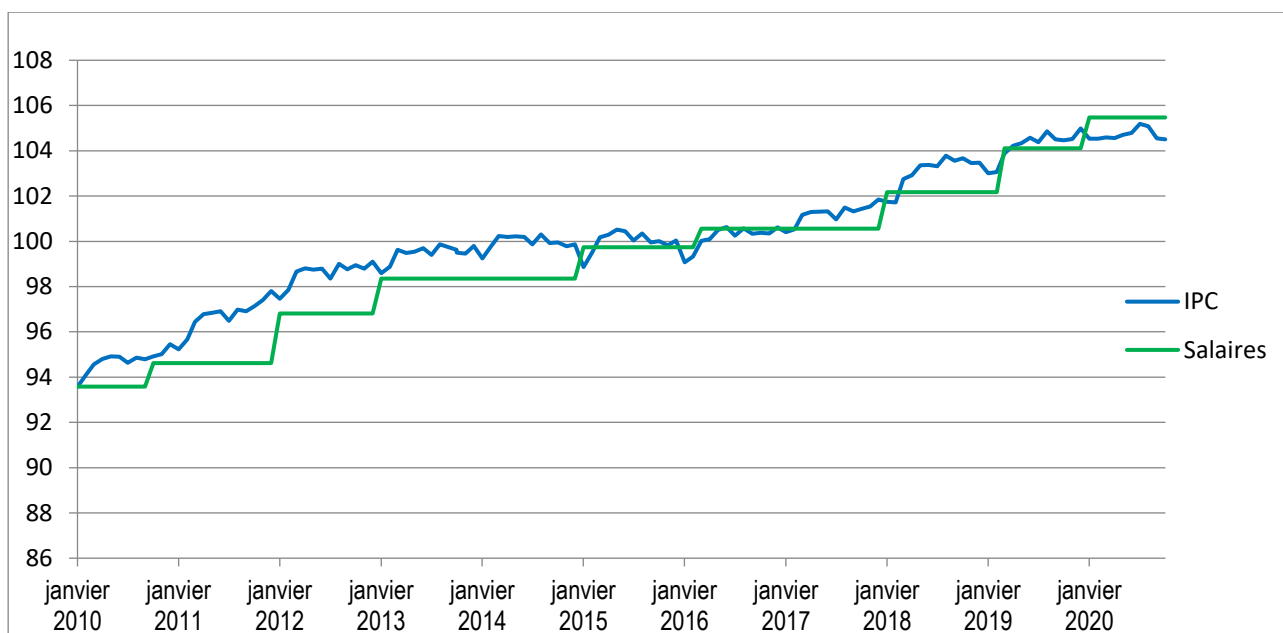
Un historique édifiant

Un regard rapide sur l'historique de la revalorisation de la valeur du Point ces dernières années fait apparaître clairement que la politique salariale se calque, en général, non pas sur l'indice des prix à la consommation (IPC) édité par l'INSEE (qui ne reflète que très imparfaitement la hausse des prix que chacun peut constater) mais sur le taux de revalorisation du SMIC, c'est-à-dire un indicateur bien inférieur.

Depuis 2010, le constat est clair :

Date	Point	Augm.
1 ^{er} Octobre 2010	4,098	1,10%
1 ^{er} Janvier 2011	4,098	0,00%
1 ^{er} Janvier 2012	4,193	2,30%
1 ^{er} Janvier 2013	4,260	1,60%
1 ^{er} Janvier 2014	4,260	0,00%
1 ^{er} Janvier 2015	4,320	1,40%
1 ^{er} Mars 2016	4,355	0,80%
1 ^{er} Janvier 2017	4,355	0,00%
1 ^{er} Janvier 2018	4,425	1,60%
1 ^{er} Mars 2019	4,509	1,90%
1 ^{er} Janvier 2020	4,568	1,30%

Si l'on compare l'évolution de l'IPC avec celle de la valeur du Point (en partant d'une base commune au 1/01/2010) le graphique parle de lui-même :



La courbe bleue indique l'évolution de l'inflation et la verte celle du Point.

Il apparaît clairement l'existence de trois années « blanches », sans revalorisation du Point : 2011, 2014 et 2017, ce qui provoque un décrochage évident. Pour faire simple, l'aire constituée entre la courbe verte et la bleue constitue une perte de pouvoir d'achat pour les salariés. Ceci constitue un retard qui n'est jamais rattrapé, même si la revalorisation suivante semble induire un retour à l'équilibre, ce qui est totalement inexact quand on raisonne en masse et non en niveau.

Enfin, il est évident qu'une stratégie salariale qui serait calquée uniquement sur l'évolution de l'inflation révélerait une politique peu ambitieuse, pour ne pas dire mesquine.

Dans la mesure où la revalorisation de la valeur du Point n'arrive même pas à remplir cet objectif, nous n'avons d'autre choix que de considérer que les représentants patronaux adoptent une politique qui peut sembler caractérisée par un mépris de leurs propres collaborateurs.

Un manque criant de reconnaissance des salariés

Rémunération brute pour un salarié à temps complet (2020)		
Qualification	Début de carrière	Fin d'évolution automatique de l'échelon
Préparateur en Pharmacie	Coef. 240 : 1 662 €	Coef. 320 (au bout de 35 ans) : 2 771 €
Pharmacien adjoint	Coef. 400 : 2 217 €	Coef. 500 (au bout de 6 ans) : 3 464 €

Il apparaît clairement que les rémunérations ne sont pas à la hauteur du niveau de qualification et des responsabilités exercées.

Des salaires conventionnels majoritaires

On peut opposer à ce constat le fait que les salariés ne sont pas forcément bloqués « à la grille » mais peuvent bénéficier de salaires réels supérieurs. S'il n'existe pas de données statistiquement établies, les multiples retours du terrain ne plaident pas pour une large proportion de salaires réels supérieurs à la grille, celle-ci gardant un caractère majoritairement répandu.

Par ailleurs, un salaire réel qui serait supérieur à la grille comporte potentiellement un effet pervers : la non application obligatoire de la revalorisation de la valeur du Point pour les salariés dont la rémunération est supérieure à la grille...

Une évolution de carrière peu motivante

- Pour le Préparateur en Pharmacie :
 - 35 années de pratique professionnelles sont nécessaires pour basculer du premier au dernier échelon dans le cadre du passage automatique !
 - Une évolution de 10 points de coefficient correspond à une différence de rémunération brute de 69 €, ce qui ne constitue pas une perspective enthousiasmante.
- Pour le Pharmacien adjoint :
 - L'évolution est plus rapide mais l'écart de rémunération brute entre le premier et le dernier échelon acquis automatiquement est de 692 €. Le dernier échelon plafonne à 3 464 €, soit 36 € au-dessus du plafond de la Sécurité Sociale... Piètre situation !

Une spécialisation mal reconnue

Même la seule voie de spécialisation du Préparateur en Pharmacie d'Officine, le CQP de Dermocosmétique Pharmaceutique, donne droit à une bonification dérisoire. En effet, de surcroît conditionnée à la nécessité de remplir l'intégralité des fonctions concernées par ce diplôme, la bonification mensuelle brute est de 30 fois la valeur du Point, soit 137 € (en 2020). Une reconnaissance à la limite de l'indécence pour cette spécialisation, qui fait suite à une formation poussée et d'une qualité unanimement reconnue.

Un déficit d'attractivité pour la branche

Comme c'est le cas dans d'autres secteurs professionnels dans le domaine de la santé, les salaires conventionnels et les perspectives d'évolution limitées participent à la faible attractivité des métiers de la Pharmacie d'Officine.

C'est régulièrement le constat qui est fait par toutes les enquêtes diligentées par la CPNEFP de la Pharmacie d'Officine, depuis de nombreuses années. Pour autant, cette situation ne crée aucune réaction chez les représentants des employeurs qui, une fois encore, ne démontrent aucune appétence pour l'anticipation face aux défis posés à moyen terme.

Un constat objectif

A l'évidence, la grande insuffisance des rémunérations des salariés de la Pharmacie d'Officine repose sur un constat objectif. Avec une véritable constance, les chambres patronales ne semblent pas vouloir comprendre à quel point cette situation n'est pas acceptable pour leurs salariés car indigne des qualifications et des responsabilités exercées.

Nous ne pouvons nier l'impact des diverses mesures de maîtrise comptable des dépenses de santé, prises ces dernières décennies, sur l'économie du secteur officinal. Pour autant, la surdité des représentants des employeurs quant aux légitimes aspirations des salariés à percevoir des rémunérations dignes de leurs compétences et de leur implication devient purement inacceptable pour l'ensemble des interlocuteurs sociaux de la branche.

Après avoir récemment refusé de négocier une rémunération complémentaire pour les salariés qui réalisent les tests du Covid-19 en Officine, nos craintes sont très vives pour la négociation annuelle des salaires pour 2021...

Fait à Paris, le 10 décembre 2020

Olivier CLARHAUT
Secrétaire fédéral de la Pharmacie d'Officine
officine.fopharmacie@gmail.com