

# Accord relatif à la revalorisation salariale des pharmaciens

## Préambule

---

La mobilisation exceptionnelle des professionnels des établissements de santé lors de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a justifié l'octroi d'une revalorisation salariale des professionnels non médicaux et sages-femmes des secteurs sanitaires publics et privés, dans le cadre du Ségur de la Santé, associée à une compensation financière des pouvoirs publics.

Ces mesures de revalorisations salariales n'ont pas concerné les pharmaciens du secteur privé.

Or, précisément, cet accord a pour objet de tenir compte de l'implication de cette catégorie de professionnels pendant cette période, par la mise en œuvre d'une mesure de revalorisation salariale spécifique.

## Article 1 – Champ d'application

---

Les dispositions du présent accord concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement) de quelque nature que ce soit, à caractère commercial sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements, régions et collectivités d'Outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement pour personnes âgées et des établissements thermaux.

Sont donc notamment visées par cet accord, les activités économiques enregistrées sous les rubriques :

- 96.10 : services hospitaliers ;
- 86.10 Z : activités hospitalières.

## Article 2 – Personnels concernés

---

Sont concernés tous les pharmaciens salariés des établissements définis dans le champ d'application, quelles que soient la nature de leur contrat de travail (CDI ou CDD) et leur durée de travail (temps plein ou temps partiel).

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la mesure salariale sera calculé prorata temporis selon l'horaire contractuel, hors heures complémentaires, constaté lors de chacun des mois couverts par la période de versement de cette mesure salariale.

## Article 3 – Montant de la mesure salariale

---

Le montant de la mesure salariale est fixé à 206 € brut par mois pour un pharmacien à temps complet et au prorata dans les conditions définies à l'article 2 pour les pharmaciens à temps partiel.

## **Article 4 – Modalités d’application**

---

Le montant de cette mesure salariale s’ajoute aux rémunérations réelles sauf si l’établissement a mis en œuvre un tel dispositif ayant le même objet ou la même finalité dès lors que son montant est au moins égal à celui prévu à l’article 2 ci-dessus.

Si le montant est inférieur, un complément devra être effectué à la date d’effet du présent accord.

La mise en place de cette mesure se fera aux conditions suivantes :

- Elle donnera lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire et sa mise en place pourra entraîner une baisse de rémunération de quelque nature que ce soit ;
- Elle appartient aux minima conventionnels, sans possibilité de dérogation défavorable par accord d’établissement, d’entreprise ou de groupe. Dès lors, elle fera partie du taux horaire servant au calcul des différentes majorations ou indemnités assises sur le taux horaire du salarié prévues par la convention collective du 18 avril 2002 et du taux horaire servant au calcul des heures supplémentaires et des heures complémentaires ;
- Elle ne rentre pas dans le calcul du montant annuel de la RAG, telle que prévue par l’article 74 de la CCU. Cette mention est ajoutée à la fin de l’article 74 de la convention collective du 18 avril 2002 ;
- Son montant est exclu des éléments de rémunération à intégrer dans les comparaisons prévues par l’article 75 de la convention collective. Plus précisément, cette mesure salariale est ajoutée à la liste de l’article 75.3 de la convention collective, visant les éléments exclus des comparaisons prévues par les articles 75.1 et 75.2.

## **Article 5 – Dispositions complémentaires**

---

Le CSE, s’il existe, sera informé dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, conditions de travail et l’emploi, des modalités d’application de cette mesure.

Les partenaires sociaux s’engagent à saisir, dans les meilleurs délais, un actuaire et des organismes assureurs pour approfondir la question de l’application de cette mesure salariale à certaines garanties de prévoyance pour les salariés en exercice et en situation d’invalidité.

Les entreprises entrant dans le champ d’application du présent accord s’engagent à mener auprès de leur organisme assureur au titre de la prévoyance les démarches nécessaires afin que cette mesure n’ait pas pour effet de réduire le montant des rentes d’invalidité versées aux salariés en cours d’indemnisation au titre de la prévoyance à la date d’application du présent accord.

## **Article 6 – Date d’effet**

---

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> août 2021, pour les entreprises concernées par l’article 1 du présent accord et adhérentes à la FHP, et au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l’arrêté d’extension pour les autres.

## **Article 7 – Entreprises de moins de 50 salariés**

---

Le présent accord s'applique sans disposition particulière aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 8 – Durée, Dénonciation, Révision.**

---

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L.2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

## **Article 9 – Extension, Dépôt.**

---

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires, plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

Fait à Paris le 20 juillet 2021.

**Pour la FHP**

**Pour la FSAS CGT,**

**Pour la FSS CFDT,**

**Pour la FSPSS FO,**