

2018

Pharmacie d'officine



APPLICATION DE LA GRILLE  
DE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE



# Officine

**Ompl**  
Observatoire des métiers  
dans les professions libérales



# SOMMAIRE

- 06 Principaux enseignements
  
- 08 Mise en place de l'enquête
  
- 10 Application de la grille de classification
- 10 Classification professionnelle dans la convention collective nationale
- 11 Correspondance des métiers prévus par la grille avec la structure de l'emploi
- 13 Adéquation des coefficients aux situations professionnelles des salariés
- 21 Adéquation des rémunérations avec les coefficients prévus par la classification

## PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Dans le cadre du portrait de branche de la pharmacie d'officine, les partenaires sociaux ont souhaité diligenter une étude complémentaire portant sur les modalités d'application de la grille de classification dans les pharmacies d'officine.

Cette analyse porte sur trois volets :

- correspondance entre les métiers prévus par la grille de classification et la structure de l'emploi en officine ;
- affectation des coefficients prévus par la classification et les situations professionnelles effectives ;
- lien entre rémunérations pratiquées et les minima conventionnels prévus par la classification.

Une enquête spécifique a été réalisée pour cette analyse complémentaire. Elle portait sur les caractéristiques des salariés (âge, ancienneté, métier), le coefficient qui leur est octroyé et leur rémunération.

Deux questionnaires différents ont été administrés :

- auprès des titulaires invités à répondre pour leurs salariés ;
- auprès des salariés.

Ces deux questionnaires ont été diffusés par des moyens différents (mail ou téléphone pour les titulaires, via les réseaux sociaux pour les salariés). Au total, 2460 questionnaires exploitables portant sur les rémunérations des salariés de la branche ont été renseignés.

### ► CLASSIFICATION DÉTERMINANTE POUR LA DISTRIBUTION DES RÉMUNÉRATIONS

L'analyse des réponses confirme que la position des salariés dans la classification constitue la principale variable expliquant le niveau des rémunérations pratiquées dans les officines. En effet, toutes choses égales par ailleurs, le coefficient explique la majorité des écarts de rémunération constatés pour les salariés de l'échantillon. Ce constat est habituel dans les branches où la classification structure fortement les niveaux de rémunération.

Comparativement à d'autres branches professionnelles, les rémunérations de l'échantillon des salariés de la branche de la pharmacie d'officine sont relativement proches des minima conventionnels. Elles se situent en moyenne 6 % au-dessus des minima alors que le même calcul dans d'autres branches conduit à un écart de référence de l'ordre de 20 %.

### ► ÉCARTS FRÉQUENTS MAIS DE FAIBLE AMPLÉUR POUR LES PRÉPARATEURS

Des inadéquations existent entre, d'une part, le coefficient théorique prévu par la Convention Collective correspondant au niveau de diplôme du salarié et au nombre d'années de pratique professionnelle, et d'autre part, le coefficient effectivement appliqué. Les écarts sont toutefois dans les deux sens, ce qui peut en partie traduire l'existence de biais de déclaration.

Près de la moitié des préparateurs en pharmacie a un coefficient en adéquation avec le coefficient théorique prévu par la Convention Collective et recalculé

à partir des caractéristiques des situations professionnelles. Si un tiers d'entre eux a un coefficient inférieur (sous-cotation), un quart affiche un coefficient supérieur (sur-cotation). La méthode d'évaluation conduit à identifier des situations d'inadéquation relativement fréquentes. Pour la très grande majorité des inadéquations, l'ampleur des écarts entre coefficient pratiqué et théorique est d'un niveau.

Les situations de sous-cotation observées (coefficient inférieur au coefficient théorique) ne se traduisent pas systématiquement par des rémunérations inférieures aux minima conventionnels théoriques. La moitié des préparateurs sous-cotés (14 % des préparateurs de l'échantillon) pourrait prétendre à une rémunération plus élevée, compte tenu des années de pratique professionnelle, de 8 % en moyenne. L'autre moitié, compte tenu du nombre d'années de pratique professionnelle déclaré, a un coefficient inférieur à celui qui devrait lui être attribué mais une rémunération conforme ou supérieure à celle qu'elle devrait percevoir.

### ► ÉCARTS PEU FRÉQUENTS MAIS PLUS IMPORTANTS POUR LES PHARMACIENS ADJOINTS

Pour les pharmaciens adjoints, les coefficients appliqués sont très majoritairement (plus de neuf cas sur dix) cohérents avec le coefficient théorique prévu par la Convention Collective et recalculé à partir des caractéristiques des situations professionnelles.

Dans les 9 % des situations correspondant à des cas d'inadéquation du coefficient pratiqué avec le coefficient théorique, les écarts constatés sont souvent importants. En effet, pour les deux-tiers des pharmaciens adjoints sous-cotés, l'écart est d'au moins deux niveaux dans la classification.

Dans ces cas de figure, qui restent minoritaires, les écarts entre coefficients déclarés et coefficients simulés se soldent par des différences de rémunération significatives. La grande majorité des pharmaciens adjoints sous-cotés (soit 7 % de l'ensemble des pharmaciens adjoints de l'échantillon) déclare une rémunération inférieure au salaire minimum conventionnel auquel ils pourraient prétendre de l'ordre de 10 % en moyenne.

### ► DEUX PISTES POUR AMÉLIORER L'APPROPRIATION DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION

Les répondants étaient par ailleurs invités à s'exprimer, sous forme de commentaire, sur l'application de la grille de classification (remarques générales, difficultés rencontrées...).

Salariés et employeurs font remarquer un manque de progressivité de la grille de classification, en particulier sur les derniers échelons. Chez les pharmaciens adjoints, ce manque de progressivité peut expliquer le recours important à des coefficients intermédiaires, c'est-à-dire non prévus par la Convention Collective.

Dans tous les cas, les coefficients intermédiaires sont supérieurs au coefficient auquel les salariés pourraient être positionnés d'après les dispositions conventionnelles.

Les répondants notent également un manque de lisibilité sur les modalités de calcul du nombre d'années de pratique professionnelle, qui rend difficile la définition du coefficient applicable.



## MISE EN PLACE DE L'ENQUÊTE



À l'occasion du portrait de branche de la pharmacie d'officine, les partenaires sociaux ont souhaité mieux appréhender les modalités d'application de la grille de classification de la branche dans les entreprises. Pour répondre à cette question, une enquête spécifique a été menée à l'aide de deux questionnaires distincts à l'attention respectivement des employeurs et des salariés.

Pour s'assurer de la bonne représentativité des réponses obtenues, une attention particulière a été portée aux caractéristiques des répondants (métier, taille de l'officine, territoire d'implantation, type d'officine).

Les questionnaires ont été diffusés par différents canaux : téléphone, mail et internet. La passation du questionnaire a été réalisée par Telpro, prestataire spécialisé dans les relations avec les entreprises. Le pilotage de l'enquête, le traitement et les analyses des données ont été assurés par le cabinet Quadrat-Études. L'exploitation finale de l'enquête a mobilisé l'ensemble des réponses aux questionnaires.

### ► QUESTIONNAIRE AUX EMPLOYEURS

Le questionnaire adressé aux employeurs portait sur :

- les emplois actuels dans l'entreprise (préparateur, personnel de nettoyage...);
- pour chaque emploi, le diplôme, l'ancienneté dans l'entreprise et dans le poste actuel, la durée hebdomadaire du travail, le coefficient actuel, salaire actuel, le coefficient précédent et l'année de changement du coefficient.

Un échantillon de titulaires a été construit avec l'appui d'un listing transmis par l'OMPL à partir des critères de stratification retenus

et validés par la CPNEFP (taille de l'officine, territoire d'implantation et type d'officine). Ces titulaires, contactés par téléphone, ont été invités à répondre au questionnaire employeur suivant l'un de ces trois canaux : téléphone, plateforme en ligne, ou questionnaire papier à renvoyer par fax.

À l'occasion de ce contact, le prestataire a introduit le questionnaire à destination des salariés et, sous condition d'autorisation de l'employeur, a contacté par la suite les salariés de l'entreprise. Parallèlement, une information à destination des employeurs a été réalisée par les syndicats patronaux auprès de leurs adhérents ainsi que par la presse professionnelle.

La diffusion du questionnaire employeur a permis de collecter 153 réponses exploitables relatives à l'application de la classification pour 1 095 salariés.

### ► QUESTIONNAIRE AUX SALARIÉS

Le questionnaire adressé aux salariés concernait :

- l'emploi dans l'entreprise ;
- la durée hebdomadaire du travail ;
- pour les préparateurs et les pharmaciens adjoints : la date d'obtention du diplôme ;
- la date d'entrée en activité dans la profession ;
- le nombre d'années de pratique professionnelle (ou le nombre d'années d'interruption d'activité) ;
- la date d'entrée dans l'entreprise actuelle, le coefficient attribué, la rémunération actuelle ;
- le coefficient précédent et l'année de changement du coefficient.

L'OMPL ne dispose pas des coordonnées des salariés, raison pour laquelle ils n'ont pas été directement contactés, contrairement aux titulaires.

La majorité des répondants a été informée via les réseaux sociaux (Facebook, Twitter)

et la presse professionnelle. Une partie a été interrogée par téléphone après un contact préalable avec le pharmacien titulaire. L'enquête réalisée à partir du questionnaire salarié a permis de collecter 1 365 réponses exploitables.

### 📊 Réponses obtenues à l'enquête

Nombre de réponses via le questionnaire employeur	1 095
Nombre de réponses via le questionnaire salarié	1 365
<b>Total</b>	<b>2 460</b>
Nombre de réponses indiquant le métier occupé	2 457
Nombre de réponses indiquant le coefficient appliqué	2 257

Source : Enquête OMPL auprès de salariés et d'employeurs de la branche, avril-mai 2017, traitements Quadrat-études



## APPLICATION DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION

### CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

#### ► CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Une convention collective détermine les règles applicables en droit du travail dont relève une entreprise, en fonction de son secteur d'activité. Conclue par les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations d'employeurs, elle fixe les obligations de l'employeur, qui peuvent être plus avantageuses que dans le cadre du droit établi par le Code du travail.

Dans la branche de la pharmacie d'officine, le texte de base définissant la convention collective nationale est daté du 3 décembre 1997. Par la suite, ce texte a été complété et modifié par une série d'avenants et d'accords, dont le dernier en date est l'accord du 7 mars 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2016.

#### ► CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

La classification professionnelle recouvre l'échelle (ou grille) hiérarchique des emplois, établie par branche professionnelle dans le cadre des conventions collectives.

Dans la branche de la pharmacie d'officine, la grille de classification est structurée de la manière suivante :

- les employés et agents de maîtrise sont répartis en sept groupes d'emploi : les emplois commerciaux et de manutention ; les élèves préparateurs ; les emplois de préparateurs en pharmacie ; les emplois de services généraux et de bureaux ; les ouvriers et employés de

l'optique-lunetterie ; les employés en audioprothèse ; les ouvriers et employés d'orthopédie. Chaque groupe d'emploi est décomposé en plusieurs niveaux associés à un coefficient spécifique. Au total, 67 échelons sont définis pour les employés et les agents de maîtrise de la pharmacie d'officine ;

- les cadres pharmaciens salariés sont répartis en trois positions, elles-mêmes redécoupées en échelons. Il existe six échelons pour les pharmaciens salariés allant des coefficients 400 à 800 ;
- une classification spécifique pour les cadres non pharmaciens est également prévue. Ces derniers doivent remplir des fonctions d'encadrement ou de direction, et peuvent prétendre à deux échelons (400 ou 600) selon leur degré de responsabilité.

#### ► CRITÈRES CLASSANTS

La position dans la classification détermine le statut du salarié dans l'entreprise mais également son niveau de rémunération. Cette position fait d'ailleurs partie des mentions obligatoires du bulletin de paie.

Définir la position d'un salarié dans la classification consiste à rapprocher la définition du poste confié à ce salarié, avec la grille conventionnelle. Pour cela, les classifications conventionnelles prévoient des critères classants.

Dans la branche de la pharmacie d'officine, quatre critères classants sont identifiés : le contenu du métier, le diplôme, le nombre

d'années de pratique professionnelle et enfin pour les cadres la fonction d'encadrement. Ces critères ne sont pas nécessairement tous mobilisés pour définir le coefficient des salariés.

Dans le groupe des emplois commerciaux et de la manutention par exemple, les premiers échelons sont uniquement définis par la fonction exercée dans l'emploi (personnel assurant le nettoyage). D'autres échelons sont définis à la fois par le contenu du métier exercé et par le nombre d'années de pratique professionnelle (conditionneurs ou rayonnistes).

Les cadres pharmaciens comme les préparateurs en pharmacie doivent, quant à eux, justifier de l'obtention d'un diplôme spécifique. Les années de pratique professionnelle interviennent ensuite comme critère pour l'évolution des salariés entre les

coefficients. L'encadrement d'autres salariés et l'existence de compétences spécifiques interviennent enfin pour le passage au dernier échelon de la classification.

#### ► APPLICATION DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION DANS LES OFFICINES

La question de l'application de la classification dans les entreprises adhérentes est analysée sur trois points :

- correspondance des métiers prévus par la grille avec la structure de l'emploi dans les officines ;
- adéquation des coefficients pratiqués avec les coefficients prévus par la grille de classification ;
- adéquation des rémunérations des salariés avec les minima conventionnels prévus par la grille de classification.



### CORRESPONDANCE DES MÉTIERS PRÉVUS PAR LA GRILLE AVEC LA STRUCTURE DE L'EMPLOI

#### ► UNE TRENTAINE DE MÉTIERS DANS LA CCN

Au total, la convention collective de la branche prévoit une trentaine de métiers. Certains groupes d'emplois prévus par la classification en regroupent près d'une dizaine. C'est le cas des emplois commerciaux et de la manutention, qui comprennent à eux seuls neuf métiers différents (personnel de nettoyage, manœuvre spécialisé, magasinier et emballer...), et du personnel administratif qui en compte sept (employé de comptabilité, secrétaire comptable, comptable...).

#### ► EMPLOI TRÈS CONCENTRÉ SUR DEUX MÉTIERS.

Les réponses sont très concentrées sur un nombre limité de métiers.

En effet, deux métiers regroupent 87 % des réponses : préparateur en pharmacie et pharmacien adjoint.

Les deux métiers suivants (apprentis préparateurs et personnel d'entretien) totalisent 6 % des réponses.

5 % des réponses se partagent entre vingt-cinq métiers : employés en pharmacie, étudiants pharmaciens, personnel administratif, aides-préparateurs, vendeurs ou rayonnistes, métiers spécialisés (opticiens, orthopédistes...). Le personnel administratif, par exemple, représente seulement 1 % des effectifs de l'enquête pour une dizaine de métiers prévus par la CCN.



① Métiers prévus par la classification et métiers déclarés dans l'enquête

Métiers prévus par la CCN	Type de métier	Nbre de réponses	% des réponses
Préparateur en pharmacie	Préparateur en pharmacie	1 625	66,10 %
Pharmacien adjoint	Pharmacien adjoint	523	21,30 %
Apprenti préparateur	Apprenti préparateur	88	3,60 %
Personnel de nettoyage	Personnel d'entretien	76	3,10 %
Employé en pharmacie	Employé en pharmacie	30	1,20 %
Étudiant pharmacien	Étudiant pharmacien	27	1,10 %
Aide-comptable teneur de livre	Personnel administratif	27	1,10 %
Comptable			
Employé de comptabilité			
Employé de service commercial, administratif, technique, etc.			
Secrétaire			
Secrétaire de direction			
Secrétaire sténodactylographe	Aide-préparateur	12	0,50 %
Aide-préparateur			
Audio-prothésiste			
Livreur			
Manœuvre spécialisé			
Opticien (BTS opticien-lunettier)			
Orthopédiste	Autre métier	8	0,30 %
Ouvrier en optique-lunetterie			
Ouvrier en orthopédie			
Ouvrier monteur en optique-lunetterie			
Rayonniste	Vendeur ou rayonniste	21	0,90 %
Vendeur			
Vendeur en optique-lunetterie			
Vendeur en orthopédie			
Conseiller en demo-cosmétique	Conseiller en dermo-esthétique	10	0,40 %
Magasinier, emballer	Magasinier ou emballer	8	0,30 %
Conditionneur	Conditionneur	2	0,10 %
Manquant		3	
<b>Total</b>		<b>2 460</b>	<b>100 %</b>

Source: Convention Collective nationale de la pharmacie d'officine, Enquête OMPL auprès de salariés et d'employeurs de la branche, avril-mai 2017, traitements Quadrat-études

ADÉQUATION DES COEFFICIENTS AUX SITUATIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS

L'application de la grille de classification par les employeurs peut être étudiée en comparant les coefficients déclarés par les salariés, avec les coefficients prévus pour ces salariés dans la CCN au regard de leur situation professionnelle. Ces comparaisons ont été menées pour les deux métiers principaux de la branche, les préparateurs en pharmacie et les pharmaciens adjoints.

La grille de classification pour les préparateurs et les pharmaciens adjoints est principalement basée sur deux critères classants : le niveau de diplôme, et les années de pratique professionnelle. Lorsqu'elles étaient renseignées, les informations relatives au niveau de diplôme et au nombre d'années de pratique professionnelle ont permis de définir des coefficients théoriques résultant de l'application de la grille de classification à la situation déclarée des salariés.

Seul le passage au dernier échelon – pour les préparateurs comme pour les pharmaciens adjoints - dépend des fonctions d'encadrement exercées, fonctions sur lesquelles l'enquête ne donne pas d'information. Les salariés pouvant prétendre aux derniers échelons de la grille de classification n'ont ainsi pas pu être identifiés.

Une analyse des écarts entre coefficients déclarés et coefficients théoriques a été effectuée. Les résultats sont toutefois tributaires de la qualité des réponses renseignées. En particulier, des écarts constatés entre coefficients déclarés et coefficients théoriques peuvent être dus à des informations mal-remplies (date d'entrée ou coefficient erronés).

② Réponses obtenues dans le cadre de l'enquête

	Pharmaciens adjoints	Préparateurs en pharmacie
Nombre de questionnaires par métier	523	1 625
Nombre de questionnaires indiquant le coefficient appliqué	499	1 541
Nombre de questionnaires permettant d'associer le coefficient appliqué à un coefficient théorique	458	1 432

Source: Enquête OMPL auprès de salariés et d'employeurs de la branche, avril-mai 2017, traitements Quadrat-études

► PRÉPARATEURS EN PHARMACIE : INADÉQUATIONS DE FAIBLE AMPLIEUR FRÉQUENTES

Préparateurs en pharmacie répartis entre les neuf coefficients

La grille de classification de la pharmacie d'officine prévoit neuf coefficients pour le métier de préparateur en pharmacie. La progression d'un coefficient à l'autre est basée sur le nombre d'années de pratique

professionnelle dans le coefficient précédent, qui augmente d'une année supplémentaire à chaque coefficient.

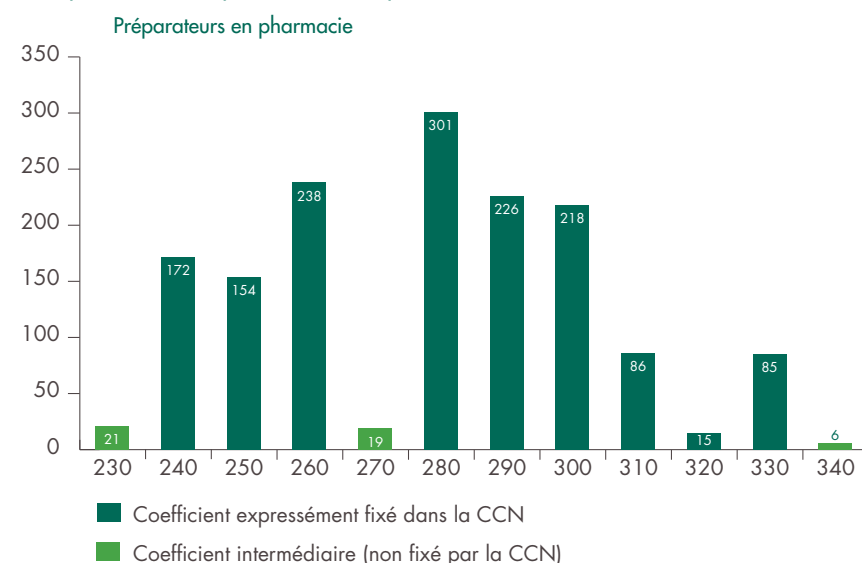
L'enquête a permis de collecter 1 541 valeurs pour les coefficients associés aux préparateurs en pharmacie. D'après les données recueillies, les préparateurs en pharmacie de l'échantillon sont distribués sur l'ensemble des coefficients prévus par la grille de classification : six coefficients

rassemblent chacun entre 10 % et 20 % des répondants.

Les cas de coefficients non prévus par la grille de classification associés aux salariés sont marginaux.

Les données de profil ont permis de déterminer un coefficient théorique – c'est-à-dire tel que prévu par la CCN compte tenu des années de pratique professionnelle – pour 1 432 coefficients déclarés.

### ① Répartition des répondants à l'enquête selon le coefficient déclaré



Source : Enquête OMPL auprès de salariés et d'employeurs de la branche, avril-mai 2017, traitements Quadrat-études

### Moitié des coefficients déclarés conforme

Dans près de la moitié des cas (45 %), le coefficient déclaré correspond au coefficient théorique, soit 732 sur les 1 432 coefficients considérés. Pour les autres préparateurs en pharmacie, le coefficient déclaré est différent de celui auquel ils pourraient prétendre compte tenu du nombre d'années de pratique professionnelle.

Dans un tiers des cas (31 %), le coefficient déclaré est inférieur au coefficient théorique : ce sont des situations de « sous-cotations ».

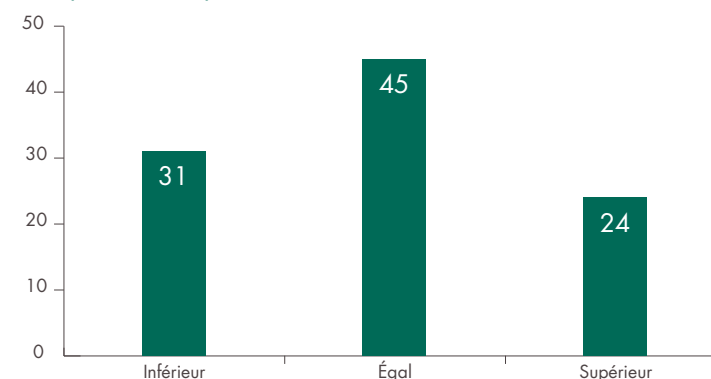
Ces situations sont légèrement plus fréquentes lorsque les salariés répondent pour eux-mêmes (32 %), que lorsque les employeurs répondent pour leurs salariés (25 %).

Le cas inverse existe également : 24 % des préparateurs en pharmacie, auxquels un coefficient théorique a pu être associé, ont un coefficient supérieur à celui prévu par la CCN compte tenu du nombre d'années de pratique professionnelle déclaré : ce sont des situations de « surcotations ».



301 préparateurs en pharmacie de l'échantillon ont pour échelon déclaré le coefficient 280.

### ② Comparaison du coefficient déclaré avec le coefficient théorique (Préparateurs en pharmacie)



Source : Enquête OMPL auprès de salariés et d'employeurs, avril-mai 2017, traitements Quadrat-études



28 % des préparateurs en pharmacie de l'échantillon ont un coefficient déclaré inférieur au coefficient théorique

### Un tiers des préparateurs en situation de sous-cotation

Les cas de sous-cotation sont plus fréquents pour les préparateurs en pharmacie situés aux premiers niveaux de la grille de classification. Ainsi, la majorité (68 %) des préparateurs en pharmacie au coefficient 240 est en situation de sous-cotation : ces derniers justifient de plus de deux années de pratique professionnelle, et satisfont ainsi les conditions pour passer du coefficient 240 à 250.

Cette proportion élevée peut toutefois s'expliquer par un biais de déclaration. En effet, peu de répondants ont spécifié la date

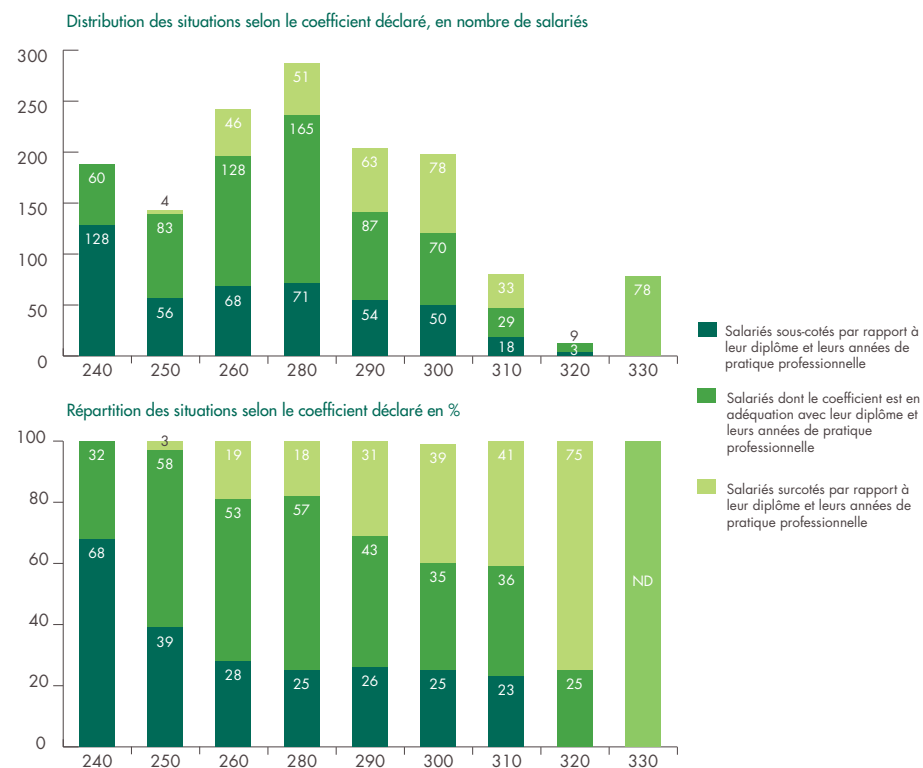
exacte de leur arrivée dans l'entreprise : pour les salariés arrivés en cours d'année et dont la date d'entrée exacte n'est pas mentionnée, le nombre d'années de pratique calculé est arrondi à l'année supérieure. Le coefficient théorique calculé peut ainsi être surestimé, en particulier pour les préparateurs en pharmacie aux premiers échelons de grille.





Parmi les préparateurs en pharmacie dont le coefficient est 240, 128 (soit 68 %) pourraient prétendre à un coefficient supérieur (sous-cotés). 60 (soit 32 %) ont un coefficient déclaré en adéquation avec le coefficient prévu par la CCN.

① Situation des salariés par rapport au coefficient théorique, selon le coefficient déclaré dans l'enquête (Préparateurs en pharmacie)



**Note :** nd=non défini. Le passage du coefficient 320 au coefficient 330 est décidé par l'employeur selon les fonctions d'encadrement du salarié. Les salariés pouvant prétendre au coefficient 330 n'ont ainsi pas pu être identifiés, c'est pourquoi la situation des salariés par rapport au coefficient théorique 300 n'a pas pu être évaluée.

À l'inverse, la part des salariés surcotés augmente avec le coefficient. Ce constat suggère que des caractéristiques autres que les années de pratique professionnelle des salariés sont prises en compte par les employeurs pour définir le positionnement sur la grille de classification, en particulier pour les derniers coefficients. Ces critères peuvent refléter des caractéristiques du poste occupé (fonction d'encadrement, responsabilités) ou encore individuelles du salarié (performance).

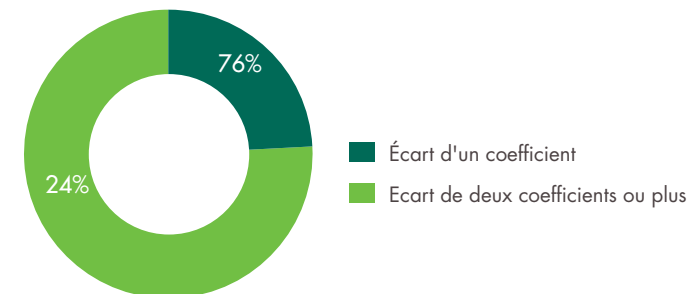
**Écarts principalement d'un coefficient**

La grande majorité des écarts constatés entre le coefficient déclaré et celui prévu par la CCN est d'un niveau.

Les préparateurs en pharmacie concernés par une surcotation (coefficient supérieur à celui auquel ils pourraient prétendre) sont tous positionnés au coefficient immédiatement supérieur.

Parmi les préparateurs en pharmacie en situation de sous-cotation (coefficient déclaré inférieur au coefficient théorique), la plupart (76 %) se situe au coefficient immédiatement inférieur.

② Répartition des salariés sous-cotés selon l'écart entre coefficient déclaré et coefficient théorique (Préparateurs en pharmacie)



Source : Enquête OMPL auprès de salariés et d'employeurs de la branche, avril-mai 2017, traitements Quadrat-études

► PHARMACIENS ADJOINTS : ÉCARTS PLUS RARES MAIS DE PLUS GRANDE AMPLIEUR

**Majorité des pharmaciens adjoints au coefficient 500**

La grille identifie six coefficients pour les pharmaciens adjoints, allant du coefficient 400 au 800. Ce dernier coefficient n'est toutefois pas représenté dans l'enquête.

Tout comme les préparateurs en pharmacie, la progression d'un coefficient à l'autre s'effectue avec les années de pratique professionnelle jusqu'au coefficient 500. L'attribution du coefficient 600 dépend de la fonction d'encadrement associée au poste du pharmacien adjoint.

499 questionnaires précisait le coefficient appliqué. Plus de la moitié d'entre eux (271) correspond au coefficient 500.

Dans un quart des situations, les pharmaciens adjoints ont un coefficient non prévu par la grille, situé généralement entre les deux derniers coefficients de la classification (500 et 600). Dans l'analyse, ces coefficients intermédiaires ont été ramenés au coefficient inférieur le plus proche prévu dans la classification afin d'effectuer des comparaisons avec les coefficients théoriques.



Parmi les préparateurs en pharmacie dont le coefficient est inférieur au coefficient prévu par la CCN, 24 % ont un écart d'au moins 2 coefficients. 76 % ont un écart d'un seul coefficient.

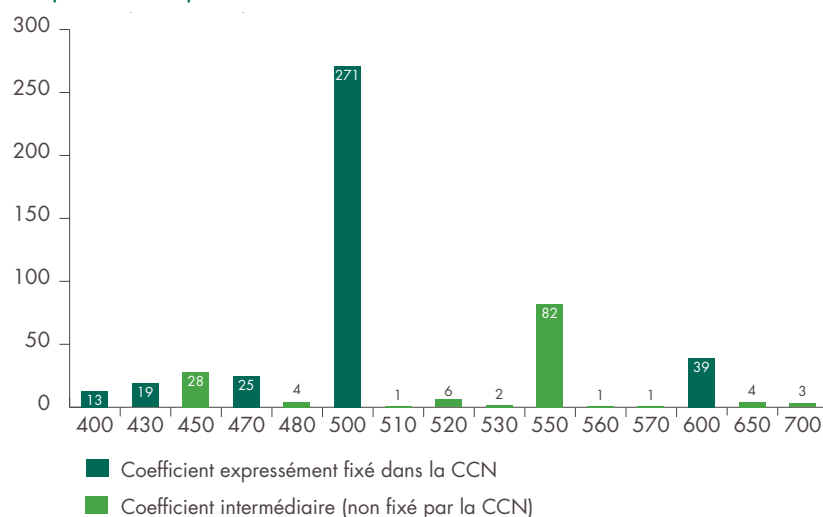






271 pharmaciens adjoints de l'échantillon ont pour coefficient déclaré 500.

① Répartition des répondants à l'enquête selon le coefficient déclaré  
Préparateurs en pharmacie



Source : Enquête OMPL auprès de salariés et d'employeurs de la branche, avril-mai 2017, traitements Quadrat-études

9 % des pharmaciens adjoints de l'échantillon en situation de sous-cotation

Parmi les 499 coefficients déclarés pour les pharmaciens adjoints, 458 ont pu être comparés à des coefficients théoriques grâce aux informations relatives au profil des salariés (ancienneté).

Sur ces 458 coefficients, 41 sont inférieurs au coefficient prévu par la CCN, soit 9 %.

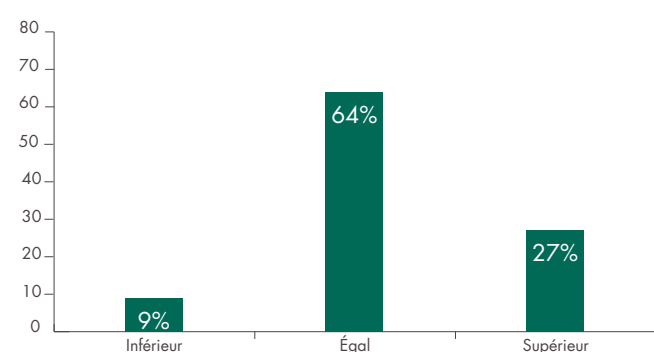
Cette proportion est similaire quel que soit le répondant (employeur ou salarié).

La proportion de salariés sous-cotés est très inférieure à celle des salariés surcotés : 26 % des pharmaciens adjoints ont un coefficient déclaré supérieur au coefficient théorique prévu par la CCN.



9 % des pharmaciens adjoints de l'échantillon ont un coefficient inférieur au coefficient théorique.

② Comparaison du coefficient déclaré avec le coefficient théorique  
Pharmaciens adjoints



Source : Enquête OMPL auprès de salariés et d'employeurs, avril-mai 2017, traitements Quadrat-études

La majorité des cas de sous-cotation concerne les salariés aux coefficients inférieurs à 500 (400, 430, 470), soit une faible partie des pharmaciens adjoints de l'échantillon. À l'inverse, aucun salarié associé au coefficient 500 (majorité des pharmaciens adjoints de l'échantillon) n'est dans cette situation.

De manière similaire aux observations faites pour les préparateurs en pharmacie, la proportion des salariés surcotés augmente avec le coefficient dans la classification, ce qui peut refléter la prise en compte d'éléments autre que l'ancienneté par les employeurs pour déterminer le coefficient.

③ Situation des salariés par rapport au coefficient théorique, selon le coefficient déclaré dans l'enquête (Pharmaciens adjoints)



Source : Enquête OMPL auprès de salariés et d'employeurs de la branche, avril-mai 2017, traitements Quadrat-études

**Note :** nd=non défini. Le passage du coefficient 500 au 600 est décidé par l'employeur selon les fonctions d'encadrement du salarié. Les salariés pouvant prétendre au coefficient 600 n'ont ainsi pas pu être identifiés, c'est pourquoi la situation des salariés par rapport au coefficient théorique 600 n'a pas pu être évaluée.

Sous-cotation reflétant des écarts importants avec le coefficient théorique

Tout comme les préparateurs en pharmacie, les pharmaciens adjoints surcotés (coefficient déclaré supérieur au coefficient auquel ils pourraient prétendre compte tenu

de leur ancienneté professionnelle) ont tous un coefficient immédiatement supérieur au coefficient théorique.

Les écarts dans les cas de sous-cotation, s'ils sont peu nombreux, s'avèrent toutefois importants : 67 % des salariés dans cette



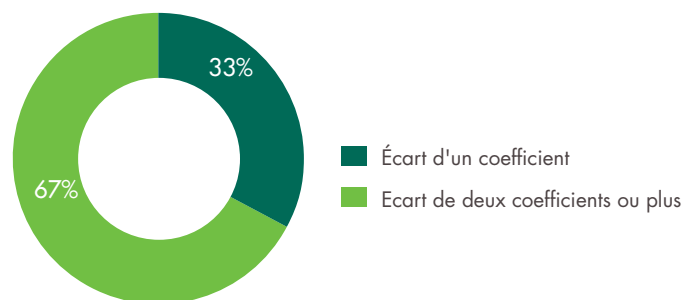
Parmi les pharmaciens adjoints de l'échantillon dont le coefficient est 430, 22 (soit 48 %) ont un coefficient en adéquation avec le coefficient prévu par la CCN. 20 (soit 43 %) sont en situation de sous-cotation.



Parmi les pharmaciens adjoints dont le coefficient est inférieur au coefficient prévu par la CCN : 67 % ont un écart d'au moins 2 coefficients. 33 % ont un écart d'un seul coefficient.

situation se voient appliquer un coefficient inférieur d'au moins deux niveaux par rapport à celui qui devrait être appliqué.

④ Répartition des salariés sous-cotés selon l'ampleur de l'écart entre coefficient déclaré et coefficient théorique Pharmaciens adjoints



Source : Enquête OMPL auprès de salariés et d'employeurs de la branche, avril-mai 2017, traitements Quadrat-études

► PROGRESSIVITÉ DE LA GRILLE ET CALCUL DES ANNÉES DE PRATIQUE QUESTIONNÉS

Manque de progressivité de la grille de classification

Certains répondants, salariés et employeurs, évoquent un manque de progressivité de la grille de classification, en particulier sur les derniers échelons. Notamment pour les salariés ayant une ancienneté importante et, plus particulièrement les pharmaciens adjoints, qui n'ont pas la possibilité d'exercer des fonctions d'encadrement,

la grille de la classification ne prévoit plus d'évolution du coefficient.

Calcul du nombre d'année de pratique semblant poser question

Les répondants relèvent par ailleurs un manque de lisibilité sur le calcul du nombre d'années de pratique professionnelle : prise en compte ou non des congés maternité ou de l'expérience précédente dans d'autres officines. Certains salariés évoquent des difficultés à comprendre le coefficient auquel ils peuvent prétendre.



ADÉQUATION DES RÉMUNÉRATIONS AVEC LES COEFFICIENTS PRÉVUS PAR LA CLASSIFICATION

► PROFILS DE RÉMUNÉRATION TRÈS DIFFÉRENTS SELON LE MÉTIER

L'exploitation de données issues de la statistique publique (DADS) permet d'étudier les profils de rémunération (moyenne, dispersion) des salariés de la branche.

Ces profils diffèrent fortement selon les métiers :

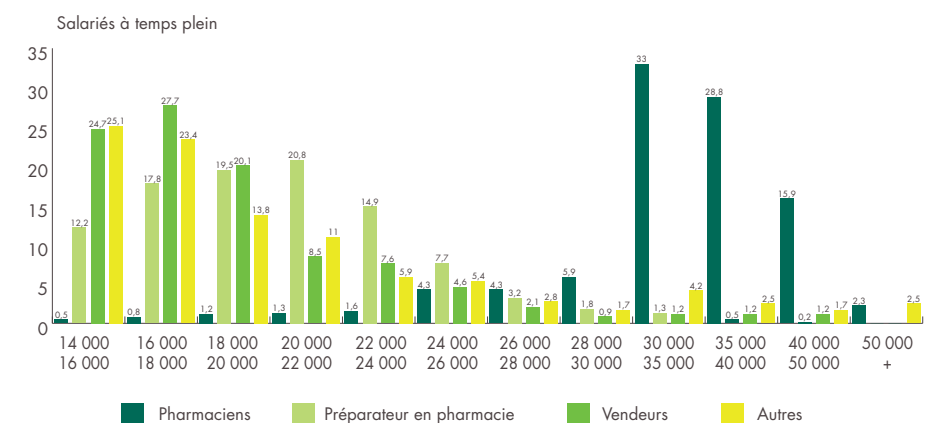
- les pharmaciens adjoints se situent majoritairement dans la tranche allant de

30 000 à 40 000 euros bruts annuels, tandis que la majorité des préparateurs en pharmacie perçoit une rémunération brute annuelle inférieure à 20 000 euros.

- pour les autres métiers, les rémunérations sont concentrées sur les tranches de 14 000 à 18 000 euros.

Ces différences subsistent parmi les salariés à temps partiel, qui ont tout de même des rémunérations plus dispersées que ceux à temps complet.

④ Répartition des salariés à temps complet selon leur tranche de rémunération annuelle, par métier

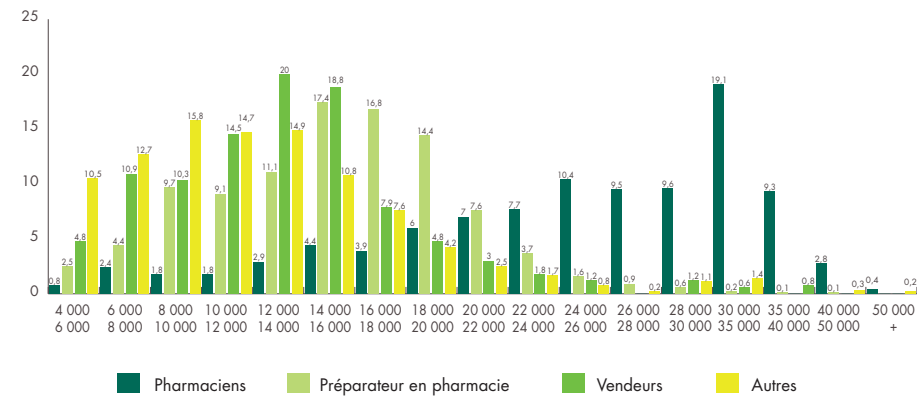


33 % des pharmaciens adjoints à temps complet gagnent entre 30 000 et 35 000 euros par an.



19 % des pharmaciens adjoints à temps partiel gagnent entre 30 000 et 35 000 euros par an.

① Répartition des salariés à temps partiel selon leur tranche de rémunération annuelle, par métier



Source : Traitements QuadratÉtudes sur données DADS 2014 (effectifs présents du 01/01 au 01/12 ayant travaillé toute l'année)

➤ RÉMUNÉRATIONS PROCHEs DES MINIMA CONVENTIONNELS

Au sein de chaque métier, la progression de la rémunération perçue en fonction du coefficient suit bien l'évolution des minima conventionnels prévue par la grille de classification de la CCN, comme le montre l'analyse graphique présentée ci-après, qui indique la rémunération moyenne des salariés selon leur coefficient.

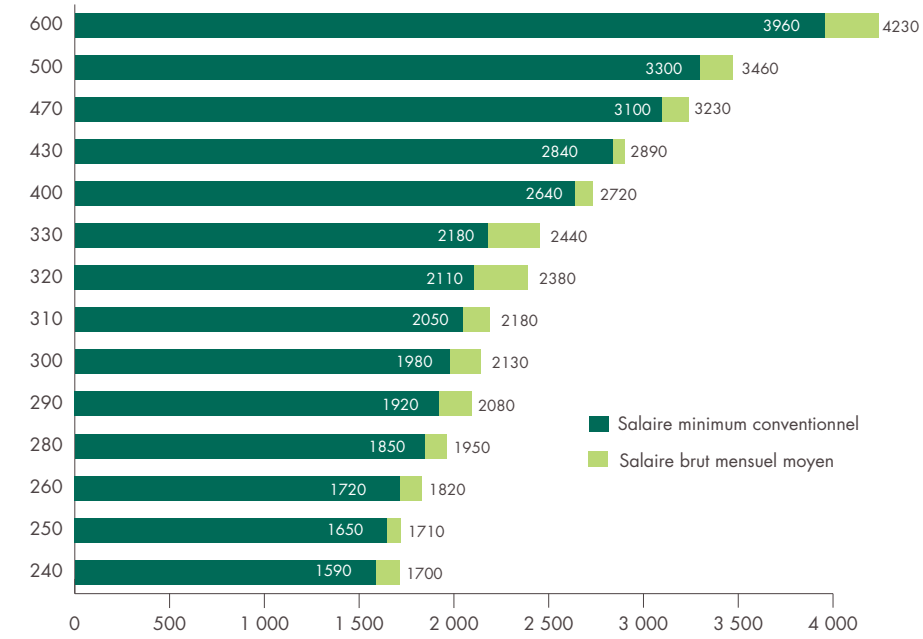
Comparativement aux autres branches professionnelles, les rémunérations de l'échantillon des salariés de la branche sont relativement proches

des minima conventionnels. Elles se situent ainsi en moyenne 6 % au-dessus des minima alors que le même calcul dans d'autres branches conduit à un écart de référence de l'ordre de 20 %.

La forte corrélation entre minima conventionnels et salaires est confirmée par l'analyse statistique plus poussée des déterminants de la rémunération des salariés de l'enquête (métier, âge, genre, territoire d'implantation de l'officine, coefficient, etc.) : toutes choses égales par ailleurs, le coefficient du salarié explique la quasi-totalité des différences de rémunération observées. Cette situation est commune dans les branches où la classification structure fortement les niveaux de rémunération.



② Salaires bruts mensuels moyens des préparateurs en pharmacie et des pharmaciens adjoints de l'échantillon (en ETP), en fonction du coefficient



Source : Enquête OMPL auprès de salariés et d'employeurs de la branche, avril-mai 2017, traitements QuadratÉtudes

Outre le coefficient et le métier, le salaire des préparateurs en pharmacie de l'échantillon dépend du territoire d'implantation de l'officine : les rémunérations mensuelles moyennes sont légèrement plus élevées dans les zones périurbaines que sur les autres types de territoire d'implantation. Ainsi, un préparateur travaillant en zone urbaine perçoit, en moyenne, près de 90

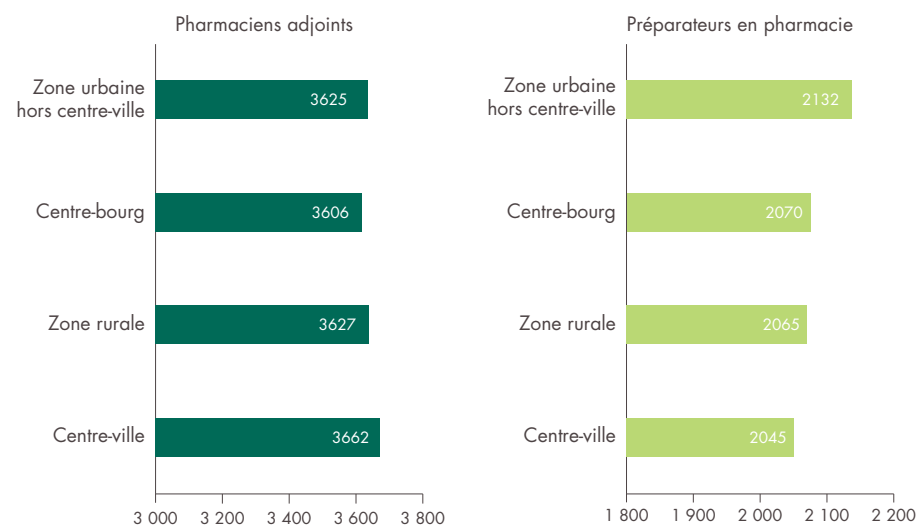
euros de plus par mois qu'un préparateur dont l'officine se trouve en centre-ville ou en zone rurale. Pour les pharmaciens adjoints de l'échantillon, le territoire d'implantation de l'officine n'est en revanche pas discriminant : il explique peu les différences de rémunération constatées.



Le minimum conventionnel associé au coefficient 240 est de 1 585 euros bruts par mois. Pour ce même coefficient, le salaire brut mensuel moyen des salariés de l'échantillon est égal à 1 670 euros.



① Rémunération mensuelle moyenne selon le territoire d'implantation de l'officine



Source: Enquête OMPL auprès de salariés et d'employeurs de la branche, avril-mai 2017, traitements Quadrat-études

➤ ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION LIÉS AUX ADÉQUATIONS ENTRE COEFFICIENTS PRATIQUÉS ET COEFFICIENTS PRÉVUS

Rémunération inférieure au minimum conventionnel pour la majorité des pharmaciens sous-cotés

Chez les pharmaciens adjoints, la majorité des écarts entre coefficients déclarés et coefficients prévus par la CCN se solde par des différences de rémunération significatives.

La plupart des pharmaciens adjoints sous-cotés (7 % de l'ensemble des pharmaciens adjoints de l'échantillon) pourrait ainsi prétendre à une rémunération plus élevée compte tenu du nombre d'années de pratique professionnelle déclaré, de 10 % supérieure en moyenne.

Rémunération inférieure au minimum conventionnel pour la moitié des préparateurs sous-cotés

Chez les préparateurs en pharmacie, les inadéquations de coefficient constatées se traduisent moins fortement dans la rémunération déclarée par les salariés.

La moitié des préparateurs sous-cotés (14 % des préparateurs de l'échantillon) pourrait prétendre à une rémunération, compte tenu du nombre d'années de pratique professionnelle, supérieure de 8 % en moyenne. L'autre moitié des préparateurs en pharmacie sous-cotés est positionnée sur un coefficient inférieur à celui qui devrait leur être attribué mais leur rémunération est conforme ou supérieure à celle qu'ils percevraient s'ils étaient au bon coefficient. Dans ce dernier cas de figure, la rémunération n'est pas impactée par l'attribution d'un coefficient inférieur.



