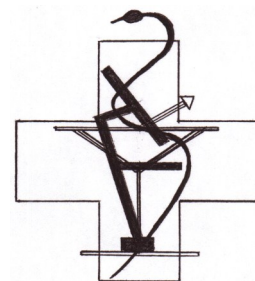


L'ÉCHO



Des Pharmacies et des Laboratoires d'Analyses Médicales

édito

JUIN 2012

N°164

Sommaire

EDITO

P. 1

LAM

❑ Réunion paritaire du 24/05/2012. P. 2

FNIC

❑ Un décret retraite au rabais. P. 3

OFFICINES

❑ Elections TPE 2012 P. 4 à 6

❑ Fiche juridique P. 7



Bulletin d'information bimestriel des Syndicats CGT du personnel des pharmacies d'officines et des laboratoires d'analyses médicales.

ISSN 07657021

Commission Paritaire : 0114507701

Directeur de publication : Gilles HELLIER

Imprimé par nos soins : FNIC CGT

case 429 - 263, rue de Paris

93100 Montreuil

E-mail : fnic@cgt.fr

Site : http://www.fnic.cgt.fr

● Ne rien lâcher, doit être toute l'urgence de la CGT.

Depuis la dernière parution de l'Echo, nous avons changé de Président de la République et un nouveau gouvernement a été désigné. C'est, pour la CGT, un résultat positif puisque, depuis plusieurs mois, nous avons affiché notre opposition à SARKOZY en nous prononçant clairement pour un changement de Président de la République.

Nous ne reviendrons pas sur le quinquennat de Sarkozy, marqué par une attaque sans précédent contre les acquis sociaux avec comme point d'orgue le passage en force sur la réforme des retraites de 2010. Un bilan marqué également par un creusement des inégalités entre les plus riches et les plus pauvres, une augmentation très importante du niveau du chômage et une volonté régulière d'opposer les uns aux autres, avec les multiples attaques contre les syndicats, principalement contre la CGT.

Même si nous sommes satisfaits de ce changement à la tête de l'Etat, il nous faut rester lucide. Il ne doit pas y'avoir ni état de grâce, ni euphorie, malgré une nette volonté de changement des citoyens. Un slogan de campagne qui clame "le changement, c'est maintenant", n'est pas synonyme d'une autre politique qui répond aux revendications de notre Fédération et de la CGT pour une autre répartition des richesses. Quelle que soit l'orientation politique du gouvernement, nous devons organiser les salariés avec la CGT pour construire le rapport de forces nécessaire pour que les revendications que sont l'emploi, les salaires, la retraite, la protection sociale et la politique industrielle soient toujours d'actualité.

En effet, les premières mesures annoncées en matière de retraites et probablement du SMIC sont bien loin de nos revendications :

❑ **Augmentation des salaires avec un SMIC à 1700€ comme base de départ dans toutes les grilles conventionnelles.**

❑ **Une retraite pleine et entière à 60 ans après 37,5 années de cotisations et 55 ans pour les travaux pénibles.**

❑ **Une politique industrielle pour répondre aux besoins économiques et sociaux de l'ensemble de la population.**

❑ **L'interdiction des licenciements dans les entreprises qui créent de la richesse.**

Si les attentes vis-à-vis du nouveau pouvoir politique sont fortes, nous devons aussi cibler le patronat dans les responsabilités qu'il porte dans la situation que nous vivons. A l'exemple de ce qui se passe dans la branche des Laboratoires de Biologie Médicale extrahospitaliers où les syndicats patronaux campent sur leur proposition de 0 % d'augmentation.

Comme les autres salariés, ceux des Officines ou des Laboratoires d'Analyses Médicales, subissent les conséquences des plans d'austérité du gouvernement telles que la perte du pouvoir d'achat. C'est une réalité qui met les salariés et leurs familles dans l'incapacité de faire face à leurs dépenses et les conduit à encore plus de privations.

Nous le savons bien, les salaires pratiqués dans les Officines et les Laboratoires d'analyses Médicales sont, en général, identiques à ceux de leurs conventions collectives, sauf pour les quelques entreprises où la mobilisation des salariés a permis d'obtenir de meilleurs salaires. Se mettre en capacité de peser sur les négociations de branches, et faire aboutir nos revendications sur la réponse aux besoins, devient une priorité pour être plus efficaces.

Les élections à venir dans les TPE en décembre 2012 sont un élément supplémentaire pour notre capacité d'intervention auprès des salariés des professions, des secteurs suivis par notre Fédération, notamment les Pharmacies d'Officine, les Laboratoires de Biologie Médicales.

Ces élections doivent être un moment fort de la syndicalisation et de la vie syndicale afin de mobiliser les salariés des TPE de nos branches.



● Réunion Paritaire du 24 mai 2012 :

Négociation salariale : La délégation patronale campe sur ses positions.

Devant la mauvaise volonté, affichée par les syndicats patronaux, de maintenir leur proposition d'une non revalorisation des salaires pour l'année 2012 (CF. Echo des LAM N°162), les organisations syndicales de salariés ont après une interruption de séance, pris les décisions suivantes :

- **De quitter la réunion, et en conséquence de ne pas aborder la suite des points à l'ordre du jour.**
- **De demander l'arbitrage d'un représentant du ministère du travail à la prochaine réunion paritaire du 11 septembre et seulement pour celle-ci, afin, si possible, de débloquer cette situation.**

Actuellement, les trois premiers coefficients de la grille des salaires sont en dessous du SMIC. Une éventuelle augmentation de celui-ci par le nouveau gouvernement ne pourrait qu'accentuer ce décalage.

La revendication CGT de porter le premier coefficient de la grille à 1700€, reste d'actualité. Ce montant étant pour nous la base nécessaire pour avoir un niveau de vie correcte pour se loger, se nourrir et se soigner.

Pendant ce temps, les regroupements de laboratoires s'accélérent et s'accompagnent à chaque fois de remise en cause des statuts des salariés, avec de nouvelles organisations du travail et sans création d'emploi.

Les regroupements de laboratoires imposent aussi à l'employeur de mettre en place des Comités d'Entreprises ou d'Établissements pour les structures de plus de 50 salariés. Pour certains de nos élus et syndiqués, c'est une approche nouvelle dans la représentation des salariés.

La FNIC-CGT et les syndiqués CGT des LAM proposent la mise en place, sous forme d'une journée d'études, soit dans les régions ou à la fédération à Montreuil, pour informer et former sur le fonctionnement et les prérogatives de ces Instances Représentatives du Personnel (CE, DP, CHSCT).

Cela nécessite que nous réfléchissions sur l'organisation des syndiqués LAM dans la CGT pour aller à la rencontre des salariés confrontés à la mise en place de la loi Bachelot et aux rapprochements de labos avec les conséquences sur leur statut et leurs conditions de travail.

❑ **Site internet de la CCN des Laboratoires de Biologie Médicale :**

<http://www.convention-labo.com>

Sur ce site internet, vous pourrez trouver toutes les informations comme :

- » **la Convention Collective Nationale,**
- » **la grille de salaire,**
- » **les classifications,**
- » **la prévoyance,**
- » **et autres sujets d'actualités sur la branche.**

Vous avez aussi la possibilité d'accéder aux sites internet des Organisations Syndicales de salariés, principalement celui de la CGT.

Un décret « retraite » au rabais

Hier 6 juin, à quelques heures du premier tour des législatives, ont été annoncées, par la ministre socialiste Marisol Touraine, les grandes lignes d'un décret dont le texte devrait paraître début juillet sur la question des retraites.

Ce décret aménage la réforme 2010 sur les points suivants :

- ✎ Pourront partir avec une retraite à taux plein à 60 ans, ceux ayant commencé à travailler avant 20 ans, et qui ont cotisé pendant 41,5 années.
- ✎ Pour les trimestres non cotisés, seuls seraient validés (et limités à 2 trimestres pour toute la carrière) :
 - le chômage de longue durée,
 - la maternité.
- ✎ Le financement de cette mesure sera assuré par une légère hausse des cotisations sociales : 0,2 % l'an prochain jusqu'à 0,5 % en 2017.

Cette mesure ne touche pas au cœur de la réforme de 2010, puisque pour l'immense majorité des salariés actifs, le droit au départ reste à 62 ans pour pouvoir liquider sa retraite. Le décret devrait toucher, en tout et pour tout, cent mille personnes. Pour mémoire entre six et sept cent mille salariés partent en retraite chaque année en France.

La FNIC-CGT dénonçait déjà en mars dernier la différence opérée dans le programme du candidat Hollande (et Président depuis) entre les trimestres « cotisés » et les trimestres « validés ». Nous avons la confirmation du tour de passe-passe : de nombreux trimestres validables avant la loi de 2010, et annulés par la loi Sarkozy, resteront invalidés après ce décret.

La seule bonne nouvelle, très timide, est le financement de cette mesure par l'augmentation des cotisations sociales, gelées depuis des années. Comme pourraient être « resocialisées » (c'est-à-dire soumises à cotisations), les heures supplémentaires, d'après la déclaration de Michel Sapin. Pour rappel, les cotisations sociales sont du salaire indirect payé par les patrons sur leurs profits, et qui financent notre protection sociale.

Au final, on est très loin des revendications portées par les millions de personnes qui ont manifesté dans les rues en 2010, et qui ont exprimé par des mouvements de grève massifs leur rejet absolu de la remise en cause de la conquête sociale de la retraite à 60 ans.

Une remise en cause et une injustice que ce décret entérine sur le fond, ce qui le rend totalement insuffisant.

Pour rappel, la FNIC-CGT revendique la retraite à 60 ans à taux plein pour tous, après 37,5 ans de cotisations de trimestres validés (et non seulement « cotisés »), avec 75 % du salaire calculé sur les 10 meilleures années, et un départ dès 55 ans pour les travaux pénibles.

Il est nécessaire d'engager la bataille pour éviter qu'on nous impose en 2013 une retraite par points, comme l'avance déjà la CFDT ou certains membres du gouvernement.

Cette annonce symbolique du nouveau gouvernement démontre qu'avoir chassé Sarkozy n'est pas suffisant, loin s'en faut, pour obtenir satisfaction sur nos revendications. Il est nécessaire de doter ce pays d'une Assemblée Nationale, de députés dont le programme est le plus proche des revendications de la CGT, qui ne seront de toute façon prises en compte que si on les impose par une mobilisation de tous dans les entreprises, et notamment à l'occasion de la conférence sociale des 9 et 10 juillet, mais aussi de la journée d'action prévue le 9 octobre 2012.

Ne commettons pas les erreurs de 1981 : pas d'attentisme vis-à-vis d'un gouvernement qui subit déjà les pressions des marchés financiers et des patrons pour empêcher toute alternative à l'austérité qu'on nous annonce comme inéluctable. Agissons dès maintenant pour nos revendications !



Élections

TPE

2012

Bulletin numérique confédéral aux organisations de la CGT / 3

Chers camarades, voici notre bulletin N° 3 élections TPE 2012.

Ce bulletin de campagne nous donnera jusqu'à l'élection toutes informations techniques, revendicatives. Il donnera aussi les échos des initiatives des organisations de la CGT. Informons-nous de nos actions. Partageons nos idées, nos réussites, tirons expériences de nos difficultés. Si vous souhaitez faire connaître vos actions par le canal de ce bulletin et contribuer à sa réalisation, transmettez toutes vos informations à l'adresse suivante tpe2012@cgt.fr.



AVEC UN CLIC SUR NOTRE SITE

Par *Twitter, Google, Facebook*, faites suivre à vos amis, faites connaître notre site <http://www.tpe2012.cgt.fr/>

D'UN AUTRE CLIC À LA RUBRIQUE

⇒ FAITES CONNAÎTRE LES ÉLECTIONS

Nous vous proposons de faire connaître ce site auprès de votre réseau. Près de quatre millions et demi de salariés travaillent dans des TPE, autour de vous, dans votre famille, parmi vos collègues, beaucoup ignorent que ces élections vont se tenir. Faites passer !

Dans cette rubrique indiquez cinq adresses e-mail (les adresses doivent être séparées par des virgules).

Le message suivant sera envoyé aux adresses e-mail indiquées :

« Bonjour, [votre nom] souhaite vous faire connaître la tenue des prochaines élections syndicales dans les petites entreprises et l'importance de ce scrutin pour gagner de nouveaux droits. Pour en savoir plus, visitez le site : www.tpe2012.cgt.fr »

INFO SUR LES LISTES ÉLECTORALES

Les listes électorales sont actuellement réalisées. Chaque électeur sera informé début septembre de son inscription sur cette liste. Nous souhaitons disposer de ces listes, or, il s'avère que les listes qui nous seront fournies ne nous donneront que des informations relatives aux noms, prénoms, région, collège, branche et numéro d'ordre sur la liste électorale, et pas plus.

Nous avons demandé au ministère de disposer d'autres éléments comme l'adresse de la personne et l'entreprise. Nous

avons été la seule organisation syndicale à insister pour obtenir ces informations.

À ce jour, aucune réponse positive ne nous a été donnée ; nous insisterons à nouveau, mais nous pouvons en déduire qu'il sera difficile de disposer de toutes les informations. Cela dit chaque électeur disposera en septembre d'un droit de consultation de la liste électorale pour savoir s'il est inscrit. Nous vous tiendrons informés des suites de nos demandes. ●



MÊMES DROITS POUR TOUS LES SALARIÉS DES TPE PROFESSIONS LIBÉRALES

SAMANTHA DUMOUSSEAU, REPRÉSENTANTE DE LA CGT



Actuellement se négocie un accord dialogue social interprofessionnel pour ces secteurs, Samantha Dumousseau, représentante de la CGT dans ces négociations nous en fait le point.

Au moins un million de salarié-es seront concernés par cet accord. Trois grands secteurs composent les entreprises des professions libérales : les professions de la santé, les professions du droit et les professions techniques et du cadre de vie. Pour la CGT, cela implique de mobiliser plusieurs fédérations comme Santé, Sociétés d'études, Commerce, Chimie, Construction ...

À la fin janvier 2012, dans le cadre de leurs champs conventionnels, l'Union Nationale des Professions libérales - UNAPL - représentant les entreprises des secteurs concernés invitait les 5 confédérations syndicales à une réunion de négociation. Celle-ci portait sur un projet d'Accord national interprofessionnel pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans l'interprofessionnalité des professions libérales.

Si dans cette première rencontre, l'UNAPL pensait signer rapidement un accord sans trop de discussions, elle devait compter avec la CGT. Nous avons tenu à débattre dès la première séance du fond de cet accord.

Pourquoi mettre en place un tel accord ?

Pourquoi les salariés ont-ils besoin de cet accord de dialogue social ? ...

Quelle représentation syndicale dans ces secteurs ? Quelles constructions territoriales ? Quelles missions ?

L'UNAPL n'a jamais caché ses objectifs. Ils consistent à gagner une reconnaissance au travers de cet accord et à obtenir des moyens financiers pour se représenter eux-mêmes. Une reconnaissance qui leur fait, semble-t-il, défaut aujourd'hui pour exister en tant qu'organisation patronale. Décidant qu'il était essentiel de prendre le temps nécessaire pour arriver à un accord « équilibré » dans l'intérêt des salariés de ces secteurs, les organisations syndicales ont décidé une méthode de travail avec différentes réunions de travail. Des réunions qui se prolongeront certainement durant l'année 2012.

L'accord Artisanat signé en 2001 entre les 5 organisations syndicales et l'UPA est une base de référence pour cette négociation notamment sur la mise en place de lieux de dialogue social interprofessionnel (régional ou/et départemental).

La construction de lieu de dialogue social interprofessionnel dans ces professions doit permettre la prise en compte des besoins et des droits salarié-es. Cette négociation doit déboucher sur une volonté partagée de mettre en place des lieux de dialogue social notamment territoriaux pour

construire des lieux de représentation des personnels, comme des employeurs. La constitution d'instances locales et professionnelles de concertation et de négociation doit permettre aux salariés de disposer d'un droit à négocier. Cela impliquera d'en faire des lieux de négociations dans le respect de la hiérarchie des normes.

La représentation paritaire de ces secteurs demande des droits pour les salariés qui représenteront leurs organisations syndicales dans ces instances. Des droits qui demandent aussi des moyens, des libertés syndicales et des protections. Un financement se ferait jour, il serait basé, en pourcentage, sur la masse salariale.

Pour nous ces commissions territoriales devront avoir comme mission :

- D'aider au dialogue social dans l'entreprise pour être sur le préventif plutôt que sur le contentieux.
- De mettre en place des activités sociales comme dans les comités d'entreprises.
- De travailler sur les questions d'emploi de déroulement de carrière de formation.
- De contribuer à l'amélioration des conditions de travail de santé au travail.

**«Au moins un million
de salarié-e-s concerné-e-s
par l'accord»**

**FAISONS
RESPECTER
NOS DROITS
ET GAGNONS-EN
DE NOUVEAUX !**

**HOTELS
CAFES
RESTAURANTS** **la cgt**

SALARIES PETITES ENTREPRISES VOTONS cgt



● **LE MAÎTRE MOT, C'EST LE TERRAIN** (UN ARTICLE DU MENSUEL AUX SYNDIQUÉS « ENSEMBLE » DU 2 MAI 2012)

Activité parmi les plus rentables du médical, la pharmacie peine à sortir d'un mo-

dèle où le droit du travail a parfois du mal à s'imposer.

« Le maître-mot, c'est : le terrain, répète Lionel Krawczyk, secrétaire fédéral CGT à la Fédération Nationale des Industries Chimiques. Du fait de l'amplitude horaire des officines—8h00-21h00, voire 22h00—de leur taille, c'est à nous de faire l'effort

d'aller vers les salariés si l'on veut faire des prochaines élections dans les TPE un moment utile pour la profession.». Avec un taux de syndicalisation inférieur à 2 % pour une population de 120 000 personnes, l'enjeu est en effet de taille.



■ **Un chiffre : 1 462,69**

C'est le montant en euros du salaire brut d'un préparateur en pharmacie... en fin de carrière, arrivé au coefficient 230. Le salaire de base, lui, coefficient 100, est de 1 400 euros bruts.

Fin 2010, la France comptait 23 000 pharmacies d'officines (ou de ville, par opposition aux pharmacies hospitalières). Dirigées par des pharmaciens titulaires, assistés de pharmaciens adjoints, elles emploient environ 60 000 préparateurs en pharmacie habilités à délivrer les médicaments sous le contrôle du pharmacien et à faire du conseil à la clientèle.

Le nombre moyen de salariés par officine est à peine supérieur à cinq.

«L'ambiance dans les petites pharmacies est souvent familiale. Mais, ça peut vite devenir l'enfer si les rapports se tendent», raconte Maïté, préparatrice à Bordeaux.

Salaires dérisoires, non-respect des horaires ou des repos compensateurs, situations de harcèlement, licenciements abusifs, préparateurs non diplômés corvéables à merci... « Beaucoup de

pharmaciens pensent pouvoir faire comme bon leur semble, résume Sébastien, employé d'une officine en Seine-Saint-Denis et militant CGT. Pour autant, il y a une certaine défiance des salariés à l'égard des finalités du syndicat. »

Afin de préparer au mieux les élections professionnelles du 28 novembre prochain, la FNIC a établi un plan de travail dont le premier objectif est, à partir des structures de territoire, de faire connaître le syndicat et le contenu de la convention collective.

Une présence sur des salons professionnels est à l'étude, de même que des actions en sortie de grandes pharmacies, notamment en centres commerciaux, « afin de fournir des repères aux salariés. Et aux patients », conclut Lionel Krawczyk.

Par Jean-Philippe Joseph, journaliste



ENTREPRISE

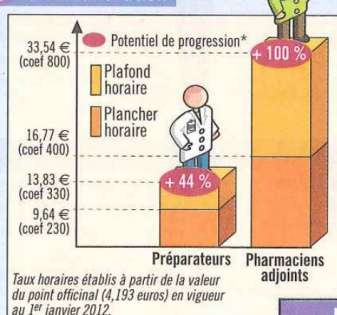
FICHE MONITEUR EXPERT

Un service unique de renseignements personnalisés

Cadres versus non cadres

Outre leurs différences de diplômes, les pharmaciens adjoints et les préparateurs n'ont pas le même statut salarial. Zoom sur 6 points qui distinguent les salariés cadres des non cadres.

1 La rémunération



2 La période d'essai

2 fois plus longue pour les salariés cadres :

Statut	Durée maximale de la période d'essai
Salariés non cadres	2 mois
Salariés assimilés cadres	2 mois
Salariés cadres	4 mois

3 La maternité et la paternité

L'indemnisation des salariés cadres est plus avantageuse :

- Les non cadres et assimilés cadres perçoivent ~ 82% de leur salaire brut. Cela correspond aux indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS).
- Les cadres perçoivent, après une année de présence dans l'entreprise, 100 % de leur salaire net (IJSS + indemnités complémentaires de l'employeur).



6 Les congés payés

+ 2 jours pour les salariés cadres qui ont plus de 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise.



La classification des emplois

Statut Classification des emplois

Salariés non cadres (coef. < 330)	- Employés, vendeurs, rayonnistes, conseillers en dermocosmétique
Salariés assimilés cadres (330 ≤ coef. < 400)	- Préparateurs au coefficient ≥ 330**
Salariés cadres (coef. ≥ 400)	- Pharmaciens adjoints
	- Cadres techniques, administratifs ou commerciaux

4 Le préavis

L'échéance est plus courte pour les salariés non cadres :

Durée du préavis en fonction du statut du salarié et du mode de rupture			
Modalité de la rupture	Salariés non cadres	Salariés assimilés cadres	Salariés cadres
Démission	1 mois	1 mois	3 mois
Licenciement personnel	1 mois si ancienneté < 2 ans	1 mois si ancienneté < 2 ans	3 mois
Licenciement économique	2 mois si ancienneté ≥ 2 ans	2 mois si ancienneté ≥ 2 ans	3 mois

5 La maladie

L'indemnisation des salariés cadres est plus avantageuse :

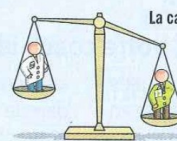
Statut	Ancienneté	
	< 1 an	≥ 1 an
Salariés non cadres	82 % du salaire brut à partir du 4 ^{ème} jour d'absence ⁽¹⁾	82 % du salaire brut à partir du 4 ^{ème} jour d'absence jusqu'au 7 ^{ème} jour 90 % du salaire brut à partir du 8 ^{ème} jour d'absence jusqu'au 30 ^{ème} jour 82 % du salaire brut au-delà du 30 ^{ème} jour
Salariés assimilés cadres	90 % du salaire brut à partir du 4 ^{ème} jour d'absence ⁽¹⁾	100 % du salaire brut à partir du 4 ^{ème} au 30 ^{ème} jour d'absence inclus 90 % du salaire brut au-delà du 30 ^{ème} jour
Salariés cadres	90 % du salaire brut à partir du 4 ^{ème} jour d'absence ⁽¹⁾	100 % du salaire net ⁽²⁾

(1) Pendant toute la durée de l'incapacité de travail. (2) Le salaire net est maintenu intégralement chaque mois pendant les 6 premiers mois, puis par tranches supplémentaires selon l'ancienneté acquise.

* Progression maximale que peut attendre le salarié qui débute sa carrière au coefficient minimum conventionnel.

** D'après la classification des emplois, le coefficient 330 est accordé « aux préparateurs qui possèdent des qualités techniques et commerciales exceptionnelles et qui exécutent des travaux comportant une large initiative ».

*** Cette prise de position est susceptible de remettre en cause de nombreuses stipulations conventionnelles prévoyant des différences entre cadres et non cadres. En pratique, les partenaires sociaux auraient donc tout intérêt à justifier toute disparité de traitement conventionnelle par une raison objective.



La catégorie professionnelle n'est pas un critère de distinction suffisant : La Cour de cassation a, ces dernières années, précisé que le seul fait d'appartenir à des catégories professionnelles différentes ne suffit pas à justifier des disparités de traitement entre des salariés placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause. Toute différence doit reposer sur des raisons objectives.

Jurisprudence

Conception : Fabienne Rizos-Vignal, réalisation : Franck L'Hermitte



L'équipe de Moniteur Expert s'appuie sur un groupe d'experts reconnus.
Pour contacter le service réservé aux abonnés du Moniteur Expert : N° Audiotel 0 892 700 392
Pour vous abonner : 01 76 73 30 40

Réagissez sur le forum
www.WK-Pharma.fr



NOTRE MISSION

Proposer des vacances de qualité
au plus grand nombre.

QUELQUES CHIFFRES

- 22 villages-club en France
- 12 Club 3000 à l'étranger
- 6 circuits Découverte & Partage
- 1 500 collectivités clientes
- 200 000 vacanciers annuels
- 800 000 nuitées

UN TOURISME DURABLE ET SOLIDAIRE

Plaisir de découvrir un pays ou

une région : conférences, partenariats solidaires (40 000€ reversés cette année au Secours Populaire Français), balades découverte, rencontres avec des artisans et des associations locales, **des vacances ouvertes sur le monde** qui assurent un développement économique respectueux des ressources, des cultures et des hommes, vacanciers, salariés et populations d'accueil. Des engagements exprimés dans notre charte Saisons Durables.

NOS VALEURS

De **fortes convictions** professionnelles et humaines privilégiant l'écoute, le respect et la disponibilité.

UNE POLITIQUE SOCIALE RESPONSABLE

Touristra Vacances dispose de sa propre structure de formation qualifiante. Le personnel saisonnier est pris en charge : repas, hébergement, transport, mutuelle (maintenue en intersaison), 2 jours de repos/semaine (la convention collective en prévoit 1 et demi), contrat français pour les animateurs à l'étranger...

Autant de **différences appréciées et plébiscitées** par nos équipes, nos collectivités partenaires et vos vacanciers !

www.touristravacances.com

Pour tous, réservations au **0890 567 567** (0,15€ la min)

Depuis plus de 25 ans,

Touristra Vacances gère et anime des villages de vacances en France, copropriétés de 280 comités d'entreprise et collectivités, qui lui accordent toute leur confiance. Les ressources dégagées par les villages sont réinvesties dans l'amélioration de leur équipement, au bénéfice de tous les vacanciers. Nous mettons ce savoir-faire et ces prestations de qualité au service de vos groupes.

PARTENAIRE DES COLLECTIVITÉS

Touristra Vacances est spécialisé dans l'accueil de groupes constitués dans ses villages-club en France et à l'étranger, circuits et croisières, avec des prestations spécifiques :

- Un attaché commercial et une assistante vous accompagnent dans tous vos projets
- Présentations et diaporama pré-départ aux vacanciers
- Réservation d'excursions, séjours à la carte, départs de province
- Une politique tarifaire adaptée à vos initiatives



Associations et collectivités,
contactez votre attaché commercial Touristra Vacances :

- **Paris** : 01 80 98 40 19
- **Lyon** : 04 72 41 19 90
- **Hagondange/Metz** : 03 87 17 66 10
- **Lille** : 03 59 35 85 00