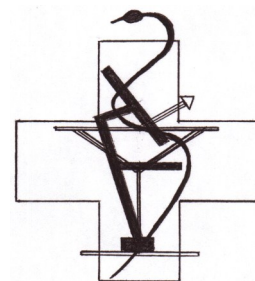


L'ÉCHO



Des Pharmacies et des Laboratoires d'Analyses Médicales

édito

Novembre 2013

N°173

Quelles sont les conséquences de la loi ANI sur les différentes Conventions Collectives Nationales ?

Sommaire

EDITO

P. 1

LAM - OFFICINES

- ☐ Analyse CGT de la couverture santé P. 2-3
- ☐ Loi de sécurisation de l'emploi P. 4-5

OFFICINES

- ☐ Ça n'arrive pas qu'aux autres P. 6
- ☐ L'insuffisance professionnelle P. 7

FNIC

- ☐ Inscription 39e Congrès FNIC CGT P. 8

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

ISSN 07657021
Commission Paritaire : 114507701
Directeur de publication : Gilles HELLIER
Imprimé par nos soins : FNIC CGT
Bimestriel - 2,74 €
case 429 - 263, rue de Paris
93100 Montreuil
E-mail : fnic@cgt.fr
Site : <http://www.fnic.cgt.fr>

Le patronat mène, de longue date, une bataille contre les salariés. Les récentes interventions des dirigeants du MEDEF, réclamant de nouvelles réformes structurelles, n'en sont qu'une illustration. Le ton du nouveau président du MEDEF a beau être mielleux, la charge n'en est pas moins vigoureuse. Le travail serait trop coûteux, la pression fiscale insupportable, le Code du travail et les réglementations trop importantes ! Le gouvernement, très à l'écoute du patronat, donne satisfaction à l'ensemble de ces demandes. L'addition pour la population est particulièrement lourde : de la loi dite « de sécurisation de l'emploi » à l'absence de revalorisation des salaires, en passant par une nouvelle baisse du budget de l'État pour 2014, à hauteur de 14 milliards d'euros, fondées principalement sur la réduction des dépenses publiques, auquel il faut ajouter le projet de loi sur les retraites, actuellement en discussion au parlement, n'en sont que quelques exemples.

Le résultat de toutes ces politiques est là.

Si les dividendes et les profits pleuvent, le CAC 40 a dépassé la barre des 4 000 points, et la France bat les records du nombre de millionnaires.

Il en est autrement pour les salariés, les privés d'emploi et les retraités. Le chômage augmente, le pouvoir d'achat diminue plongeant un peu plus, bon nombre de salariés dans la précarité.

C'est donc bel et bien au coût du capital qu'il faut s'attaquer. Réduire, ne serait-ce que de moitié, les dividendes permettrait de gagner 120 milliards d'euros par an de quoi investir, augmenter les salaires, créer des emplois et réduire le déficit de la Sécurité sociale et du budget de l'État.

Les luttes, actions, manifestations ne manquent pas et sont le signe d'une attente de changement de politique qui devient urgent. Au gouvernement de se mettre enfin à l'écoute des salariés, des privés d'emploi et des retraités ! Nous allons pouvoir mesurer les premiers effets de la loi dite de « sécurisation de l'emploi » dans les négociations de branche des officines et des LABM. La complémentaire santé et le temps partiel sont à l'ordre du jour des réunions paritaires.

A nous militants et syndiqués des officines et des laboratoires d'analyses médicales de porter le débat avec les salariés pour que nos revendications en matière de salaires, d'emplois et de conditions de travail soient satisfaites. Partout, organisons-nous, développons l'adhésion CGT dans les services, les laboratoires, les officines. Renforçons la CGT pour défendre efficacement nos conditions de vie, pour gagner une autre répartition des richesses créées par notre travail.



• Analyse CGT sur la couverture santé des salariés issue de la loi « dite » de sécurisation de l'emploi.

En bref !



- ◇ A partir du 1^{er} janvier 2016 toutes les entreprises devront couvrir leurs salariés par une complémentaire santé.
- ◇ Cela se fera par une négociation, d'abord au niveau des branches, en cas d'échec de négociation dans les entreprises ayant 1 délégué syndical.
- ◇ S'il n'y a pas de délégué par décision unilatérale de l'employeur.
- ◇ Le référendum, qui existait auparavant pour la mise en place au niveau de l'entreprise d'une complémentaire santé disparaît.
- ◇ La Conseil Constitutionnel a déclaré non constitutionnelle la désignation de l'assureur qui permettait une mutualisation des coûts et des risques.
- ◇ La portabilité des droits en cas de rupture du contrat de travail, ouvrant droit à indemnisation chômage qui était possible devient obligatoire.
- ◇ Cette portabilité passe de 9 à 12 mois.
- ◇ Elle est gratuite pour l'ancien salarié.

• Nouvelles dispositions	• Analyse de la CGT
□ Objets : « Avant le 1^{er} janvier 2016, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engagent une négociation en vue de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de prévoyance au niveau de leur branche ou de leur entreprise d'accéder à une telle couverture ». « A compter du 1^{er} juillet 2014 et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, dans les entreprises où a été désigné un délégué syndical et qui ne sont pas couvertes selon l'une des modalités mentionnées à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale par une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dont chacune des catégories de garanties ».	□ Quel est le but de ces négociations ? Il s'agit d'ouvrir avant le 1^{er} janvier 2016 des négociations afin de permettre à tous les salariés d'avoir une couverture complémentaire santé obligatoire d'entreprise. Dans les entreprises non couvertes par un accord de branche ou un accord professionnel des négociations sont ouvertes à partir du 1^{er} juillet 2014 jusqu'au 1^{er} janvier 2016.
□ Contenu de l'accord Il doit comporter : 1° La définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que la répartition de la charge des cotisations entre employeur et salariés ; 2° Les modalités de choix de l'assureur. La négociation examine en particulier les conditions, notamment tarifaires, dans lesquelles les entreprises peuvent retenir le ou les organismes assureurs de leur choix, sans méconnaître les objectifs de couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et d'accès universel à la santé ;	1°) ce qui est nouveau est que la répartition des charges ne peut être inférieure à 50 % pour l'employeur. 2°) Le Conseil Constitutionnel a déclaré anti-constitutionnelle la désignation d'un organisme assureur au niveau de la branche. Cependant la branche peut toujours mettre des conditions tarifaires que l'employeur est obligé de respecter lors de son choix.



3° Le cas échéant, les modalités selon lesquelles des contributions peuvent être affectées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs ;

4° Les cas dans lesquels la situation particulière de certains salariés ou ayants droit, lorsque ceux-ci bénéficient de la couverture, peut justifier des dispenses d'affiliation à l'initiative du salarié ;

5° Le délai, au moins égal à dix-huit mois à compter de l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord et expirant au plus tard le 1^{er} janvier 2016, laissé aux entreprises pour se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles ;

6° Le cas échéant, les adaptations dont fait l'objet la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1 du Code de la Sécurité sociale, en raison de la couverture garantie par ce régime.

4° Un décret doit préciser la liste des situations permettant une dispense d'affiliation à la demande du salarié.

5° Les entreprises ayant déjà une couverture complémentaire santé pour leurs salariés ont 18 mois à partir de la signature d'une convention ou d'un accord de branche pour s'y conformer si celui-ci est plus favorable que celui existant dans l'entreprise. Si l'accord d'entreprise est plus favorable, risque par risque, il peut continuer de s'appliquer.

Objets

Portabilité des droits

Contenu de l'accord

« En cas de rupture du contrat de travail, sauf pour faute lourde, le salarié continue de bénéficier de la couverture santé à titre gratuit pendant 12 mois, à condition de percevoir des indemnités chômage ».

Il s'agit là d'une amélioration de droits existants. La portabilité était auparavant de 9 mois. Le salarié continuait de payer dans les mêmes conditions qu'en activité ou la cotisation était mutualisée selon les accords.

Le salarié devait dans les 10 jours qui suivaient la rupture du contrat de travail indiquer s'il souhaitait garder la complémentaire santé.

La portabilité est inchangée (9 mois) en ce qui concerne la prévoyance lourde (incapacité, invalidité, décès).

Que faire ?

► Les complémentaires doivent rester complémentaires à la Sécurité sociale dont le rôle doit être renforcé et le périmètre élargi à partir d'une approche renouvelée de la santé. En outre, la complémentaire santé doit viser à améliorer la couverture de besoins de santé des assurés sociaux. Elle doit être pleinement solidaire en traitant à égalité tous les salariés et ne pas encourager l'inflation des honoraires médicaux. Elle ne doit pas relever du secteur marchand à but lucratif.

► Il importe que les négociateurs de branche travaillent en lien étroit avec leur fédération, en vue, ou en cas d'ouverture de négociations. En dépit, de la décision du Conseil Constitutionnel, la porte reste ouverte à des améliorations de la couverture santé des salariés. D'où l'importance de mener ces négociations en lien avec les syndicats et les bases syndicales concernés par le champ de la négociation.

A noter que la décision du Conseil Constitutionnel n'invalide pas les accords de branche existants (ceux-ci peuvent perdurer pendant 5 ans). Pour autant, les velléités de remise en cause sont fortes de la part du MEDEF et de ses fédérations.

► Pour peser dans les négociations, on peut saisir les CHSCT des entreprises pour définir les besoins des salariés en remboursement de frais de santé.

Les employeurs sont également tenus de prendre en charge la contribution d'acteurs conseils (cabinets conseils spécialisés) indépendants des assureurs, si vous le demandez.

► Les négociations doivent permettre d'exiger que pour les salariés à temps partiel et les apprentis, dont la cotisation serait égale ou supérieure à 10 % de leur salaire, cette partie supplémentaire soit prise en charge par les employeurs.

Références :

- texte de l'ANI (articles 1 et 2),
- Code de la Sécurité sociale modifié (- L912-1 du Code de

la Sécurité sociale considéré comme inconstitutionnel - L912-7 et L912-8).

- La NVO, numéro spécial du 31 mai au 13 juin 2013, « Loi sur l'emploi, et maintenant ? »



TEMPS PARTIEL

En bref !



- ◇ La loi fixe une durée hebdomadaire minimale de 24 heures pour tous les salariés à temps partiel. Elle prévoit de multiples dérogations, à la demande du salarié ou par un accord de branche étendu.
- ◇ La rémunération de toutes les heures complémentaires sera majorée au moins de 10 %, mais il sera possible de déroger par accord à la majoration légale de 25 % pour les heures travaillées au-delà d'un certain seuil.
- ◇ La durée contractuelle du travail pourra être augmentée temporairement par avenant (jusqu'à huit avenants par an).
- ◇ Ces mesures ne permettent pas une lutte efficace contre le travail à temps partiel contraint.

Contenu et analyse

• Nouvelles dispositions	• Analyse de la CGT
☐ Nouvelle négociation de branche obligatoire « Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel. Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires. »	◆ Le travail à temps partiel devient un sujet de négociations obligatoires dont il faut s'emparer, notamment en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, car le temps partiel est occupé majoritairement par des femmes. ◆ Le temps partiel est caractérisé par des formes d'emploi précaires et d'horaires atypiques, décalés, morcelés, en complète contradiction avec une articulation vie professionnelle/vie personnelle. Notre objectif est donc de faire régresser le temps partiel non choisi et d'éviter que la négociation n'entérine des dérogations abusives (par exemple multiplier le nombre d'interruptions). ◆ Certaines modalités font aussi l'objet d'accords d'entreprise. Le temps partiel devra aussi être examiné dans le cadre des nouveaux sujets de négociation sur la GPEC.
☐ Durée minimale du travail « La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L.3122-2, accord de branche ou d'entreprise autorisant la modulation du temps de travail ». « Une durée de travail inférieure (...) peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaires ou équivalent. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle (...) ».	◆ En apparence, il s'agit d'une avancée puisqu'il y a un minimum hebdomadaire. Mais les dérogations renvoyées au « choix » du salarié ou à la négociation limitent les avancées possibles. ◆ Incohérence de cet article : la loi pose un minimum de 24 heures. Or, il est possible de permettre au salarié de faire moins d'heures pour qu'il puisse avec un autre emploi atteindre les 24 heures ! Le salarié doit motiver sa demande d'effectuer un temps partiel inférieur aux 24 heures, mais la loi n'exige pas que l'employeur justifie son refus d'accéder à la demande du salarié. La loi ne dit rien non plus sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. L'information des IRP est insuffisante pour permettre un réel contrôle sur le nombre de dérogations.



« Une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à [24 heures hebdomadaires ou équivalent] que s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à [24 heures hebdomadaires ou équivalent]. »

Dans ces deux cas (dérogation individuelle ou accord de branche étendu dérogatoire), il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail « qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement. »

Enfin, la durée minimale n'est pas applicable aux entreprises de travail temporaires d'insertion et aux associations intermédiaires et « une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études. »

Un accord de branche peut donc fixer une durée inférieure à 24 heures. Cette possibilité est ouverte à toutes les branches, sans exigence de justification économique ou autre. Elle devrait être réservée à un nombre limité de branches définies par décret, comme cela existe pour les CDD d'usage.

En cas de cumul d'emplois, comment assurer leur compatibilité ? Comment les employeurs se mettront-ils d'accord pour organiser les horaires ? Quel accès à la formation professionnelle ? Quel suivi de la santé du salarié ?

- La possibilité de déroger à la durée minimale de travail n'a pas été retenue pour les accords d'entreprise. Mais ils font leur retour en matière de modalités de regroupement.

Ces dérogations sont légitimes, mais il faut veiller à ce qu'elles restent cantonnées aux cas strictement prévus par la loi.

☐ **Paiement des heures complémentaires**

Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % de la durée du travail prévue au contrat donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Au-delà de cette limite, « une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent du taux légal de 25 %, qui ne peut être inférieur à 10 %. »

Cette majoration au taux fixe de 10% maintient une inégalité avec le traitement des heures supplémentaires pour les salariés à plein temps (25 et 50 %, sauf accord ne pouvant descendre au-dessous de 10 %).

Il y a aussi discrimination indirecte à l'encontre des femmes salariées qui occupent majoritairement les emplois à temps partiel (selon l'INSEE, 33 % de salariés à temps partiel indiquent que cette situation est « subie » et les femmes comptent pour les cinq sixièmes de ces temps partiels « subis »).

Cette possibilité de dérogation est nouvelle. Elle est d'autant plus regrettable que l'extension du nombre d'heures complémentaires au-delà du seuil de 10 % (et jusqu'au tiers de la durée du travail contractuelle) est toujours autorisée par accord d'entreprise.

☐ **Complémentaires d'heures autorisé par avenant**

« Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat ».

C'est une flexibilisation accrue, puisque l'employeur pourra augmenter temporairement la durée du travail sans recourir à des heures complémentaires et à moindre coût, puisque la rémunération de ces compléments d'heures ne sera pas automatiquement majorée (voir ci-dessous).

C'est aussi une mise en cause de la jurisprudence qui considère que toutes les heures effectuées par le salarié à temps partiel au-delà de la durée prévue à son contrat, qu'elles soient imposées par l'employeur ou qu'elles soient prévues par avenant au contrat de travail en application d'un accord collectif, sont des heures complémentaires (Cass. soc., 7 décembre 2010, pourvoi n°09-42315). Les compléments d'heures prévus par avenant ne seront plus des heures complémentaires !



Dans ce cas, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

« **La convention ou l'accord :**

- a. Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- b. Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
- c. Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures. »

permettra pas de contourner le 2ème alinéa de l'article L.3123-17 (« Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement »), conformément à la jurisprudence qui applique cet article au cas d'un horaire de travail augmenté par avenants (Cass. soc., 12 juillet 2010, pourvoi n° 09-40051).

Maigre consolation !

Jusqu'à 8 avenants par salarié et par an ! La loi ne précise pas un plancher de l'augmentation temporelle de la durée du travail : une heure, quatre heures par semaine ? Pendant deux semaines, un mois, trois mois ? Il y a un risque accru de flexibilisation du temps de travail, des conséquences graves sur la vie quotidienne des salariés, en particulier pour les mères qui élèvent seules leurs enfants.

Pas d'obligation de payer le complément d'heures au même taux que les heures complémentaires.

Faut-il en déduire qu'un employeur pourrait refuser des heures complémentaires à un salarié tout en lui proposant des compléments d'heures par avenant ? !

☐ **Calendrier d'application**

La durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires ou équivalent, ainsi que la majoration minimale de 10% du paiement des heures complémentaires n'entrent en vigueur que le 1er janvier 2014.

De plus, pour les contrats en cours le premier janvier 2014 et jusqu'au 1er janvier 2016, la durée minimale de 24 heures devra être demandée par le salarié. En cas de refus, l'employeur devra le justifier par « l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise. »

Les deux dispositions les plus positives sont donc différées de six mois après la promulgation de la loi. En revanche, les compléments d'heures par avenant sont d'application immédiate.

Ce nouveau retard à l'application de la durée minimale de travail entraîne une inégalité de traitement entre les salariés à temps partiel en emploi et les nouveaux embauchés.

En revanche, il n'y a pas de délai supplémentaire pour l'application de la majoration minimale de 10 % aux contrats en cours.

Références :

- Texte de l'ANI

Articles 11.

- Code du travail modifié :

Les nouvelles dispositions sont codifiées dans la deuxième partie, livre 2, titre 4, chapitre 1 « Négociation de branche

et professionnelle » et dans la troisième partie, livre 1, titre 2, chapitre 3 « Travail à temps partiel et travail intermittent ».

Cf. fichier « 06 Travail à temps partiel ».

Documents : NVO, numéro spécial du 31 mai 2013, « Loi sur l'emploi, et maintenant ? » RPDS numéro 819.



• Bonne nouvelle : un patron condamné !

Tenue de travail : qui paie les frais d'entretien ?

Un vendeur d'une grande enseigne de bricolage réclame à son employeur le remboursement de ses frais de pressing pour l'entretien de sa tenue de travail sur une durée de 5 ans. L'employeur refuse de payer. Le litige est porté devant les tribunaux.

L'enseigne de bricolage impose à ses vendeurs de porter une tenue de travail spécifique. Le salarié estime que le coût engendré par l'entretien de celle-ci constitue des frais professionnels à la charge de son employeur. Il demande une somme totale de 2 340 euros calculée sur la base de 9 euros par semaine de frais de pressing pendant cinq ans. L'employeur refuse, estimant que le salarié n'a pas engagé des dépenses supérieures à celles qu'il aurait supportées pour le nettoyage de ses vêtements personnels. De plus, le salarié n'est pas en mesure de produire les factures ou tickets de pressing.

Pour le juge*, la réponse au litige est claire. Dès lors que l'employeur impose le port d'une tenue de travail et

quelles qu'en soient les raisons (hygiène, sécurité, stratégie commerciale, image de marque...), il doit assumer les dépenses liées au nettoyage. Dans cette affaire, l'employeur a été condamné à verser au salarié 2340 euros pour le remboursement des frais d'entretien ainsi que 900 euros de dommages et intérêts.

Cette solution transposée à la pharmacie fait donc peser sur le titulaire le coût du nettoyage des blouses du personnel. Dans une circulaire, la FSPF précise que « ce principe s'applique quel que soit le propriétaire de la tenue de travail (...) qu'il s'agisse de l'employeur qui pourvoit à l'équipement de son personnel ou qu'il s'agisse des salariés ayant acheté leur tenue de travail au moyen de l'indemnité pour frais d'équipement ». Implicitement le syndicat reconnaît que la prime annuelle d'équipement en pharmacie (68 euros en 2013) n'inclut pas les frais d'entretien de la tenue de travail.

* Cass. Soc. 19 septembre 2013 n° 12-15.137



Former ses salariés est un devoir !

Les faits : licencié pour motif économique, un salarié réclame à son employeur une indemnité pour « manquement à l'obligation de formation ». Pendant la période où il était en poste (seize ans), il n'avait reçu aucune formation.

Le salarié fonde sa demande au regard de l'article L.6321-1 du Code du travail selon lequel « L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ». Devant les tribunaux, l'employeur soutient que le poste de travail n'a connu, tout au long de la période d'embauche, aucune évolution particulière nécessitant une formation d'adaptation. Il ajoute que le salarié avait de son côté toute latitude pour demander

le bénéfice d'un CIF ou d'un DIF, ce qu'il n'a pas fait. Il considère donc qu'il n'a pas été défaillant. Cette explication ne convainc pas la Cour de cassation* qui estime que l'employeur ne peut pas se retrancher derrière le DIF et/ou le CIF pour se décharger de son obligation de formation.



La diversité des moyens d'accès à la formation n'exonère pas l'employeur de la mise en place d'un plan de formation dans son entreprise, accessible à tous les salariés. Dans cette affaire, le salarié a obtenu une indemnité de 2 500 euros pour ne pas avoir reçu de formation maintenant ou améliorant son employabilité. Le préjudice est alors la perte d'un espoir de promotion ou d'évolution professionnelle. Cet arrêt rappelle que chaque salarié doit pouvoir, un jour ou l'autre, bénéficier d'un plan de formation.

* Cass. Soc. 5 juin 2013 n° 11-25.25VV.

En bref !

Ruptures conventionnelles

Le conflit, premier motif de séparation.

Une étude de la DARES (Ministère du travail) révèle que 46 % des salariés citent une mésentente avec leur hiérarchie comme l'élément déclencheur de la rupture.

Et 29 % déclarent y avoir été contraints par l'employeur. 28 % seraient d'ailleurs restés dans l'entreprise en l'absence de ce dispositif.



• Inscription 39^e Congrès FNIC CGT

Île de Ré du 31 mars au 4 avril 2014

Vous trouverez, ci-dessous, le bulletin d'inscription pour participer au Congrès.

Les prix comprennent :

1. La participation aux frais de tenue du Congrès (infrastructures et aménagements),
2. La soirée fraternelle (avec repas et spectacle),
3. La pension complète (petit déjeuner, déjeuner, dîner) du lundi midi au vendredi midi inclus,
4. Les hébergements pour 4 nuits (du lundi au vendredi).

NB : Pour ceux qui choisiront la formule « sans hébergement », le prix comprend uniquement les points 1 et 2, ainsi que les 5 déjeuners (du lundi midi au vendredi midi) sur place.



HEBERGEMENTS : les hébergements se font en gîtes et bungalows comprenant tous des couchages en pièces séparées.

Les capacités du village ne nous permettent pas de vous proposer des hébergements individuels.

INSCRIPTION 39^{ème} CONGRES

SYNDICAT :

ADRESSE :

BRANCHE : 

NOMBRE DE DELEGUES À INSCRIRE :

MODE DE TRANSPORT à indiquer pour une bonne organisation

- ☐ VOITURE
☐ TRAIN

HEBERGEMENTS

☐ Sans hébergement	→	300 € (par participant) X..... =	
☐ Hébergement triple	→	350 € (par participant) X..... =	
☐ Hébergement double	→	430 € (par participant) X..... =	
☐ Arrivée le dimanche soir, supplément de	→	100 € (par participant) X..... =	
SOIT UN TOTAL À RÉGLER DE :			

☐ PARTICIPE AU SOUTIEN FINANCIER EN PRENANT EN CHARGE :

- ☐ Délégués de PME-PMI ou de nouveaux syndicats
- ☐ Membres du personnel administratif (430 € X nombre)
- ☐ Ou verse la somme de :

Pour que ces pré-inscriptions soient effectives, elles doivent être accompagnées des règlements correspondants à l'ordre de la FNIC-CGT - Case 429, 263 rue de Paris - 93514 MONTREUIL CEDEX.