LE PREPARATEUR SYNDIQUE

84ème année (Nouvelle série) N°284 - Janvier - Février - Mars 2020

Organe officiel du Syndicat Force Ouvrière des Salariés de la Pharmacie du Nord - Pas-de-Calais

Pharmacie d'Officine, Répartition, Industrie Pharmaceutique, Laboratoires de Biologie Médicale, 3PV, Cuir et Habillement

SOMMAIRE

Editorial	1
Vie du Syndicat Nord-PdC	2
Activités fédérales	3
FO communique	6
Questions de droit	9
En pratique	10
Mieux comprendre	12

Bourse du Travail
Boulevard de l'Usine CS 90022
59045 LILLE CEDEX
Site web : www.fopharma5962.org
E-mail : fopharma5962@gmail.com

Directeur de la Publication : *Olivier CLARHAUT*
Rédacteur en Chef Honoraire : *Michel MASSON*
Rédaction : *Les membres du Conseil Syndical*
Mise en page : *Olivier CLARHAUT, Nicolas BERTRAND*
Impression : *Union Locale FO Lille*
Dépôt légal à parution

Numéro de CPPAP : 0920S05579 - ISSN : 1271-5670

Contact :

Siège du syndicat : Bourse du Travail 254 Bvd de l'Usine
CS 90022 59045 LILLE Cedex Tél : 03 20 52 09 45
E-mail : **fopharma5962@gmail.com**

Nous recevons désormais sur rendez-vous. Merci de nous contacter par mail.

Nous rappelons à nos adhérents que la cotisation syndicale est à régler annuellement :
Soit avant fin mars par chèque, soit par prélèvement automatique, en 10 fois, de février à novembre.

Merci d'y penser afin de nous permettre de fonctionner au mieux.

Le journal que vous tenez dans les mains est le fruit du travail de toute une équipe qui agit bénévolement, sur son temps de loisirs, comme l'ensemble des militants de notre syndicat.
Nous acceptons bien volontiers les propositions de participation à notre action collective dans l'intérêt de tous...

D'autres informations vous attendent sur notre site

www.fopharma5962.org

Un espace réservé aux adhérents vous est dédié :
Demandez-nous le mot de passe pour y accéder !

Ce journal fût créé en janvier 1937 par des Préparateurs en Pharmacie syndiqués de la région Lilloise. En toute logique, ce périodique fût appelé : « **Le Préparateur Syndiqué** ».
L'officine d'aujourd'hui a bien changé et notre syndicat accueille désormais tous les salariés de l'Officine (de l'Apprenti au Pharmacien Adjoint) et des branches connexes.
La complexité des démarches administratives est telle qu'il nous est malheureusement quasiment impossible de changer le titre de ce journal. **N'y voyez là aucun corporatisme**.

CHANGEMENT D'ADRESSE

Afin de conserver vos coordonnées identitaires et bancaires exactes, nous vous remercions de remplir le cadre ci-dessous **après tout changement d'identité, d'adresse ou de banque**.

Mr, Mme, Melle. (barrer la mention inutile)
Nom : **Prénom :**
Adresse :
Code postal : **Ville :**
Téléphone domicile : **Portable :**
Adresse e-mail :

Domiciliation bancaire : nous joindre un nouveau mandat SEPA dûment signé, accompagné d'un RIB en cas de changement. D'avance, merci.

éditorial

AVIS DE TEMPETE

Comme il était à craindre, le gouvernement a choisi la manière forte pour faire passer sa loi portant contre-réforme du système de retraite.

Sans jugement politique qui n'a pas sa place ici, nous constatons de fait que la grande entreprise de démolition du dernier dispositif solidaire au mains des interlocuteurs sociaux est désormais lancée (pour éviter de dire… en marche !) malgré une opposition forte de l'opinion publique, des syndicats et une analyse critique du Conseil d'Etat.

Notons également que la belle unanimité des initiateurs du dispositif se disloque à mesure que les « loups » sont dévoilés.

Malgré tout, le Président de la République s'entête avec obstination dans son projet délétère comme un PDG qui veut forcer la main de son Conseil d'Administration.

Pour autant, il n'est jamais trop tard pour continuer d'agir et notre syndicat appelle, plus que jamais, ses adhérents et l'ensemble des salariés de nos branches à se mobiliser pour protester contre cette attaque majeure contre le contrat social français.

Est-il besoin d'écrire que nous ne concevons la mobilisation que dans une pratique républicaine et non-violente ? C'est fait.

Nous vous tiendrons informés des différentes modalités de mobilisation, comme nous l'avons fait depuis l'origine du mouvement.

Le sujet est trop grave pour se résigner, les conséquences trop destructrices pour abandonner.

Olivier CLARHAUT
Secrétaire Général

COMMUNIQUE CONFEDERAL FO

Retraites : l'annonce du gouvernement sur le 49.3 est une attitude inacceptable

Nous venons d'être informés que le gouvernement entendait recourir au 49.3 ce jour pour terminer les débats à l'Assemblée Nationale sur le projet de loi sur les retraites. Cette attitude est incompréhensible et inacceptable.

La situation de crise, relative à l'épidémie de coronavirus, exige au contraire la plus grande solidarité nationale et par voie de conséquence l'apaisement, a fortiori sur un sujet aussi controversé, où le gouvernement est de plus en plus isolé.

FO en appelle en conséquence à stopper le processus parlementaire. Alors qu'après trois ans, le gouvernement n'a su ni expliquer, ni convaincre, et présente un projet aux projections lacunaires, incertain tant juridiquement que constitutionnellement, l'urgence n'est pas sur ce dossier, « composante majeure du contrat social », à l'arbitraire entraînant des conséquences pour les décennies et générations à venir.

C'est le plus mauvais signal qui pouvait être donné au monde du travail et aux salariés massivement mobilisés.

FO ne peut que dénoncer une telle attitude de la part du gouvernement. FO, sûre de ses analyses, maintient son refus de ce projet, en demande l'abandon et le retrait. Sa détermination ne faiblira pas.

Il va de soi que cette décision interroge d'autant plus sur le sens de la conférence dite de l'équilibre et du financement dont FO avait déjà dénoncé la nature et les contraintes !

YVES VEYRIER
Secrétaire général de Force Ouvrière

DEPART EN RETRAITE ET ADHESION AU SYNDICAT

La retraite est souvent un objectif souhaité de manière très légitime, après une longue vie professionnelle.

Nous sommes couramment sollicités par des adhérents (parfois après une longue fidélité) qui souhaitent mettre fin à leur adhésion à notre syndicat à cette occasion.

A ce titre, il nous semblait souhaitable de faire un point sur ce sujet plus important qu'il n'y parait.

Une liberté retrouvée

Après des années d'horaires contraints, il est humain de vouloir réorienter ses priorités personnelles dans des directions différentes, afin de profiter d'un temps choisi.

Pour autant, faut-il quitter le syndicat que vous avez soutenu solidairement pendant des années ? Nous pensons évidemment le contraire !

Des prestations syndicales différentes

Certes, le syndicat ne vous aidera plus en vous informant voire en vous défendant face à un employeur distrait ou de mauvaise foi.

Pour autant, nous continuerons à vous défendre dans la gestion des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé que nous pilotons dans le cadre conventionnel de chaque branche.

L'Association Force Ouvrière des Consommateurs (AFOC) reste également un atout notable qui est accessible à tous les adhérents FO.

Nous communiquons également les informations confédérales qui concernent les retraités.

Une cotisation symbolique

La cotisation syndicale des retraités est de 53,30 €, soit 1,48 € par mois une fois déduit le crédit d'impôt… L'objection pécuniaire ne tient donc pas : l'adhésion à notre syndicat reste abordable, même une fois retraité(e).

Poursuivre la solidarité

Si vous avez adhéré à notre syndicat c'est, d'abord, pour être informé et défendu. En un mot : connaître vos droits pour les faire respecter.

A côté de ce volet, vous exprimez aussi, par votre adhésion, un soutien solidaire qui nous est indispensable, car double :

- vous nous permettez d'augmenter notre audience, c'est-à-dire le poids de notre syndicat en nombre d'adhérents
- vous nous apportez votre soutien financier en réglant votre cotisation, ce qui nous permet de travailler avec tous les outils nécessaires à notre action.

Ainsi, abandonner notre organisation une fois retraité la fragilise. En effet, si les nouvelles adhésions sont compensées négativement par les abandons des retraités, le bilan s'avère nul !

En ces temps difficiles où les salariés ne s'orientent pas massivement vers nous, ignorant la plupart du temps notre existence et notre rôle, nous devons resserrer les rangs.

C'est la raison pour laquelle nous appelons tous les salariés qui font valoir leurs droits à la retraite à rester syndiqués pour l'ensemble des raisons développées.

Vous avez peut-être moins besoin de nous (quoique ?) mais nous avons, plus que jamais, besoin de chacun d'entre vous, même après la fin de votre activité professionnelle… Vous ne devenez pas inutile, bien au contraire, vous restez précieux pour nous !

De plus, rester adhérent nous permet aussi de continuer à défendre vos enfants et petits-enfants.

Et puis, qui sait ?, certains peuvent utiliser leur temps libre pour s'investir dans le bénévolat : suivez mon regard !

La retraite est une nouvelle période de la vie où la solidarité ne devrait pas cesser !

OC

ACCORD DE SALAIRES EN PHARMACIE D'OFFICINE POUR 2020

Après une négociation difficile, comme il se doit, nous avons conclu et signé un accord de salaires, applicable au 1er janvier 2020 (*).

La valeur du Point est revalorisée de 1,30% et passe de 4,509 € à 4,568 €.
Le salaire minimum (coef. 100) est à 1 540 €, pour un temps complet.

Par ailleurs, les frais d'équipement passent de 75 à 76 €.

(*) Selon le principe habituel, cet accord est applicable au 01/01/2020 dans les seules officines adhérentes à l'une des deux chambres patronales signataires (FSPF et USPO). Pour les autres, il faut attendre la publication au JO de l'arrêté d'extension.

Salaires minima en Pharmacie d'Officine
applicables au 1er Janvier 2020

La valeur du Point augmente de 1,3%

Point =	4,568 €	SMIC :	1 539,42 €	Salaire minimum mensuel :	1 540 €

Coef.	Salaire Horaire	Salaire Mensuel	Prime d'ancienneté				
			3 ans:3%	6 ans:6%	9 ans:9%	12 ans:12%	15 ans:15%
PREPARATEURS							
240	10,96 €	1 662,79 €	49,88 €	99,77 €	149,65 €	199,53 €	249,42 €
250	11,42 €	1 732,07 €	51,96 €	103,92 €	155,89 €	207,85 €	259,81 €
260	11,88 €	1 801,35 €	54,04 €	108,08 €	162,12 €	216,16 €	270,20 €
280	12,79 €	1 939,92 €	58,20 €	116,40 €	174,59 €	232,79 €	290,99 €
290	13,25 €	2 009,20 €	60,28 €	120,55 €	180,83 €	241,10 €	301,38 €
300	13,70 €	2 078,49 €	62,35 €	124,71 €	187,06 €	249,42 €	311,77 €
310	14,16 €	2 147,77 €	64,43 €	128,87 €	193,30 €	257,73 €	322,17 €
320	14,62 €	2 217,05 €	66,51 €	133,02 €	199,53 €	266,05 €	332,56 €
330	15,07 €	2 286,33 €	68,59 €	137,18 €	205,77 €	274,36 €	342,95 €
CADRES							
400	18,27 €	2 771,31 €	83,14 €	166,28 €	249,42 €	332,56 €	415,70 €
430	19,64 €	2 979,16 €	89,37 €	178,75 €	268,12 €	357,50 €	446,87 €
470	21,47 €	3 256,29 €	97,69 €	195,38 €	293,07 €	390,76 €	488,44 €
500	22,84 €	3 464,14 €	103,92 €	207,85 €	311,77 €	415,70 €	519,62 €
600	27,41 €	4 156,97 €	124,71 €	249,42 €	374,13 €	498,84 €	623,55 €
800	36,54 €	5 542,63 €	166,28 €	332,56 €	498,84 €	665,12 €	831,39 €

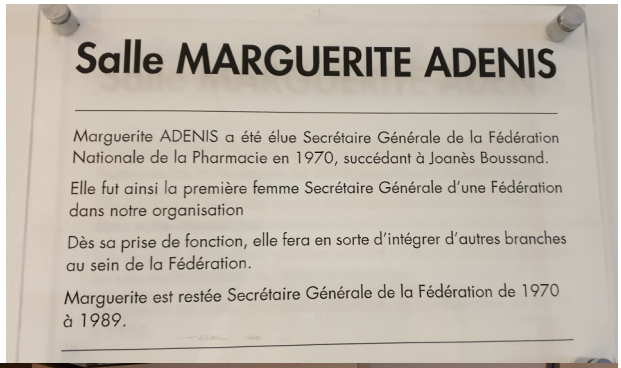
Activités de la Fédération

UNE SALLE « MARGUERITE ADENIS » A LA FEDERATION

A la suite de la commission exécutive fédérale du dimanche 19 janvier 2020, une cérémonie a eu lieu pour inaugurer, dans les nouveaux locaux fédéraux, une salle de réunion nommée « salle MARGUERITE ADENIS ».

Un hommage sincère et mérité a été rendu à la Secrétaire Générale de la Fédération de 1970 à 1989 (première femme à être à la tête d'une Fédération FO !), en présence des membres de la CE fédérale et avec la participation de Bernard DEVY, ancien Secrétaire Général de la Fédération qui a succédé à Marguerite, et de Yves VEYRIER, Secrétaire Général de la Confédération FO.

Une manifestation émouvante où se sont retrouvés d'anciens militants comme André DOCLOT et Patrick LE METAYER, prouvant ainsi que l'équipe actuelle n'oublie pas ses prédécesseurs et perpétue l'esprit de camaraderie indispensable à l'action syndicale.



UNE NOUVELLE ELECTION TPE EN FIN D'ANNEE 2020

Comme ce fut le cas en 2012 et en 2016, une nouvelle « élection TPE » aura lieu en fin d'année 2020.

Ce scrutin a deux enjeux importants :

- Compléter la mesure de la représentativité syndicale effectuée par les élections au CSE dans les entreprises de 11 salariés et plus, par une mesure complémentaire dans les Très Petites Entreprises (TPE) où ces élections n'ont pas lieu. Ceci aboutit à déterminer l'audience des syndicats au niveau des branches puis au niveau interprofessionnel.
- Dans la branche de la Pharmacie d'Officine, constituée à plus de 90% de TPE, le but est d'établir la mesure de la représentativité des organisations syndicales de salariés et déterminer qui pourra rester présent à la table des négociations.

Ce dernier paramètre est vital pour nous car il va déterminer quelle sera la position de FO dans le dialogue social en Pharmacie d'Officine.

Pour mémoire, voici les résultats précédents :

POIDS RELATIF DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES EN PHARMACIE D'OFFICINE						
2012	**CGT**	**FO**	**CFDT**	**CFTC**	**CFE-CGC**	
	29,62%	26,63%	24,30%	10,17%	9,28%	
2016	**FO**	**UNSA**	**CGT**	**CFDT**	**CFE-CGC**	**CFTC**
	24,16%	19,92%	19,64%	17,58%	9,57%	9,13%

Comme vous le comprendrez aisément, nous devons maintenir notre première place, justifiée à plus d'un titre :

- Seule fédération particulièrement dédiée aux métiers de la Pharmacie,
- Représentée par des militants issus du terrain officinal
- Ayant une connaissance fine à la fois des métiers exercés mais aussi des dossiers étudiés
- Jouant un rôle moteur dans les négociations de la branche
- Etant un interlocuteur valablement reconnu des employeurs.

Ces paramètres sont toujours d'actualité mas cela ne veut pas dire que tout est gagné d'avance, loin de là ! Nous ne garderons pas cette première place sans l'aide de tous, quel que soit le niveau où l'on se trouve.

Pour atteindre nos objectifs (la première place avec un score renforcé), nous utiliserons à nouveau les méthodes qui ont porté leurs fruits en 2016 mais en tenant compte des expériences des uns et des autres pour en optimiser l'efficacité mais aussi développer d'autres méthodes : la boîte à idées est grande ouverte !

Il va de soi que cette campagne doit également nous donner l'occasion de sensibiliser les salariés à l'adhésion à nos syndicats, l'objectif du développement devant rester une priorité intemporelle et constante.

Nous reviendrons bien évidemment sur cette campagne dans les prochaines publications de ce journal.

La mobilisation du plus grand nombre est dès à présent lancée afin de faire voter FO par les salariés de la Pharmacie d'Officine !

Olivier CLARHAUT

FO communique

UBER : QUAND CONNEXION RIME AVEC SUBORDINATION !

La Cour de cassation vient de trancher : un chauffeur UBER n'est pas indépendant quand il travaille pour la plateforme ! En effet, il n'a ni le choix de sa propre clientèle, ni la liberté de fixer ses tarifs, ni celle d'organiser sa prestation comme il l'entend.

Pour chaque course, la plateforme fixe le montant, donne des instructions strictes (itinéraire imposé), en contrôle l'exécution et sanctionne le chauffeur en cas de non-respect des règles fixées (déconnexion temporaire ou définitive). Avec ces éléments, la Cour met en lumière l'existence d'un lien de subordination, justifiant la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail. Désormais, il ne sera plus possible pour UBER de l'ignorer : peu importe que ses travailleurs disposent de la liberté individuelle de se connecter ou non à la plateforme sans risquer une sanction disciplinaire.

Pour FO, cette pseudo-indépendance permet aux plateformes de type UBER de profiter d'un vide juridique ; vide que la Cour de cassation vient définitivement de combler. FO a été la seule organisation syndicale partie intervenante dans cette affaire.

Nous avons fait entendre nos positions devant la plus haute autorité juridique de notre pays. Cette dernière a abondé dans notre sens : notre mission est donc accomplie.

A l'avenir, FO représentera ces nouveaux salariés chaque fois qu'ils jugeront nécessaire de nous en confier le mandat. Cette décision est importante mais ne peut être étendue aux autres plateformes employant notamment des chauffeurs ou livreurs, dans la mesure où l'existence d'une relation salariée a été déduite des spécificités du contrat UBER.

FO continue à porter les revendications plus que légitimes des travailleurs de plateformes sur leur rémunération, leurs conditions de travail, ou encore leur sécurité et leur santé. Il est urgent d'améliorer leurs droits. Le choix du statut à ces travailleurs (salarié ou indépendant) n'a de sens que s'il ne conduit pas à une subordination économique de fait. Il faut qu'ils puissent bénéficier d'accords issus de la négociation collective. Il est donc indispensable de mettre en place un dialogue social et des élections de représentants du personnel.

Source : www.force-ouvriere.fr

FO SIGNE LE PROJET D'ANI SUR L'ENCADREMENT

Après plusieurs mois de négociation, les organisations patronales mettent à la signature jusqu'à mi-mars, un projet d'accord national interprofessionnel (ANI) intitulé « *Accord national interprofessionnel du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres* ».

Ce texte inattendu est une première victoire. Dès l'ouverture des discussions le Medef avait clairement exprimé sa volonté d'écarter toutes possibilités d'ANI pour lui préférer une délibération ou une position commune. Cette perspective était contraire aux attentes de FO pour laquelle les discussions devaient nécessairement aboutir à un texte dont la portée juridique soit de nature à sécuriser au mieux la définition des cadres et l'accès à la prévoyance obligatoire.

C'est chose faite avec ce projet. Celui-ci reprend des éléments précis de définition du statut du cadre, en se référant notamment à la définition de l'OIT dans ce domaine. sI les branches professionnelles peuvent continuer à recourir à leurs propres critères pour définir le personnel d'encadrement, la définition contenue dans l'ANI demeure une référence en l'absence de définition de branche du statut de cadre. L'autre apport de ce projet d'ANI est qu'il pérennise à la fois le dispositif de prévoyance destiné au cadre mais aussi celui spécifiquement destiné à l'emploi des cadres (APEC) . Ces deux éléments étaient pour FO fondamentaux.

Enfin parmi les différents thèmes relatifs à la gestion de la relation d'emploi des cadres que précise le projet d'ANI, figurent les propositions défendues par FO telles que l'égalité professionnelle, l'accompagnement des séniors, la mise en place d'une protection juridique pour les cadres, la traçabilité de la délégation de responsabilité, la consolidation et la certification des compétences managériales, la régulation de l'évaluation et l'accès renforcé aux services de l'Apec dès l'embauche au sein de l'entreprise.

Ce projet d'ANI est une première réponse qui appelle à poursuivre le travail syndical en faveur d'une meilleure protection collective des cadres et une reconnaissance de leur rôle et de leur place notamment au sein des petites entreprises.

Source : www.force-ouvriere.fr

LA FISCALITÉ 2018-2020 PÈSE SUR LES MÉNAGES MODESTES

Analysant en détail les conséquences des mesures fiscales et sociales de la loi de finances pour 2020 adoptée le 17 décembre dernier, quatre économistes de l'OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques) et de Science-Po sont formels sur l'impact de ces mesures, qu'il faut d'ailleurs mettre en perspective avec celles décidées depuis 2018 précisent-ils. Quel serait alors l'impact des mesures décidées pour 2020 ? Les 15 % de ménages les plus modestes verront en moyenne leur niveau de vie amputé sous l'effet des réformes des allocations logement et chômage assure l'étude. Parmi les 25% de ménages les plus modestes, 54% seraient perdants quant à leur revenu disponible par ces mesures fiscales et sociales. Au final, plus de la moitié des ménages appartenant aux 40 % les plus modestes devraient perdre aux mesures du budget 2020.

La fête aux plus riches

Si l'on prend en compte les mesures décidées en amont de celles en vigueur cette année, l'impact n'est pas non plus à l'avantage des ménages modestes. Ainsi l'étude publiée souligne ainsi que l'effet cumulé des mesures socio-fiscales de 2018 à 2020 reste très fortement marqué par le geste fiscal effectué en direction des ménages les plus aisés en début d'année 2018. Sur les 17 milliards d'euros de gains de pouvoir d'achat pour les ménages depuis 2018, plus de 4 milliards d'euros l'ont été aux 5 % de ménages les plus aisés. A contrario, l'effet cumulé des mesures prises depuis le début du quinquennat devrait être négatif pour les 10 % de ménages les plus modestes.

Les économistes font référence en particulier à la décision en 2018 de supprimer l'ISF (impôt de solidarité sur la fortune) et de le transformer en IFI (impôt sur la fortune immobilière, seulement) ainsi qu'à la mise en place d'un prélèvement forfaitaire unique (PFU) à 30% sur les revenus mobiliers en lieu et place des prélèvements auxquels étaient assujettis ces revenus (impôt sur le revenu, prélèvements sociaux…). Alors que l'État par ses décisions a accepté de se priver de recettes (l'ISF en amenait environ 5 milliards d'euros par an), les ménages très aisés ont donc largement profité des mesures fiscales depuis 2018.

L'étude souligne aussi que du côté des prestations sociales, la désindexation des pensions de retraite au-delà de 2 000 euros devrait réduire le pouvoir d'achat des retraités de 0,7 milliard par rapport à 2019 (sous l'hypothèse d'une inflation hors tabac de 1 %). La réindexation des retraites jusqu'à 2 000 euros a permis en revanche d'éviter une perte de pouvoir d'achat de 1 milliard d'euros. D'autres mesures pèsent lourd sur le budget des ménages. Ainsi la désindexation de certaines autres prestations et le changement du mode de calcul des APL devraient amputer le pouvoir d'achat des ménages de 1,5 milliard d'euros au total. La mise en place de la réforme des allocations chômage devrait quant à elle réduire le pouvoir d'achat de près de 0,8 milliard d'euros.

Retraités et chômeurs malmenés

Globalement, sur la période 2018-2020, l'ensemble des mesures socio-fiscales conduirait à augmenter le pouvoir d'achat des ménages de 17,3 milliards d'euros, principalement concentrés sur 2019. Mais si l'on retire les mesures d'urgence qui étaient censées répondre au mouvement de contestation de l'hiver 2018, les gains de pouvoir d'achat liés aux mesures socio-fiscales auraient été nuls sur la période 2018-2020.

Ces 17 milliards ont-ils alors rempli leur rôle ? Pas vraiment détaille l'étude puisque plus du quart sont allés soutenir le revenu disponible des 5% de ménages les plus aisés. En revanche sur les 11,5 millions de ménages perdants sur la période 2018-2020, 1,9 million figurent parmi les 10 % de ménages les plus modestes.

Ces mesures socio-fiscales de 2018-2020 ont notamment impacté douloureusement les chômeurs et les retraités. Ils ont été mis à contribution notent les économistes remarquant que ces mesures ont amputé à hauteur de 0,5% le niveau de vie des retraités seuls (-110 euros) et de 0,3 % celui des couples de retraités (-135 euros).

Les entreprises, grandes gagnantes des mesures

Qu'en est-il parallèlement de la fiscalité des entreprises sur cette période ? Les économistes qui rappellent d'abord qu'entre 2010 et 2018 les prélèvements obligatoires sur les ménages se sont accrus de 3,3 points de PIB et ceux pesant sur les entreprises de 0,2 point soulignent que malgré les baisses discrétionnaires de la fiscalité sur les ménages depuis deux ans, le taux de prélèvement obligatoire apparent sur les ménages en 2020 reste encore 2,3 points de PIB au-dessus de sa moyenne 1995-2010. À l'inverse, celui sur les entreprises est 0,9 point en-dessous...

A l'évidence, et ainsi que le déplore Force Ouvrière depuis des années en pointant les multiples cadeaux fiscaux dont bénéficient les entreprises et les mesures d'exonérations sur les cotisations qui amputent le salaire différé et diminuent les recettes de la Sécurité sociale, les récents gouvernements se sont livrés à une sorte de « calinothérapie » des entreprises. Or, ce choix ne s'est pas traduit pour autant par des augmentations substantielles de salaires ou des embauches massives sur des contrats pérennes.

Les économistes de l'OFCE remarquent qu'en 2019, le taux de prélèvement obligatoire sur les entreprises se réduirait nettement pour atteindre un plus bas niveau historique, principalement en raison de la transformation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi en exonération de cotisations sociales patronales.

Le CICE créé en 2013 a pesé plus de 100 milliards d'euros sur les comptes publics et sa phase de transformation l'an dernier a pesé, elle, 40 milliards. Au total, chaque année, les aides aux entreprises s'élèvent à 140 milliards d'euros...

Source : www.force-ouvriere.fr

RETRAITE À POINTS : C'EST TOUJOURS NON !

Le 20 février, alors que le débat parlementaire sur le projet gouvernemental de régime unique de retraite par points, ouvert quatre jours plus tôt, peinait à se poursuivre dans une ambiance de plus en plus tendue et chaotique à l'Assemblée nationale, le refus de cette réforme s'exprimait une nouvelle fois dans la rue, d'un bout à l'autre du pays.

A Paris, Lyon, Bordeaux, Marseille, Montpellier, Bézier, Nantes, Lilles, Douai, au Havre, à Marseille, Dax, Pau, Périgueux, Bayonne, au Puy-en-Velay…. A nouveau ce 20 février, après maintenant deux mois et demi de mobilisation, des dizaines de milliers de travailleurs du privé et du public, de jeunes, de retraites, ont manifesté leur volonté de venir à bout du projet gouvernemental de régime unique de retraites par points, dans tout le pays, jusque dans les petites villes toujours.

Au même moment, les parlementaires, à qui la Confédération FO s'est adressée dès le 4 février pour leur demander de ne pas approuver ce projet, en étaient à leur quatrième jour de débats, dans une atmosphère des plus houleuses.

Aucune raison de baisser les bras

Interrogé sur ce contexte, le secrétaire général de la confédération FO Yves Veyrier, a notamment déclaré, au démarrage du cortège parisien : « Les ambassadeurs de ce projet à l'Assemblée nationale ressassent à nouveau les mêmes formules générales que nous avons entendues tous ces derniers mois. Ils nous disent que ce sera mieux après la réforme mais sans être capables de dire en quoi ce sera mieux. Cette majorité n'est pas en capacité de défendre concrètement le projet qu'elle soutient. »

De plus, a -t-il rappelé, « *toutes les instances consultées, y compris le Conseil supérieur de la fonction militaire, se sont opposées à cette réforme. Il n'y a pas une seule profession, y compris dans les professions libérales, qui soutient ce projet. Le conseil d'État ne peut même pas garantir la sécurité ni juridique ni constitutionnelle du projet, tant il est lacunaire. Nous sommes donc confortés et n'avons aucune raison de baisser les bras.* »

Il est donc temps que « *le gouvernement revienne à la sagesse et à la table de négociation, sans préalable.* », a répété le secrétaire général de FO.

Conférence de financement : une « opération de dupes »

Quant à la conférence des partenaires sociaux sur le financement des retraites, censée trouver une solution alternative à l'instauration d'un âge pivot d'ici la fin avril, « elle prend l'eau de toutes parts » a résumé Yves Veyrier. « Certains essaient d'écoper bon an mal an mais à l'arrivée on va droit au naufrage et FO ne veut pas être naufragé (…) », a -t-il conclu, soulignant qu'il s'agit avant tout d'une « opération de dupes » destinée à détourner l'attention du projet de régime unique de retraite par points, ce à quoi la confédération FO se refuse.

Pour l'heure, FO veille notamment à ce que cette conférence ne débouche pas sur un détournement des fonds dédiés à d'autres dispositifs sociaux tels que l'assurance chômage, la sécurité et la santé au travail ou encore le logement. Elle continue de défendre l'idée que le meilleur moyen de rétablir l'équilibre financier est de négocier une augmentation de la cotisation avec les employeurs.

La retraite est un droit, pas une question financière

« *La question de la retraite n'est pas une question financière, a rappelé Yves Veyrier, c'est une question de droit, le droit de pouvoir enfin s'arrêter de travailler quand on l'a fait toute sa vie et de pouvoir en profiter. C'est ce droit là que nous voulons défendre, que nous avons constitué au fil du temps dans le cadre de la Sécurité sociale, et que nous voulons continuer de défendre.* »

Des propos que venaient renforcer les slogans scandés par les manifestants du cortège FO parisien. « La retraite elle est à nous, on s'est battu pour la gagner, on se battra pour la garder ! », pouvait-on notamment entendre, en écho au grand classique né durant la mobilisation de 1995 contre le Plan Juppé : « La Sécu elle est à nous, on s'est battu pour la gagner, on se battra pour la garder ! ». Visiblement, la partie est loin d'être terminée.

Source : www.force-ouvriere.fr

Questions de droits

CONSÉQUENCES DE LA PERTE DU PERMIS DE CONDUIRE

La perte du permis de conduire d'un salarié peut avoir des répercussions sur l'activité d'une entreprise.

Une sanction est alors envisageable mais celle-ci sera de nature différente selon que le salarié a perdu son permis de conduire pendant l'exécution du contrat de travail ou dans le cadre de sa vie personnelle.

Lorsque le salarié commet une infraction entraînant le retrait de son permis de conduire pendant son temps de travail, une sanction est possible.

L'employeur doit alors caractériser la faute pour pouvoir prendre une sanction proportionnelle au comportement fautif du salarié.

Le licenciement pour motif disciplinaire est possible mais la perte du permis de conduire ne justifie pas automatiquement un licenciement pour faute grave ou lourde. Un licenciement pour faute simple est possible.

L'employeur doit étudier attentivement les circonstances dans lesquelles le permis de conduire a été perdu.

On ne peut sanctionner de la même manière un salarié qui a perdu son permis car il roulait en état d'ébriété et a causé un accident de la route (1) et un salarié qui a perdu ces derniers points suite à un excès de vitesse.

Lorsque le salarié perd son permis dans la cadre de sa vie personnelle, l'employeur ne peut pas le licencier dès lors que le permis de conduire n'est pas nécessaire à l'exercice de ses fonctions et qu'il a la possibilité de se rendre au travail par d'autres moyens qu'en voiture (2).

En revanche, dès lors que le salarié a besoin de son permis de conduire pour effectuer son travail, la perte du permis de conduire peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Toutefois, un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas justifier un licenciement disciplinaire sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à l'une de ses obligations contractuelles (3).

Cependant, on peut licencier le salarié pour trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur doit donc prouver que la perte du permis de conduire du salarié, amené à effectuer des déplacements, l'empêche d'effectuer son travail et que l'entreprise subit un préjudice.

Sources :

(1) Cass. Soc, 15/11/1994, n°93-41897
(2) Cass. Soc, 4/05/2011, n°09-43192
(3) Cass Soc, 3/05/2011, n°09-67464

En pratique

L'EMPLOYEUR PEUT-IL DEMANDER LE REMBOURSEMENT D'UN TROP-PERÇU VERSÉ AU SALARIÉ ?

La Cour de cassation a déjà jugé que le caractère volontaire et persistant de la dissimulation à l'employeur de l'existence d'un trop-perçu de rémunération, y compris après la réclamation par l'employeur du trop-perçu pour une partie de la période concernée, peut constituer une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Cass. soc., 11-9-19, n°18-19522).

Lorsque l'employeur verse une rémunération au salarié supérieure à ce qu'il peut réellement prétendre, celui-ci est fondé à demander le remboursement du trop-perçu, y compris lorsque ce trop-perçu a été versé, par erreur, pendant plusieurs années.

L'employeur peut opérer des retenues sur le salaire dans la limite des portions saisissables du salaire. Les proportions dans lesquelles les rémunérations peuvent être saisies sont fixées chaque année par décret (pour l'année 2019 : décret n°2018-1156 du 14 décembre 2018 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations, JO du 16-12-18).

En tout état de cause, il doit rester au salarié une somme égale au montant du RSA pour un salarié seul. En revanche, pour toutes les sommes qui n'ont pas le caractère de salaire (ex : indemnités de licenciement…), la compensation peut être intégrale.

A noter que le paiement effectué en connaissance de cause ne fait pas obstacle à l'exercice par son auteur de l'action en répétition de l'indu (Cass. soc., 17-5-11, n°10-12852).

Egalement, l'absence de faute de l'employeur n'est pas une condition de mise en œuvre de l'action en répétition de l'indu.

L'employeur peut demander le remboursement du trop-perçu dans la limite de la prescription des salaires, soit 3 ans.

Compensation sur salaire pour fournitures

L'employeur ne peut opérer une retenue sur salaire pour compenser des sommes qui lui seraient dues par un salarié pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature (art. L 3251-1 du code du travail). Par dérogation aux dispositions de l'article L 3251-1, une compensation entre le montant des salaires et les sommes qui seraient dues à l'employeur peut être opérée dans les cas de fournitures suivants : outils et instruments nécessaires au travail, matières ou matériaux dont le salarié a la charge et l'usage, sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets (art. L 3251-2 du code du travail). Cette compensation sur le salaire doit se faire dans la limite des quotités saisissables. Elle peut se faire sans limite lorsqu'elle s'opère sur des indemnités de licenciement.

La responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne pouvant résulter que de sa faute lourde, un employeur ne peut, dès lors, retenir sur le salaire d'un travailleur le coût du renouvellement d'un badge lorsque celui-ci l'a détérioré (Cass. soc., 20-4-05, n°03-40069). En l'absence de faute lourde, l'employeur ne peut adopter un tel comportement. Autrement dit, la responsabilité pécuniaire d'un salarié sur le plan contractuel ne peut être engagée à l'égard de l'employeur qu'en cas de faute lourde de sa part. Ce principe vaut également pour le droit à compensation prévu aux articles L 3251-1 et L 3251-2 du code du travail.

La faute lourde se définit comme celle commise par le salarié dans l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

Partant de là, un simple manquement, une faute légère, voire une faute grave du travailleur ne suffiront pas à engager sa responsabilité pécuniaire à l'égard de l'employeur. Il ne suffit pas qu'un préjudice soit constaté à l'encontre de l'entreprise, il faut que l'élément intentionnel soit établi. Il a ainsi été jugé que le détournement par un salarié de fonds appartenant à l'entreprise ne suffit pas à établir l'existence d'une faute lourde, il est nécessaire de démontrer que le salarié a eu l'intention de nuire à l'employeur (Cass. soc., 6-7-99, n°97-42815). Si un doute subsiste sur l'intention de nuire, il doit profiter au salarié et la faute lourde doit être écartée.

Cette exigence d'une faute lourde, principe d'ordre public, permet de faire échec à la mise en œuvre des clauses prévoyant d'engager la responsabilité personnelle du salarié quelle que soit la nature de la faute commise.

Les juges écartent par exemple, l'application d'une clause d'un contrat de travail prévoyant la prise en charge par le salarié de la franchise résultant d'un accident de la circulation survenu avec un véhicule de la société dès lors qu'il n'est pas établi qu'il avait été provoqué par sa faute lourde (Cass. soc., 10-11-92, n°89-40253)

Source : www.force-ouvriere.fr

AVERTISSEMENT DISCIPLINAIRE : UN DISPOSITIF PEU PROTÉGÉ

Un employeur, envisageant de prononcer une sanction dite « mineure », n'est pas tenu (sauf disposition plus favorable) de convoquer son salarié à un entretien préalable (art. L 1332-2). La seule obligation, à la charge de l'employeur, consiste (sauf pour les simples observations verbales) à notifier ladite sanction par écrit (art. L 1332-1 ; Cass. soc., 29-5-13, n°12-20175).

Est considéré comme une sanction «mineure», « *l'avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié* » (art. L. 1332-2).

Pour les sanctions dites « majeures », l'obligation de convoquer le salarié à un entretien impulse une autre obligation : celle de respecter un délai de 1 mois maximum entre l'entretien et la notification de la sanction.

La question s'est posée de savoir si l'employeur est tenu de respecter ce délai de notification d'un mois (suivant l'entretien), s'il choisit de convoquer le salarié à un entretien préalable préalablement au prononcé d'un avertissement.

Dans la pratique, une telle situation se rencontre lorsque l'employeur décide, à l'issue de l'entretien disciplinaire, de minorer la sanction envisagée au départ.

Deux thèses peuvent se défendre

D'un côté, les employeurs considéraient qu'effectuer un entretien préalablement à la notification d'un avertissement n'engendre pas l'obligation de respecter toutes les étapes édictées dans le code du travail à propos des sanctions dites « majeures ». En effet, en matière d'avertissement, seule l'obligation de notifier par écrit une sanction est imposée par la législation.

D'un autre côté, les salariés avançaient qu'en choisissant de les convoquer à un entretien préalable l'employeur consent à se placer sous l'égide de l'article L 1332-2 imposant un délai d'un mois pour notifier la sanction.

La Cour de cassation considère que si l'employeur convoque le salarié à un entretien préalable, l'avertissement doit être notifié dans le délai maximal d'un mois (Cass. soc., 16-4-08, n° 06-41999). A défaut, la sanction doit être annulée et le salarié peu, éventuellement, demander des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Cette position a été confirmée dans un arrêt récent, dans les termes suivants (Cass. soc., 9-10-19, n°18-15029) :

« dès lors qu'il a choisi de convoquer le salarié selon les modalités de l'article L. 1332-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'en respecter tous les termes, quelle que soit la sanction finalement infligée ; que, selon ce texte, la sanction ne peut intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien ».

Une nuance doit être apportée sur le sujet.

Selon la Cour de cassation, il semblerait que l'obligation pour l'employeur de respecter le délai maximal d'un mois ne s'impose que si l'employeur procède à une convocation formelle à l'entretien préalable. En cas de tenue d'un entretien informel (c'est-à-dire sans convocation préalable), l'employeur ne s'inscrit pas dans le cadre des dispositions de l'article L 1332-2.

En conséquence, l'avertissement faisant suite à l'entretien informel n'a pas à respecter le délai de notification d'un mois (Cass. soc., 5-12-18, n° 17-13261).

Ainsi, la protection entourant le droit disciplinaire des sanctions dites « mineures », dépend malheureusement de la bonne volonté des employeurs.

RETRAITE : QUID DES PERIODES DE CHOMAGE ?

La prise en compte des périodes de chômage pour le calcul de la retraite dépend du fait que ces périodes de chômage aient été indemnisées ou non.

Chômage indemnisé : Les périodes de chômage indemnisées comptent pour le calcul de la retraite : chaque période comportant 50 jours de chômage est assimilée à un trimestre d'Assurance retraite au régime général de la Sécurité sociale (dans la limite de 4 trimestres par an).

Chômage non-indemnisé : Des règles particulières s'appliquent selon que les périodes aient eu lieu avant ou à partir de 1980 :

Avant 1980 : Chaque période comportant 50 jours de chômage est prise en compte, dans la limite de 4 trimestres par an.

Après 1980 : Les périodes de chômage non-indemnisé peuvent être assimilées à des trimestres d'assurance retraite au régime général de la Sécurité sociale. Attention, la première période de chômage et les périodes ultérieures n'ouvrent pas aux mêmes droits.

Chacun peut consulter son relevé de carrière en se connectant à son espace personnel sur *www.lassuranceretraite.fr*.

Source : Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Mieux comprendre

DROIT DE RETRAIT : DANS QUELLES CONDITIONS PEUT-ON L'EXERCER ?

Vous avez entendu parler du droit de retrait au travail en raison de l'épidémie du coronavirus (Covid-19).

Dans quelles conditions un salarié ou un agent public peut-il quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer sans l'accord de l'employeur ?

Le droit de retrait permet au salarié ou à l'agent public de quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur.

Il peut s'exercer à deux conditions :

- si la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ;
- ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

Un danger est « grave » s'il représente une menace pour la vie ou la santé du travailleur (une maladie ou un accident grave voire mortel).

Il est « imminent » si le risque peut survenir immédiatement ou dans un délai proche. C'est au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « grave » et « imminent » pour sa vie ou sa santé.

Il n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie. Le danger peut être individuel ou collectif. Il peut interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.

Quelques exemples : matériel non conforme, locaux non chauffés, absence d'équipements de protection collective ou individuelle, risque d'agression, sont autant de situations susceptibles de justifier le droit de retrait.

Le travailleur informe son employeur ou un représentant du personnel (CSE/CHSCT) de l'exercice de son droit de retrait par tout moyen.

Son retrait ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes.

De son côté, l'employeur ne peut effectuer aucune retenue sur salaire, ni sanctionner un travailleur ou un groupe de travailleurs qui a exercé son droit de retrait de manière légitime.

Mais lorsque les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies, le travailleur s'expose à des retenues sur salaire ou des sanctions, voire un licenciement.

(1) Article L4131-1 du Code du travail

Source : www.service-public.fr

A noter :

Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies.

Le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre.

COTISATIONS SYNDICALES 2020

OFFICINE	REPARTITION	INDUSTRIE	LBM	3PV	COTISATION	COUT REEL/MOIS (*)
100 - 140	135 - 140	1A - 1B	135 - 180	1 2	115,90 €	3,22 €
145 - 200	145 - 170	1C - 2B	200 - 220	3	123,20 €	3,42 €
220 - 230	175 - 190	2C - 3B	230 - 240		133,50 €	3,70 €
240	200 - 205		250	4	146,80 €	4,07 €
260	210 - 220	3C - 4A	260 - 270		155,80 €	4,32 €
280	230	4B	280 - 290	5	164,20 €	4,56 €
290	240 - 260		300 - 310		173,30 €	4,81 €
300 - 330	280	4C - 5B	350	6	199,70 €	5,54 €
400 - 430	300 - 330	5C - 6B	400	7	243,00 €	6,74 €
470 - 500	360	6C - 7A			285,00 €	7,91 €
600 - 800	400	7B	500		327,00 €	9,07 €
	450 +	8A +	600 +	8 - 12	354,00 €	9,82 €
				RETRAITES ET SALARIES SANS EMPLOI :	53,30 €	1,48€

Adhérents à temps partiel (moins de 35 heures) : contactez-nous en précisant votre coefficient, votre durée de travail hebdomadaire, nous calculerons votre cotisation.

(*) La cotisation syndicale donne droit à un crédit d'impôt sur le revenu à hauteur de 66%.

MANDAT DE PRELEVEMENT SEPA

Union Départementale FO du Nord
254 Boulevard de l'Usine BP 10016 59007 LILLE CEDEX

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez l'Union Départementale FO du Nord à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et vous autorisez votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de l'Union Départementale FO du Nord. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit pour un prélèvement autorisé et sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé. Veuillez compléter les champs marqués d'une flèche ➔

Réf. Unique Mandat :
(Réservé créancier)

Informations Débiteur (adhérent)

Nom Prénom : ➔ *Vos nom et prénom*

Adresse : ➔ *N° et nom de rue*

CP Ville : ➔ *Code postal et Ville*

IBAN : ➔ *Identification du compte*

BIC : ➔ *Identification de la banque*

Informations Créancier (UD FO 59)

Nom	Union Départementale FO du Nord
ICS	**FR49ZZZ548536**
Adresse	Bourse du Travail 254 Boulevard de l'Usine BP 10016 59007 LILLE CEDEX
Paiement	Récurrent ☑ Ponctuel ☐

Cotisation annuelle à prélever :

Nombre de prélèvements sur l'année :

Signature du mandat

Signé à : ➔

Signature ⬇

Signé le : ➔

Note : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Mandat à retourner à :
Syndicat Force Ouvrière de la Pharmacie Nord Pas-de-Calais
Bourse du Travail Bvd de l'Usine CS 90022 59045 LILLE CEDEX

Zone réservée à l'usage exclusif du créancier

Plus de justice dans nos professions ?

Je participe ! J'agis !!

J'adhère !

Je rejoins les salariés cadres et non cadres de l'Officine, de la Répartition, de l'Industrie pharmaceutique, des LBM, des 3PV, du Cuir et de l'Habillement **qui se regroupent sous la bannière FO PHARMACIE**, syndicat libre et indépendant de toute idéologie.
Tous ensemble, nous y agissons pour préserver nos intérêts individuels et collectifs.
Il est capital que mon syndicat soit fortement représentatif pour négocier efficacement ma convention collective et siéger dans toutes les instances où ma voix doit être entendue.
Le syndicat m'informe, m'épaule et met à ma disposition une foule d'informations précieuses.

Ma cotisation syndicale :

Pour cette année : Je joins au bulletin d'adhésion ci-dessous un chèque de : I I I , I I € à l'ordre du Syndicat FO Pharmacie Nord-Pas de Calais.

Pour l'an prochain : Je choisis le prélèvement automatique en 10 fois sur l'année, de janvier à décembre et je vous adresse un RIB ainsi qu'un mandat de prélèvement SEPA rempli et signé (page précédente). Nous vous remercions de tenir compte dans votre choix de l'intérêt de cette formule : outre l'étalement du règlement, elle évite les oublis et les rappels.

Etre syndiqué n'est pas obligatoire, c'est juste indispensable !

✂

Bulletin d'Adhésion

☐ Mme ☐ M. **Nom :**

Né(e) le : **Prénom :**

Adresse :

Code Postal : **Ville :**

Tél : . . . . . **Portable :** . . . . .

E-mail :

Branche professionnelle : ☐ Officine ☐ Répartition ☐ LBM ☐ Industrie ☐ 3PV ☐ Cuir & Habillement

Profession :

Coef. : **Durée travail hebdo :** heures **Préparateurs :** ***année de BP :***

Industrie et répartition : ***indiquez votre entreprise s.v.p.*** **:**

Les informations recueillies sur ces formulaires sont enregistrées dans un fichier informatisé par le syndicat FO Pharmacie Nord & Pas-de-Calais. Elles sont conservées pendant la durée de votre adhésion, plus une période de 5 ans et sont destinées à notre communication, conformément à la loi «*informatique et libertés*». Vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en nous contactant à fopharma5962@gmail.com.

Adressez votre bulletin et documents à :

Syndicat FO PHARMACIE 59/62
A l'attention de Catherine PAMART, Trésorière
Bourse du Travail Bvd de l'Usine
CS 90022 59045 LILLE CEDEX

J'adhère :

Fait à , le

Signature :