

hebdomadaire

n° 3046 • 1,30 euro •

de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière,
fondé pendant la guerre sous le titre de
RÉSISTANCE OUVRIÈRE.

Directeur de la publication: J-C Mailly

141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14

Tél.: 01 40 52 84 55 - Fax: 01 40 52 82 02

Mail: fohebdo@force-ouvriere-hebdo.fr

FORCE Ouvrière

SANOFI SOIGNE SES PROFITS, PAS SES EMPLOIS

Les salariés de Sanofi manifestent contre un plan de 900 suppressions d'emplois. Le géant pharmaceutique a réalisé plus de cinq milliards d'euros de bénéfices en 2011 (lire en page 2).

AGIR événements

Le projet de budget 2013 pour la Sécurité sociale rompt avec les déremboursements à répétition, mais ne réglera pas les problèmes de l'hôpital.

Lire page 3

Le budget 2013 cible les ménages aisés, mais les recettes attendues vont à la réduction des déficits.

Lire page 5

La Commission européenne a retiré un projet de règlement qui menaçait la possibilité de mener des actions collectives.

Lire page 7

Le ministre de l'Éducation affirme recruter 43 500 enseignants en 2013. Mais la réalité semble un peu plus complexe.

Lire page 8

**CSG ET NICHE COPÉ:
ÇA PART DANS TOUS
LES SENS**

Lire l'éditorial page 4



Photo: FO Hebdo/S. Gautier

TPE événements

Ils sont 400 000 à être cadres dans une Très Petite Entreprise (TPE) et à être concernés par le scrutin de début décembre.

Lire page 12

RESPIRER culture

Bernard Arnault et Johnny Hallyday n'ont rien inventé: l'exode des riches existait déjà il y a quatre siècles.

Lire page 15

MONTRER enquête

«Il faut cultiver son jardin», disait Voltaire. C'est ce que font 17 millions de Français, tantôt par choix, tantôt par nécessité.

Lire pages 17 à 19



Éditorial de Jean-Claude Mailly

CSG ET NICHE COPÉ: ÇA PART DANS TOUS LES SENS

Ballon d'essai ou pas, on a le sentiment que ça part parfois dans tous les sens.

Deux exemples pour étayer ce sentiment.

Un journal annonce la semaine dernière que l'Élysée envisage, sur plusieurs années, de transférer 40 milliards de cotisations patronales sur la CSG. Ce qui correspondrait de fait à une demande patronale (au moins de certaines entreprises) et d'économistes libéraux.

Interrogés, nous avons été amenés à expliquer que ce serait une double erreur:

- Économique, car un tel schéma s'appuie sur une analyse fautive et

dangereuse selon laquelle la France aurait un problème de coût du travail.

Qui plus est, l'augmentation de la CSG (supportée à 88% par les salariés et retraités), en baissant le pouvoir d'achat, ferait passer l'activité économique de la récession à la dépression.

- Sociale, car ce schéma compromettrait le financement et l'existence de la protection sociale collective.

Comme le disait Coluche: «Dans les milieux bien informés on s'autorise à penser [...]»

Un échange téléphonique avec la ministre chargée du dossier m'amène à dire que rien n'est aujourd'hui arrêté. Ce qui ne nous empêche pas de réaffirmer nos analyses et revendications.

Le deuxième exemple concerne l'augmentation de l'imposition des plus-values en cas de cession d'entreprise. Rappelons-nous: cela s'appelle «la niche Copé», que nous (et d'autres...) avons dénoncée en son temps.

Face à une pétition lancée par quelques chefs d'entreprise, le pouvoir semble prêt à reculer. Il s'agit pourtant d'un acte que l'on peut qualifier d'équité fiscale.

On aimerait beaucoup plus de compréhension quand il s'agit d'augmenter le SMIC ou de préserver le service public républicain. Mais comme toujours dans l'Histoire, il appartient aux travailleurs de compter sur eux-mêmes pour obtenir satisfaction.

Sur eux-mêmes et sur l'indépendance et la liberté syndicales.

S O M M A I R E

AGIR

Page 2
Manifestation:
Les Sanofi à Paris:
le mouvement prend
de l'ampleur.

Page 3
Budget Sécu:
Sécurité sociale:
le gouvernement administre
sa potion 2013.
Trois questions à...
Jean-Marc Bilquez:
«Nous rappellerons notre opposition
aux politiques d'exonération de coti-
sations sociales.»

Page 4
CSG et niche Copé:
Ça part dans tous les sens,
par Jean-Claude Mailly.

Page 5
Spécial budget:
Impôts: Les ménages aisés entrent
dans la danse.
Impôt:
Quotient familial: un principe juste?

Page 6
Omerta:
Le Bahreïn échoue à bâillonner le
mouvement syndical international.
ArcelorMittal:
Course contre la montre à Florange.

Page 7
Affaire à suivre:
Recul de Bruxelles sur la limitation
du droit de grève.
Concurrence: Suppressions d'em-
plois dans les télécoms:
FO interpelle Montebourg.

Page 8
Enseignement:
Le ministre de l'Éducation annonce
43000 recrutements; qu'en est-il?

Fiscalité:
Quand les patrons jouent à pigeon
vole.

Page 9
Congrès UD 83:
Les militants varois en ordre de
bataille.
Congrès UD 02:
FO combat la perte des emplois
dans l'Aisne.

Page 12
TPE - Cadres et ingénieurs vont
pouvoir donner de la voix.
Trois questions à... Éric Peres,
Secrétaire général de FO Cadres.

SAVOIR

Page 13
Les droits:
Représentant syndical au CE:
Désignation différente dans les
entreprises de moins de 300
salariés.
Consommation:
Étiquetage: pour partir d'un bon
pneu.

Page 14
Le chiffre de la semaine.
Les chiffres utiles.
Les allocations chômage.

RESPIRER

Page 15
L'évasion fiscale:
l'exode des riches.
Parution > La rédaction vous signale.
Voix de presse:
Ibères contre austères.

Page 16
Une sélection de livres.

Une faille. Saison 1, haut-bas-fragile:
Extension théâtrale du champ
télévisuel.

MONTRER

Pages 17 à 19
Les Français
en mode jardinage.

AFFICHE

Pages 10 et 11
Tract FO contre l'austérité.

Force Ouvrière hebdomadaire

Secrétaire confédéral chargé de la presse:
Y. Veyrier (8460)
Tél.: 0140528455 - Fax: 0140528471
Rédacteur en chef: D. Rousset (8455)

Réalisation: D. Hingant (8464),
F. Blanc (8466)
Révision: M.-P. Hamon (8468)
Contrat de travail: S. Fortin (8463)
Emploi: C. Girard (8469)
Économie: M.-L. Schissel (8458)

Santé, retraite: F. Lambert (8456)
Services: C. Josselin (8476)
État, fonction publique: V. Forgeront (8457)
International: E. Salamero (8459)
Jamel Azzouz (8289)
Service photos: G. Ducrot (8467)

Service abonnement: V. Rigaut (8233)
Faire précéder les n° de téléphone entre parenthèses par
01 40 52.
Mail: fohebdo@force-ouvriere-hebdo.fr
Imprimé par RPN, Livry-Gargan - 4^e trim. 2012
Commission paritaire: 0911S05818

La fameuse loi de 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a établi de nouvelles modalités de désignation des représentants syndicaux au comité d'entreprise (RSCE). Celles-ci diffèrent si l'entreprise compte au moins trois cents salariés ou si son effectif est inférieur.

Dans ce dernier cas, malgré la logique électorale qu'elle a introduite, la loi n'exige pas l'obtention d'élus au CE pour y désigner un représentant syndical. Et la Cour de cassation a suivi à la lettre.

REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CE: DÉSIGNATION DIFFÉRENTE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS

Par un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 20 juin 2012 (Cass. soc., juin 2012; n° 11-15558), les hauts magistrats ont apporté un éclaircissement relatif aux modalités de désignation d'un **représentant syndical** au comité d'entreprise (RSCE) dans une entreprise comptant moins de 300 salariés.

Rappelons que la loi du 20 août 2008 a institué un double régime de désignation du représentant syndical (RS) au comité d'entreprise (CE). En effet, les règles de désignation diffèrent selon qu'il s'agit d'une entreprise comptant moins de 300 salariés ou 300 salariés et plus.

Selon l'article L. 2324-2 du Code du travail, dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant*.

À l'inverse, lorsque la désignation d'un représentant syndical au co-

mité d'entreprise concerne une entreprise comptant moins de 300 salariés, l'article L. 2143-22 du Code du travail prévoit que le délégué syndical (DS) est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise (RSCE) ou d'établissement.

En l'espèce, dans une entreprise de moins de 300 salariés, un employeur contestait la désignation d'une déléguée syndicale en tant que représentante syndicale au comité d'entreprise, au motif que son syndicat n'avait pas obtenu plusieurs élus au comité d'entreprise lors des dernières **élections professionnelles**.

Pour la Cour de cassation, l'obtention d'élus au comité d'entreprise n'est pas une condition nécessaire dans les entreprises de moins de 300 salariés: «[...] la désignation de Mme X..., **déléguée syndicale** dans l'entreprise, en qualité de représentante syndicale au comité d'entreprise, était valide, peu important que le syndicat désignataire n'ait

pas eu plusieurs élus aux élections des membres du comité d'entreprise».

D'abord, la Haute juridiction fonde sa décision en reprenant les termes de l'article L. 2143-22 du Code du travail, puis elle relève, en l'espèce, que l'effectif de l'entreprise n'a souffert d'aucune contestation.

Ainsi, en reprenant les termes de l'article cité précédemment, elle cherche à démontrer que la désignation du représentant syndical au comité d'entreprise, dans les entreprises de moins de 300 salariés, n'est pas subordonnée à l'obtention d'élus au sein du comité d'entreprise pour la bonne et simple raison que la loi n'en fait pas mention.

Autrement dit, le Code du travail, dans les entreprises de moins de 300 salariés, n'exige pas qu'un syndicat possède des élus au sein du comité d'entreprise pour qu'il puisse y désigner un représentant syndical.

Cette solution mérite d'être saluée pour sa conformité avec les dispositions législatives énoncées et parce que rares sont les fois où elle ne fait pas obstacle à une présence syndicale.

** À noter que cette règle a été jugée contraire à la Convention européenne des droits de l'homme par plusieurs tribunaux d'instance et que la Cour de cassation devrait prochainement se prononcer.*

REPRÉSENTANT SYNDICAL (RS)

Salarié de l'entreprise qui représente une organisation syndicale auprès de l'employeur et des salariés.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Obligatoirement organisées dans les établissements dont l'effectif est de 11 salariés ou plus. Permettent d'élire des représentants du personnel (RP).

DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS)

Salarié désigné par un syndicat représentatif pour représenter une organisation syndicale auprès de l'employeur et des salariés. S'il a obtenu au moins 10% des voix lors de l'élection des représentants du personnel (RP), un syndicat peut désigner un délégué syndical (DS). Sinon, un représentant de la section syndicale (RSS).

CONSOMMATION

ÉTIQUETAGE: POUR PARTIR D'UN BON PNEU

À partir du 1^{er} novembre 2012, tous les pneumatiques neufs (fabriqués à partir du 1^{er} juillet 2012) pour véhicules de tourisme (C1) et utilitaires (C2 et C3), vendus dans l'Union européenne, doivent être accompagnés d'une étiquette renseignant le client sur trois performances en matière de résistance au roulement, de freinage sur sol mouillé et de bruit de roulement. Pour le premier, la signalétique utilisée rappelle celle déjà en vigueur pour les appareils électroménagers: un classement par lettres et couleurs, allant du plus performant, A (vert), au plus mauvais, G (rouge). Ce critère de résistance au roulement est directement lié à la consommation de carburant, 20% de cette dernière étant utilisés pour

vaincre cette force. En moyenne tout du moins. Quoi qu'il en soit, les calculs feraient apparaître que l'écart entre le A et le G représenterait l'équivalent de 0,5 l/100 km, soit 80 litres de carburant par an sur une base de 15000 km annuels, soit quelque 1250 km par mois ou 40 par jour. Bref, une économie d'environ 6 litres mensuels entre le meilleur pneu et le pire dans cette catégorie. De quoi prendre, une fois par mois, un plat du jour dans un restaurant routier. Reste l'indépendance énergétique et la baisse des émissions de CO₂. Autre critère à tendance environnementale: le bruit de roulement (perçu à l'extérieur du véhicule). Il est signalé par un graphisme représentant trois ondes: plus il y en a de noires,

plus le pneu est bruyant. Dernier critère, l'adhérence du pneu sur sol mouillé est également notée en lettres: de A, distances de freinage les plus courtes, à F, les plus longues, soit 18 mètres de différence. Les pays d'Europe du Sud pourront se demander pourquoi les routes sèches ne sont pas prises en compte, alors qu'elles sont le théâtre de sept accidents sur dix, et tous les consommateurs de s'interroger sur l'absence de notation de la durée de vie du pneumatique.

AFOC Contactez l'AFOC de votre département – toutes les coordonnées sur afoc.net – ou l'AFOC nationale, du lundi au vendredi de 9h30 à 12h30 (tél.: 01 40 52 85 85).

Les chiffres font partie de la vie quotidienne et nous sommes aujourd'hui noyés sous une quantité impressionnante de données et de statistiques. Difficile de se retrouver dans ce dédale. C'est pourquoi *Force Ouvrière hebdomadaire* vous informe régulièrement de l'évolution de certains de ces repères précis.

LE SMIC

Depuis le 1^{er} juillet 2012:
9,40 euros l'heure,
soit **1 425,67 brut**
par mois
pour 151,67 heures.

FONCTIONNAIRES

Minimum de traitement
dans la fonction publique
depuis le 1^{er} janvier 2012:
1 398,35 euros brut.

Plafond mensuel
de la Sécurité sociale
du 1^{er} janvier
au 31 décembre 2012:
3 031 euros.

ASSURANCE- VIEILLESSE

Allocation de solidarité aux
personnes âgées (ASPA)
(anciennement «Minimum vieillesse»).

Au 1^{er} avril 2012:
9 325,98 euros par an
pour une personne seule
(777,16 euros par mois)
14 479,10 euros par an
pour un couple.
Minimum contributif majoré:
8 142,01 euros par an
pour une personne seule
(soit **678,50 euros** par mois).

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
AGIRC ET ARRCO
Valeurs des points et salaires de
référence au 1^{er} avril 2012
AGIRC à **0,4330 euros**
ARRCO à **1,2414 euros**

Médecine conventionnée (tarifs secteur 1)

Au cabinet du médecin
omnipraticien:
23,00 euros.
Au cabinet du médecin
spécialiste:
25,00 euros.

LE . CHIFFRE . DE . LA . SEMAINE

1000000000000

Pour récupérer une créance de dix milliards de dollars, soit 7,75 milliards d'euros, trois grandes banques, la britannique Royal Bank of Scotland (RBS), l'allemande Commerzbank et la sud-africaine Standard Bank, ont intenté une action en justice contre Dubai Group, durement touché par la crise immobilière et financière. La Royal Bank of Scotland avait été sauvée de la faillite en 2008 grâce à l'injection de plus de 45 milliards de livres, soit 54,8 milliards d'euros, par le gouvernement britannique, qui l'a accusée d'avoir «joué un rôle majeur dans la crise financière de 2008-2009». La Commerzbank, deuxième établissement bancaire allemand, avait dû recevoir 16,2 milliards de l'État fédéral en 2008. La même année, la sud-africaine Standard Bank, numéro un africain, avait cédé 20% de son capital au géant bancaire chinois ICBC pour plus de 5 milliards de dollars.

COTISATIONS SOCIALES, EN POURCENTAGE DU SALAIRE BRUT

CSG: 7,5% depuis le 1^{er} janvier 1998 (au lieu de 3,4%) et sur 98,25% du salaire depuis le 1^{er} janvier 2012.

CRDS⁽¹⁾: 0,5% depuis le 1^{er} février 1996 et sur 98,25% du salaire depuis le 1^{er} janvier 2012.

SÉCURITÉ SOCIALE

Assurance-maladie: 0,75%
Assurance-vieillesse: 6,65%
Assurance-vieillesse déplafonnée: 0,10%

ASSURANCE-CHÔMAGE

● Cotisation ASSEDIC
Tranches A et B 2,40%

APEC⁽²⁾ 0,024%

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

● ARRCO (Taux minima obligatoires)
Non-cadres tranches A et B
et cadres tranche A: 3%
● AGIRC
Cadres tranches B et C: 7,70%
● Cotisation AGFF
Tranche A⁽³⁾ 0,80%
Tranche B⁽⁴⁾ 0,90%

1) Contribution au remboursement de la dette sociale.
2) Association pour l'emploi des cadres.

3) Tranche A: dans la limite du plafond de la Sécu.
4) Tranche B: entre 1 et 4 fois le plafond de la Sécu.

ALLOCATIONS FAMILIALES

2 enfants: 127,05 €
3 enfants: 289,82 €
Par enfant en plus: 162,78 €

Majoration pour âge
des allocations:
35,74 € de 11 à 16 ans
et 63,53 € après 16 ans.

Pour vos enfants nés après
le 30 avril 1997, vous ne
recevrez pas ces deux ma-
jorations; vous recevrez
une majoration de 63,53 €
à partir du mois suivant
leur 14^e anniversaire.

CHÔMAGE

L'allocation doit s'élever à
28,21 euros par jour au
minimum, mais ne peut
dépasser 75% du salaire
journalier de référence
(salaire des douze mois
qui ont précédé la rupture
du contrat de travail).

Vous trouverez tous les détails
dans le tableau «Allocations
chômage» ci-dessous.

INDICES DES PRIX À LA CONSOMMATION (INSEE)

AOÛT 2012 DU 31/08/2011 AU 31/08/2012 DU 01/01/2012 AU 31/08/2012
+0,7% +2,1% +1,2%

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

2^e trimestre 2012, l'indice de référence des loyers atteint 122,96 – évolution sur un an: + 2,20%

L'article 9 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 a modifié l'indice de référence des loyers. Le nouvel indice correspond à la moyenne, sur les douze derniers mois, de l'indice des prix à la consommation hors tabac et hors loyers.

LES ALLOCATIONS CHÔMAGE

LES RÈGLES D'INDEMNISATION

Le principe, c'est qu'un jour cotisé égale un jour indemnisé.

Trois paramètres sont pris en compte.

1- La période de référence. C'est la période pendant laquelle on regarde si le demandeur d'emploi a travaillé, donc cotisé. Pour les moins de 50 ans, ce sont les 28 derniers mois à compter de la rup-

ture du contrat de travail. Pour les plus de 50 ans, ce ne sont pas 28 mois, mais 36.
2- La durée minimale de cotisation. Pour être indemnisé, il faut avoir travaillé au minimum 4 mois, soit 122 jours dans la période de référence.

3- Les durées maximales d'indemnisation. Pour les moins de 50 ans, la durée maximale est de 24 mois. Pour les 50 ans et plus, cette durée est de 36 mois. Exemple: un salarié qui a travaillé 4 mois dans les 28 derniers mois (il a moins de 50 ans) aura droit à 4 mois d'indemnisa-

tion. S'il avait travaillé 7 mois, il aurait eu droit à 7 mois d'indemnisation. Autre exemple: un salarié de plus de 50 ans qui a travaillé 27 mois aura droit à 27 mois

d'indemnisation; s'il avait travaillé 46 mois, il aurait eu droit à 36 mois, soit le plafond. Ces règles s'appliquent à compter du 1^{er} avril 2009 pour les procédures de

licenciements individuels ou collectifs engagées à compter de cette date. Si la procédure a été engagée avant, ce sont les anciennes règles qui s'appliquent.

Montant des allocations

Dans le cas général, le mode de calcul de votre allocation s'établit comme suit. Une comparaison est effectuée entre:

- 40,4% de l'ancien salaire plus une partie fixe de 11,34 euros par jour;
- 57,4% de cet ancien salaire;
- l'allocation minimale de 27,66 euros. C'est le montant le plus favorable pour l'allocataire qui sera retenu.

Une réserve cependant, le montant de l'allocation ne peut jamais dépasser 75% du salaire journalier de référence.