

hebdomadaire

n° 3035 • 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

RETRAITES: QUI PARTIRA À 60 ANS?

Pour FO, prendre en compte les périodes de chômage, de longue maladie et de maternité relève de la justice et de la clarté (lire page 3).

AGIR événements

Avec un pistolet sur la tempe et 50% d'abstentions, les Irlandais ont entériné le pacte européen.

Lire page 5

Le Secrétaire général du syndicat des personnels de direction des lycées et collèges explique la décision collective de rejoindre FO.

Lire page 6

130 000 personnes relèvent de la boulangerie-pâtisserie artisanale, dont 90% travaillent dans une entreprise de moins de dix salariés.

Lire page 8

Les syndicats de Conforama se battent contre un projet de 288 suppressions d'emplois dans les centres de SAV.

Lire page 9

**SANS AMBIGUÏTÉ ET
SANS FAUX-FUYANT**

Lire l'éditorial page 4

INTERVIEW pages centrales

Jul est dessinateur de presse à *Charlie Hebdo* et auteur de bandes dessinées à succès, dont le célèbre *Silex and the city*.

SAVOIR pratique

Qu'est-ce qu'une durée raisonnable de période d'essai? La Cour de cassation vient de répondre.

Lire page 13

MONTRER reportage

La future Cité sanitaire de Saint-Nazaire regroupera l'hôpital public et cinq cliniques privées dans un mariage forcé sous forme de partenariat public-privé (PPP).

Lire pages 17 à 20



FO Hebdo/F. Lambert



L'éditorial de Jean-Claude Mailly

SANS AMBIGUÏTÉ ET SANS FAUX-FUYANT

Après les réunions bilatérales de la semaine dernière s'est tenue, mardi 5 juin, une réunion entre les confédérations, les organisations patronales et le gouvernement sur la méthode du dialogue social et la préparation de la conférence sociale qui se tiendra début juillet.

S'agissant de Force Ouvrière, nous répéterons qu'il faut se garder de la souplesse, y compris dans la méthode, et qu'il nous apparaît important, outre les dossiers immédiats du SMIC et des « carrières longues », de mettre sur la table les questions du pouvoir d'achat, de la stratégie industrielle, de l'avenir du service public républicain, de la garantie et du financement de la protection sociale collective.

Comme nous l'avons explicité à différentes reprises, ce qui se passera au niveau européen dans les semaines à venir sera déterminant: ou une renégociation des traités sera à l'ordre du jour et l'espoir sera de retour, ou la logique du libéralisme économique et de l'austérité perdurera et les inquiétudes s'accroîtront.

Dans un tel contexte, il est essentiel que nous disions clairement les choses, sans ambiguïté et sans faux-fuyant.

C'est ce que nous faisons en particulier lors des contacts multiples que nous avons avec les représentants gouvernementaux.

Nous reviendrons également sur la réalité du droit syndical dans notre pays. Ce sera le cas par rapport à la loi de 2008 et à ses dangers et perversités. Ce sera aussi le cas face au comportement particulièrement réactionnaire de certains employeurs, qui se croient tout permis et qui ne tolèrent guère la liberté syndicale.

Et ce n'est pas l'apanage de PME où le syndicat n'existe pas. Ainsi à Trappes, chez Suzuki, marque bien connue, les salariés qui ont osé afficher leur appartenance à Force Ouvrière sont victimes de discrimination et de chasse aux sorcières. Plusieurs convocations pour licenciement ont été organisées.

Nous saisissons les pouvoirs publics et nos camarades japonais. Mais si de tels comportements ne cessent pas, nous envisageons également de nous adresser aux consommateurs.

S O M M A I R E

AGIR

Page 2

Canada: Pourquoi le soutien aux étudiants québécois en grève grandit.

Page 3

Décret: Retraite: le retour à 60 ans, pour qui?
Pour FO, le SMIC devrait être de 80% du salaire médian.

Page 4

Sans ambiguïté et sans faux-fuyant, par Jean-Claude Mailly.

Page 5

Mexique: G20 emploi: les syndicats haussent le ton.
Référendum: Sous la pression, l'Irlande entérine le pacte européen.

Page 6

Interview:
«L'école doit cesser d'être instrumentalisée».

Page 7

Crise du logement: Le gouvernement promet d'enrayer l'envol des loyers.
Audiovisuel public: La fusion entre RFI et France 24 est gelée.

Page 8

La boulangerie: Donner d'autres perspectives de carrière et de rémunération aux salariés dans la boulangerie-pâtisserie.
Marc: «Tout le monde n'a pas la chance de choisir son entreprise.»

Page 9

Emploi: Conforama: les syndicats combattent un plan de licenciement.
Congrès: La Haute-Saône touchée par la crise.

SAVOIR

Page 13

Les droits: Soyez raisonnable: six mois de période d'essai, c'est plus qu'assez.
Consommation:
Banque postale: vous allez banquer plus.

Page 14

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

RESPIRER

Page 15

De l'apothicaire à l'industrie: La puissance des lobbies pharmaceutiques.
Parution > La rédaction vous signale.
Voix de presse:
Retraite en bon ordre?

Page 16

Une sélection de livres.
À voir: Festival de Bussang:
le Théâtre du Peuple à sa source.

MONTRER

Pages 17 à 20

Le saut dans l'inconnu de la Cité sanitaire de Saint-Nazaire.

/ INTERVIEW

Pages 10 et 11

Jul: démontrer les évidences, son grand dessein.

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), O. Le Trouher (8465)
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)
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 - 2^e trim. 2012
Commission paritaire : 0911S05818

Est-ce bien raisonnable? En matière de jurisprudence, c'est ainsi que les juges doivent apprécier la durée de la période d'essai. Car raisonnable est le mot employé par l'OIT (Organisation internationale du travail) dans la convention

158 sur le licenciement et la France s'est engagée à la respecter en la ratifiant en 1989. Il n'est pas inutile de la rappeler à un moment où trop d'employeurs utilisent bien des subterfuges pour placer les salariés en position précaire.

SOYEZ RAISONNABLE: SIX MOIS DE PÉRIODE D'ESSAI, C'EST PLUS QU'ASSEZ

Par un arrêt en date du 10 mai 2012 (Cass. soc., 10 mai 2012, n°10-28.512, FS-P+B), la chambre sociale de la Cour de cassation s'est exprimée quant au caractère oui ou non raisonnable de la durée d'une période d'essai. En l'espèce, une salariée a été engagée le 14 mars 2006, en qualité d'assistante commerciale, par la caisse régionale du Crédit agricole mutuel Pyrénées-Gascogne. Son contrat de travail prévoit, par référence à l'article 10 de la convention collective, une période de stage de six mois: «Les agents embauchés seront d'abord appelés à accomplir un stage pendant une période de six mois pour ceux dont les emplois relèvent des catégories A à E. Si le stage est concluant, l'agent est titularisé et ses fonctions lui sont alors confirmées. Dans le cas contraire la direction met fin au contrat.» Le 29 août 2012, c'est-à-dire une quinzaine de jours avant sa titularisation théorique, l'employeur informe la salariée de la rupture de sa période de stage. Cette dernière saisit alors le conseil de prud'hommes afin d'obtenir le

paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La cour d'appel de Pau la déboute, considérant que la période de stage de six mois, prévue pour cette catégorie d'agents par l'article 10 de la convention collective du Crédit agricole, «n'apparaît pas excessive dès lors qu'en égard à la définition du poste de la salariée, les fonctions qu'elle devait remplir nécessitaient, pour être évaluées dans leur efficacité, une appréciation dans la durée, l'évaluation à mi-parcours permettant à l'employeur de vérifier que la salariée était apte à tenir compte des observations qui lui étaient faites sur la qualité de son travail et à la salariée de rectifier ses carences professionnelles afin d'obtenir sa titularisation». La Cour de cassation n'est pas de cet avis! Pour les hauts magistrats, la cour d'appel a violé la convention de l'OIT n°158 sur le licenciement. Ils considèrent «qu'est déraisonnable, au regard de la finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles du licenciement durant cette période, une période d'essai dont la durée est de six mois».

Ce n'est bien entendu pas la première fois que la chambre sociale juge déraisonnable la durée d'une période d'essai au visa de ladite convention. À titre d'exemple, la Cour de cassation (Cass. soc., 4 juin 2009, n°08-41.359 FS-P+B+R) s'était dernièrement fondée sur cette même convention pour estimer qu'une période de stage d'un an avant une titularisation était déraisonnable. En l'espèce, un salarié embauché en qualité de chargé d'affaires à la direction des entreprises devait, en vertu de la même convention collective (Crédit agricole), accomplir une période dite de stage d'une durée de douze mois. Il va sans dire que si ces contrats de travail avaient été signés postérieurement à la loi de modernisation du marché du travail (loi n° 2008-789 du 20 août 2008), la chambre sociale aurait également jugé ces périodes de douze et six mois comme étant déraisonnables au regard de la finalité de la période d'essai. En effet, depuis le 25 juin 2008 les durées maximales de la période d'essai du contrat à durée indéterminée sont légalisées par l'article L. 1221-19.

Cependant, dans cette hypothèse, le juge se serait sans nul doute appuyé sur cet article du Code du travail.

PÉRIODE D'ESSAI

En début de contrat de travail, permet à l'employeur d'évaluer la valeur professionnelle du salarié et à ce dernier d'apprécier ses fonctions.

OIT

Institution chargée, au niveau mondial, d'élaborer et de superviser les normes internationales du travail. Principaux objectifs: promouvoir les droits au travail, encourager la création d'emplois décents, développer la protection sociale et renforcer le dialogue social dans le domaine du travail.

CONVENTION COLLECTIVE

De branche ou d'entreprise, accord écrit conclu entre organisations professionnelles d'employeurs et syndicats de salariés, traitant des conditions de travail et d'emploi ainsi que des garanties sociales des salariés.

CONSOMMATION

BANQUE POSTALE: VOUS ALLEZ BANQUER PLUS

La Banque postale capitalise sur son aura de banque de proximité avec les défavorisés et sa connotation de service public, alors que dans les faits elle ne cesse de s'en éloigner. L'AFOC, l'association de consommateurs de Force Ouvrière, vient, le 31 mai, de condamner fermement un «alignement de La Banque postale sur les pires pratiques de ses concurrents». Et de rappeler l'épisode peu glorieux de l'annonce de la tarification (35 euros par an) des comptes inactifs, c'est-à-dire ceux où aucune opération n'a été enregistrée dans l'année 2011. Devant le tollé, elle a tenté de se justifier en arguant que «la plupart des banques» le font déjà, argument plutôt malvenu

pour une banque qui se targue de n'être «pas comme les autres». Elle a aussi tenu à préciser que «concrètement», cette facturation ne s'appliquera que dans un an, et indiqué comme «peu probable» un montant de 35 euros. Malgré ce semi-salto arrière, la Banque postale voit une nouvelle fois son image écornée. D'autant que «cette nouveauté, tout du moins pour les clients de La Banque postale, leur a été annoncée par courrier, avec toutefois une suggestion afin d'y échapper... clore le compte!». Ainsi, «non content de ne pas rémunérer les dépôts, encore faut-il que ces derniers vous coûtent de l'argent pendant que votre banquier les utilise», fait remarquer l'AFOC. Et ce

n'est pas tout. Sous le couvert de discrètes modifications tarifaires, comme aiment à les pratiquer EDF ou GDF Suez et applicables au 1^{er} juin, la Banque postale a introduit quelques frais supplémentaires. Dont, comme les autres banques, faire payer les retraits d'argent dans les distributeurs autres que les siens à partir du sixième dans le mois: 0,65 euro par opération. Allez, encore un tout petit effort pour être vraiment une banque comme les autres!

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).

Une plate-forme dédiée à votre secteur d'activité pour répondre au mieux à vos questions et vos droits: <http://www.inFO-tpe.fr>

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} janvier 2012:
9,22 euros l'heure,
soit **1 398,37 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



L'Angleterre remportera la Coupe du monde de football 2010 en Afrique du Sud et la France terminera à la septième place, avait assuré la banque d'affaires JP Morgan Chase, se fondant sur sa méthodologie en mathématiques financières, l'analyse quantitative (le «quant»), utilisant modèles mathématiques et algorithmiques, employée pour gérer notamment les produits dérivés complexes, le trading, les couvertures et les risques. Résultat: Angleterre et France ont effectué le pire parcours de leur histoire, finissant respectivement 13^e et 29^e sur 32. Aujourd'hui, JP Morgan Chase pourrait bien monter sur le podium des plus importantes pertes bancaires jamais enregistrées en ayant perdu au minimum deux milliards de dollars, si ce n'est trois ou plus, à la suite de malheureuses opérations de trading effectuées par un Français, issu de Centrale. La banque n'a pas communiqué ses pronostics pour l'Euro 2012.

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 62,90 €
à partir du mois suivant
leur 14^e anniversaire.

CHÔMAGE

L'allocation doit s'élever à
27,66 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)

AVRIL 2012 DU 30/04/2011 AU 30/04/2012 DU 01/01/2012 AU 30/04/2012
+0,1% +2,1% +1%

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

1^{er} trimestre 2012, l'indice de référence des loyers atteint 122,37 – évolution sur un an: + 2,24%

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.