

LE COMBAT SOCIAL

FO 49



PRESSE

DISTRIBUÉE PAR

LA POSTE

N°1 – Janvier 2009

Prix : 1,00 €

Déposé le 21 janvier 2009

Bulletin de l'Union Départementale
C.G.T. Force Ouvrière du Maine et Loire

Sommaire	
Editorial	1
Chômage partiel : conditions réglementaires et indemnisation	2
FO mobilise les salariés de l'Action Sociale	3
Budgets hospitaliers : l'aveu	4
L'UD-FO 49 dénonce une nouvelle pénalisation des handicapés	4
Les « horreurs » de la « position commune » applicables dès le 1er janvier 2009	5
Evolution du coût de la vie : les biais des statistiques	5
Tract de l'UD d'appel au 29 janvier	6
Affiche d'appel au 29 janvier	encart



EDITORIAL

Daniel Juret,
Secrétaire général de l'UD-FO
du Maine et Loire

Etiquette
Adresse Adhérent

LE 29 JANVIER : C'EST LA GREVE !

Le Comité Confédéral National de notre CGT-Force Ouvrière a pris ses responsabilités le 19 décembre en décidant à l'unanimité de faire du 29 janvier une journée de grève interprofessionnelle réunissant les salariés (actifs, retraités, chômeurs) du privé comme du public.

C'est un fait établi : toutes les dispositions prises par le gouvernement et le MEDEF visent à faire payer la crise par les salariés.

Après le chômage partiel et le licenciement des intérimaires, les plans de licenciement sont à l'ordre du jour dans le secteur privé, comme les licenciements massifs de postes dans la fonction publique (enseignement, hôpitaux,...)

Alors que les négociations annuelles s'ouvrent dans de nombreuses entreprises, l'exigence de l'augmentation des salaires pour garantir au moins le pouvoir d'achat constitue également la base dans les revendications.

Devant cette situation, nous n'avons pas le choix car quitter le terrain de nos revendications conduirait à accompagner les licenciements, l'abaissement du coût du travail et le démantèlement des droits collectifs.

C'est la grève, dans la clarté des revendications professionnelles et interprofessionnelles qui permettra de se faire entendre du gouvernement et du MEDEF.

A tous les niveaux, unions locales, syndicats, sections, dans les entreprises et les administrations, les militants sont invités à prendre toutes initiatives auprès des collègues de travail pour assurer le succès de la grève et des manifestations.

Préparer dans la clarté des revendications, la grève interprofessionnelle du 29 janvier, c'est aussi préparer les conditions de la grève générale si le gouvernement et le MEDEF n'entendaient pas les exigences de la classe ouvrière.

Jeudi 15 janvier 2009

Connectez-vous au site de
l'UD FO 49

<http://fo49.neuf.fr>

Tous les communiqués de l'UD, toutes les informations communiquées par les syndicats dès leur parution.

Faites connaître le
site de l'UD,
Faites du site de
l'UD
votre site !

Chômage partiel : conditions réglementaires et indemnisation



DU fait de la crise du système, le recours au « chômage partiel » est de plus en plus fréquent. Il nous a semblé nécessaire de rappeler l'essentiel des dispositions qui y sont relatives.

Il y a chômage partiel (ou technique) lorsqu'une entreprise réduit son activité au-dessous de l'horaire légal ou arrête momentanément tout ou une partie de son activité et qu'il n'y a pas rupture des contrats de travail des salariés (voir article L.5122-1 du code du travail.)

Les salariés concernés ne perçoivent plus l'intégralité de leur rémunération mais une indemnisation spécifique composée de plusieurs allocations qui se complètent ou se succèdent et qui sont financées par l'employeur, par l'État et éventuellement par l'ASSEDIC (en cas d'arrêt complet d'activité.)

Indemnisation du chômage partiel

Le salarié en chômage partiel continue à percevoir pour les heures non-travaillées au moins 60 % de son salaire brut habituel **et au minimum le SMIC horaire**.

Cette garantie salariale est assurée par :

- une allocation spécifique de chômage partiel, à la charge de l'État,
- une allocation complémentaire prise en charge par l'employeur.

Le total de ces deux allocations ne peut pas être inférieur à 6,84 € brut de l'heure, ce qui représente le SMIC horaire net (valeur au 1/07/2008).

Il ne peut pas dépasser non plus le salaire horaire moyen net versé habituellement au salarié. Cette allocation est soumise uniquement à la CSG et à la CRDS. Elle vient en complément du salaire versé pour les heures travaillées.

Quand le chômage partiel est-il autorisé ?

Seules certaines situations particulières provoquées par des événements imprévus permettent à un employeur de recourir au chômage partiel ou "technique". Il s'agit :

- de la conjoncture économique ;
- de difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- d'un sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel ;
- d'une transformation, d'une restructuration ou d'une modernisation de l'entreprise ;
- de toute autre circonstance de caractère exceptionnel (« force majeure ».)

Cette liste est limitative. Cela signifie qu'en dehors de ces cas précis le mécanisme du chômage partiel ne peut être mis en œuvre par l'employeur.

Pour quels salariés ?

En principe **tous les salariés de l'entreprise** (à l'exception donc des intérimaires, lesquels ne sont pas juridiquement liés à l'entreprise) peuvent bénéficier du dispositif sans condition d'ancienneté. Toutefois, certains salariés ne peuvent bénéficier de l'allocation spécifique de chômage partiel, en particulier les salariés employés sous convention de forfait sur une base annuelle et les salariés engagés dans une procédure de licenciement économique.

Les formalités à respecter

1. La consultation des instances représentatives du personnel :

Le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) doit être consulté sur toute mesure de nature à affecter la durée du travail, donc le chômage partiel. **Le défaut de consultation est un délit d'entrave.**

2. La demande d'indemnisation

Avant toute mise en chômage partiel, l'employeur doit faire une demande de prise en charge à la Direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). La demande doit préciser la durée prévisible de la sous-activité, le nombre de salariés impactés, et pour chaque salarié la durée du travail habituelle. Si l'employeur procède à la mise en chômage partiel en l'absence d'autorisation (refus ou non demande), il devra alors verser l'intégralité des salaires aux salariés.

3. Les obligations d'information de l'employeur

L'employeur a pour obligation d'informer :

- **l'inspection du travail** : de toute modification des horaires envisagée au titre du chômage partiel ;
- **l'ensemble des salariés** : des nouveaux horaires résultant du chômage partiel par voie d'affichage ;
- **individuellement chaque salarié** : des mesures de chômage partiel qui le concernent.

Le plafond annuel autorisé de chômage partiel

L'État rembourse à l'entreprise le montant de l'allocation spécifique dans la limite d'un contingent annuel. Ce contingent est fixé à :

- 6 semaines **consécutives** maximum d'activité partielle ;
- 800 heures annuelles par salarié, pour l'ensemble des branches professionnelles ;
- 1 000 heures pour les industries du textile, de l'habillement et du cuir, pour l'industrie automobile et ses sous-traitants, qui réalisent avec elle au minimum 50 % de leur chiffre d'affaires ainsi que pour le commerce de véhicules automobiles.

Au-delà, les salariés peuvent bénéficier d'une prise en charge par les ASSEDIC sous certaines conditions (voir le paragraphe suivant.)

En cas de suspension d'activité

L'employeur peut également être contraint de suspendre temporairement toute son activité pendant au maximum 6 semaines consécutives. Si le chômage se prolonge au-delà de cette durée, les salariés dont le contrat de travail est suspendu sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi et peuvent être admis, si les conditions sont réunies, au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Budgets hospitaliers : l'Aveu

A propos d'une interview de Gérard VINCENT, délégué général de la FHF (Fédération Hospitalière de France) au quotidien « les Echos » des 9 et 10 janvier 2009



Claude EVIN président de la FHF, ancien ministre de la santé du gouvernement ROCARD –debout– et Gérard VINCENT, délégué général de la FHF.

Alors que plusieurs patients sont morts à l'hôpital public faute de places et de soins appropriés, le président de la république, M. SARKOZY, affirmait, en présentant ses vœux aux personnels hospitaliers le 9 janvier : « *ce n'est pas une question de moyens, c'est une question d'organisation* ».

Mme BACHELOT, ministre de la santé affirmait également, dans une interview donnée au Figaro du 26 décembre 2008 : « *concernant le manque de moyens de l'hôpital public, je m'inscris en faux.* »

Rappelons les faits :

- Selon les chiffres publiés par le ministère de la santé, 100 000

lits d'hôpitaux ont été fermés entre 1992 et 2005.

- Entre 2006 et 2007, le même ministère indique que le nombre d'agents hospitaliers a diminué de 4 000 postes, et cela pour la première fois depuis 1945.

ment les dotations », déclare-t-il. Et il poursuit : « *Si l'on avait voulu équilibrer les comptes l'an dernier il aurait fallu supprimer 30 000 emplois. En 2009, la masse salariale va progresser d'au moins 3,7 % contre 3,1 % pour les budgets. Les investissements vont chuter* ».

Il poursuit en expliquant « *Les pouvoirs publics disent qu'il faut réorganiser les établissements et gagner en productivité sans toucher à l'emploi. Il faut sortir de cette hypocrisie* ».

Une interview de M. VINCENT au quotidien « les Echos »

Et si on doutait encore du parfait cynisme du gouvernement en la matière, dans une interview donnée au quotidien « Les Échos », **Gérard VINCENT, délégué général de la FHF** (Fédération Hospitalière de France), ancien directeur des hôpitaux au ministère de la santé (1989-1995), éclaire d'un jour cru ces affirmations du chef de l'état et du ministre de la santé.

« Il aurait fallu supprimer 30 000 emplois... »

« *L'objectif d'équilibre réclamé par Nicolas Sarkozy pour 2012 n'est pas réaliste, sauf à augmenter forte-*

Le gouvernement devrait fixer « des objectifs de réductions d'emplois »

Et, pour lui, comment en sortir ?

Dans son esprit les choses sont simples : « *Cela ne me choquerait pas que le gouvernement fixe des objectifs de réductions d'emplois, comme il l'a fait pour les agents de l'État. Mais alors il doit le dire clairement et en assumer les conséquences sociales. On ne pourra pas demander indéfiniment aux directeurs de jouer seuls les kamikazes* ».

Voilà une déclaration qui a au moins le mérite de la clarté.

Communiqué de presse du 6 janvier 2009 L'Union Départementale FORCE OUVRIERE dénonce une nouvelle pénalisation des handicapés

La prise en charge par l'Assurance Maladie des frais de transports pour les handicapés subit depuis le début de l'année une réduction qui va entraîner de graves conséquences pour ces assurés déjà fragilisés et leurs familles.

Au nom de la mise en place d'une prestation de compensation du handicap (P.C.H.), il s'agit en réalité d'un désengagement décidé par le gouvernement dans le cadre de la maîtrise comptable des comptes de la Sécurité Sociale qui laisserait à la charge des familles des sommes importantes, compte tenu de l'aspect limitatif de cette prestation de compensation.

L'Union Départementale FO de Maine et Loire demande aux pouvoirs publics que ces mesures soient rapportées et dans l'immédiat a demandé à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de prendre toutes mesures pour ne pénaliser aucun handicapé.

Daniel JURET secrétaire général de l'UD

Salaires bloqués, pouvoir d'achat en berne et attaques contre la Convention Collective Nationale du Travail 66 FO mobilise les salariés de l'Action Sociale

Question à Éric LANDREAU secrétaire du syndicat départemental de l'Action Sociale.

Le Combat Social : le gouvernement a refusé d'agréer un avenant de revalorisation de salaire à la CCNT 66, dont relève la plupart des salariés de l'action sociale. Peux-tu nous expliquer dans quelles conditions ?

Éric Landreau : FO a signé, le 3 juillet 2008, l'avenant 317 à la CCNT 66 revalorisant les salaires de 2,15% pour l'année 2008.

Cet avenant a été soumis à agrément ministériel. Le ministère des affaires sociales a refusé de l'agréer sous prétexte que « la mesure proposée n'est pas financiable dans le cadre du taux global d'évolution de la masse salariale fixée pour 2008 ».

L'annonce de cette décision a amené les employeurs à proposer une augmentation de salaire de 0,24% (sic !) c'est-à-dire ce qui, selon eux, resterait de « marge », une fois prises en compte l'impact des mesures conventionnelles sur un GVT dont l'évolution est limitée par le ministère, pour 2008, à 0,79 %. Il faut savoir que, depuis 99 les personnels de ce secteur ont subi une baisse de pouvoir d'achat que nous chiffrons, en moyenne, à plus de 15 %.

CS : Comment ont réagi les personnels ?

EL : Le 30 septembre dernier, les personnels de l'action sociale et ceux de la santé privée se sont mobilisés avec leurs syndicats dans la grève et une manifestation nationale à Paris, en direction des ministères de la santé et du travail.

Pour mieux comprendre l'importance de l'appel commun à une journée de grève et à une manifestation nationale, il faut savoir que ce secteur est éparpillé en une myriade d'établissements. C'est à l'initiative de la Fédération Nationale FO de l'Action Sociale et de l'Union Nationale FO de la santé privée l'ensemble des organisations syndicales ont appelé à cette grève et cette manifestation nationale pour exiger des revalorisations significatives des salaires. Cette grève et cette manifestation ont été un grand succès.

Plus de 3 mois après, la détermination des personnels est intacte.

Au niveau départemental, les syndicats FO, CGT et Sud se sont rencontrés le lundi 12 janvier, en lien avec l'intersyndicale nationale. Nous y avons décidé de

convoquer une conférence de presse pour le mercredi 12 janvier à 11 heures, et d'appeler les salariés à une Assemblée Générale Départementale le lundi 26 janvier, à 18 heures, à la bourse du travail.

Ces deux initiatives pour renforcer la mobilisation pour le 29 janvier sur nos revendications.

CS : Les employeurs du secteur ont notifiés aux organisations syndicales qu'ils ouvraient une négociation pour « moderniser » la convention collective nationale du travail « 66 ». Qu'en est-il ?

EL : Notre fédération a effectivement reçu le 5 décembre une notification de révision de la CCNT-66.

Le projet proposé par les employeurs contient tous les éléments d'une régression conventionnelle sans précédent ! Il confirme toutes nos craintes antérieures, c'est à dire la volonté des employeurs de réduire tous nos droits et de casser le caractère national de la CCNT-66.

Tout y passe. Le contrat de travail et les congés sont revus : augmentation des périodes d'essai, disparition de la notion de reprise d'ancienneté en cas de changement d'employeur, suppression de la majoration d'ancienneté, suppression de congés exceptionnels et de délais de route, suppression du paiement des 3 jours de carence en cas d'arrêt de travail, réduction de l'indemnité de départ à la retraite des cadres, etc. ... Le temps de travail est touché, et en particulier, le projet vise à permettre la mise en place d'un plus grand nombre de conventions de forfaits/jours (pouvant aller de 218 à 235 jours). Les salaires ne sont pas oubliés, avec entre autre la suppression d'avantages conventionnels.

Bien entendu, la classification est « revisitée » pour reprendre la terminologie des employeurs : le classement ne se ferait plus en fonction des diplômes d'état (qui ne seraient plus exigés) et des titres du salariés mais en fonction de l'emploi occupé, ce qui permettrait aux employeurs de déqualifier systématiquement les postes. Bien entendu, le système de rémunération au mérite se généraliserait.

Le droit syndical serait lui aussi attaqué : réduction des autorisations d'ab-

sence pour mandat syndical de 10 à 4 jours, suppression de divers droits conventionnels (de réunion notamment), suppression des droits syndicaux dans les organismes de moins de 10 salariés, disparition du conseil d'établissement pour ceux de 10 à 50 salariés.

Et, pour faire bonne mesure, le projet de CCNT annule, purement et simplement, la totalité des avenants. Ce sont 42 ans de négociations de la CCNT que les employeurs veulent faire disparaître !

CS : Comment les syndicats réagissent-ils ?

EL : A l'initiative de notre fédération, les organisations syndicales FO, CGT, CFTC et CGC ont élaboré le 12 janvier, une déclaration commune condamnant le projet patronal en indiquant qu'il s'agit d'un « projet inacceptable et régressif des droits des salariés », et que « le calendrier de négociations proposé à marche forcée, sur 2 mois, n'est pas un calendrier sérieux ».

La CFDT pour sa part, a indiqué qu'elle s'inscrirait dans les négociations « pour améliorer la CCN », sans condamner le projet patronal.

La déclaration commune propose que les négociations s'engagent sur les 4 points suivants :

- Maintien du caractère national garant des missions de service public, du caractère non lucratif de notre secteur.
- Maintien de la structuration autour des qualifications, des diplômes nationaux et des métiers reconnus dans la Branche.
- Maintien et amélioration des salaires lié au déroulement de carrière, l'ancienneté...
- Maintien et généralisation pour tous des congés annuels supplémentaires traduisant la reconnaissance des conditions d'exercice professionnel, de travail et de pénibilité dans notre secteur.

Cette déclaration a été diffusée aux personnels, elle appelle les salariés du secteur à se mobiliser massivement pour le 29 janvier pour :

- La défense et le développement du secteur social et médico-social.
- La défense et l'amélioration de la CCNT du 15 mars 1966.

Négociation collective : Les « horreurs » de la « position commune » applicables dès le 1er janvier 2009

Les dispositions de la loi du 20 août « portant rénovation de la démocratie sociale », (loi transposée de la « position commune » CGT-CFDT-MEDEF-CGPME), Applicables dès le 1er Janvier 2009

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, transposant la position commune CFDT-CGT-MEDEF, a bouleversé les règles de la négociation collective dans l'entreprise.

Cet article a pour objet de rappeler celles des nouvelles règles de la négociation collective applicables dès le 1^{er} janvier 2009..

Entreprises pourvues de délégués syndicaux

Les nouvelles règles en matière de négociation collective dépendent des résultats obtenus par les syndicats au 1^{er} tour des élections professionnelles. En effet, les accords collectifs doivent désormais être signés par un ou plusieurs syndicats, ayant recueilli, seul ou ensemble, au moins 30 % des suffrages exprimés aux dernières élections.

Ces nouvelles règles s'appliquent dès le 1^{er} janvier 2009 à toutes les entreprises, même si aucune élection professionnelle ne s'est déroulée depuis août 2008.

Ainsi, il faut éventuellement tenir compte des résultats d'élections antérieures pour appliquer les nouvelles conditions de validité des accords collectifs.

Plusieurs situations sont alors envisageables :

- ▶ **Certains syndicats n'ont pas présenté de candidats aux dernières élections ou n'ont pas obtenu 30 % des suffrages.**

Dans ce cas, ils peuvent toujours négocier (puisque'ils sont toujours considérés comme représentatifs jusqu'aux prochaines élections) mais ne peuvent valablement signer un accord, sauf à associer leur signature à celle d'un ou plusieurs autres syndicats (jusqu'à concurrence de 30% au moins des suffrages.)

- ▶ **Lors des dernières élections, aucun candidat ne s'est présenté au premier tour des élections.**

Aucune « mesure de représentativité » n'est possible et en conséquence, aucun des délégués syndicaux ne peut valablement signer un accord. Dans cette hypothèse, la situation sera bloquée jusqu'aux prochaines élections, aucun interlocuteur n'ayant été prévu dans cette hypothèse !

- ▶ **Lors des dernières élections, il y a eu des candidats au premier tour mais le quorum n'a pas été atteint.**

Deux situations peuvent se présenter :

- soit les résultats du 1^{er} tour n'ont pas été dépouillés : dans ce cas, l'hypothèse correspond à une carence et donc à une situation de blocage (v. ci-avant) ;
- soit ces résultats ont été dépouillés et archivés. La mesure de la représentativité est donc possible puisque la loi précise expressément que même en l'absence de quorum, la mesure de la représentativité est autorisée : le ou les délégués syndicaux en place est (sont) en mesure de signer un accord collectif, dès lors que leur(s) syndicat(s) a (ont) recueilli les suffrages nécessaires.

Entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Jusqu'au 31 décembre 2009, la négociation avec les élus ou les salariés mandatés n'est possible qu'en présence d'un accord de branche étendu le permettant.

Pour rappel, une vingtaine d'accords de branche seulement ont été conclus notamment dans les industries agroalimentaires, l'animation, la production audiovisuelle, les autoroutes, la boulangerie-pâtisserie industrielle, les industries charcutières, l'import-export, l'industrie pharmaceutique ou le travail temporaire.

A compter du 1er janvier 2010.

A compter de cette date, sauf pour les entreprises couvertes par un accord de branche étendu et qui sont donc couvertes par celui-ci, les possibilités de négociation seront ouvertes « tous azimuts » puisqu'un

accord de branche étendu n'est plus nécessaire.

Les employeurs doivent seulement informer les organisations syndicales de la branche de leur intention d'engager les négociations.

Les interlocuteurs sont alors identifiés en fonction de la taille de l'entreprise et de la présence ou non de représentants élus :

- Dans les entreprises de moins de 200 salariés ayant des élus, la négociation avec ceux-ci est possible !
- Dans les entreprises sans élus (avec un PV de carence, c'est-à-dire ayant au moins 11 salariés), la négociation avec les salariés mandatés est possible, quel que soit l'effectif.
- Pour les entreprises de plus de 200 salariés, le Représentant de la Section Syndicale, délégué syndical au rabais créé par la position commune, pourra exceptionnellement devenir interlocuteur dans la négociation.

En clair, tout est mis en place pour circonscrire le syndicalisme à l'entreprise et couler l'interprofessionnel, limiter les prérogatives de l'organisation syndicale, permettre aux patrons de créer des « syndicats autonomes » disposés à signer, le tout pour parvenir à généraliser les accords d'entreprises dérogatoires !

Avec la Confédération FO, continuons à revendiquer, le 29 janvier et au-delà, le respect de la liberté de négociation et de la liberté de désignation des délégués syndicaux !

Evolution du coût de la vie : les biais des statistiques

En ce début d'année, de nombreux camarades ont engagés avec leurs employeurs des négociations salariales.

Pour limiter les « exigences syndicales », nombreux sont les employeurs qui s'appuient sur les données fournies par l'INSEE sur le coût de la vie indiquant que les prix ont évolué de 1% entre décembre 2007 et décembre 2008.

Mais cette donnée agrège l'importante chute des prix enregistrée sur les tous derniers mois de l'année, du fait de la baisse des carburants. Et cette baisse fausse la réalité de l'évolution du coût de la vie :

En effet, l'INSEE précise **QU'EN MOYENNE l'inflation atteint 2,8% en 2008** (les salariés donc ont dépensé en moyenne 2,8% de plus pour acheter les mêmes choses en 2008 qu'en 2007.). C'est la hausse la plus importante depuis 1991.

C'est cette donnée là que nous devons opposer aux employeurs !

Jeudi 29 janvier 2009 :
GRÈVE INTERPROFESSIONNELLE
Pour refuser d'être les victimes de la crise

Les licenciements pleuvent, le chantage à l'emploi se généralise. Des milliards sont distribués pour défendre les banques et les actionnaires. Rien n'est fait pour défendre l'emploi et les salaires.

360 + 26
milliards d'euros
pour les banques
et les entreprises

Rien
Pour les emplois
et le pouvoir
d'achat !

Arrêt des licenciements et des suppressions d'emplois

Dans de nombreuses entreprises du département, les salariés subissent des licenciements et du chômage partiel.

Les intérimaires et les CDD en sont les premières victimes.

Dans la fonction publique de l'État, 30 000 suppressions d'emploi sont prévues au budget 2009, alors que 20 000 postes seraient menacés par le projet de loi BACHELOT dans les hôpitaux.

Augmentation des salaires et du pouvoir d'achat

Augmenter les salaires, les retraites, les minima sociaux, c'est augmenter la consommation donc relancer l'économie.

Augmenter
les salaires
pour gagner
plus !

Défendons la retraite à 60 ans

Le recul de l'âge de la retraite exigé par le MEDEF et l'allongement de la durée de cotisation sont inacceptables. Ils conduisent à un recul des droits collectifs, à une réduction du niveau des pensions et aggravent le chômage des jeunes.

Défendons la Sécurité Sociale

La Sécurité Sociale n'est pas malade des assurés sociaux.

Elle est victime des décisions gouvernementales exonérant les patrons de cotisations et l'état de payer ses dettes.

Augmenter les salaires c'est donner de nouveaux moyens à la Sécurité Sociale.

Exigeons
une Sécurité
Sociale
solidaire et
le droit pour
tous de se
faire
soigner

Défense des garanties collectives et des libertés syndicales

- ▶ Non à la remise en cause de la réduction du temps de travail.
- ▶ Retrait de la proposition de loi sur le travail du dimanche.
- ▶ Abrogation des mesures restreignant le droit de grève.
- ▶ Liberté de désignation des délégués syndicaux dans les entreprises.

Pour la défense et le renforcement des services publics

- ▶ Maintien de tous les emplois publics, non aux privatisations.
- ▶ Arrêt de la RGPP (révision générale des politiques publiques.)
- ▶ Abandon du projet de loi BACHELOT sur les hôpitaux et des mesures DARCOS dans l'enseignement.

Angers, 13 janvier 2009

LE JEUDI 29 JANVIER 2009
GRÈVE INTERPROFESSIONNELLE PUBLIC-PRIVÉ

Manifestations : ▶ Angers : 10 h 30 place Leclerc ▶ Cholet : 10 h 30 place Travot ▶ Saumur : 11 h place de la mairie.