



# BULLETIN des RETRAITES Cfdt Grenoble-agglomération et Sud-Isère

Juin 2016

ULR Cfdt Grenoble-agglomération et Sud-Isère - 32 avenue de l'Europe - 38030 - Grenoble Cedex 2  
04 76 23 57 21 - [ulrcfdt.grenoble@gmail.com](mailto:ulrcfdt.grenoble@gmail.com)

## SOMMAIRE

Page 1

Assemblée générale: 10 octobre 2016  
Edito: Dialoguons enfin  
MGEN-FILIA

Page 2-3

La loi travail

Page 4

Grenoble, ville amie des aînés  
Membre d'un conseil de vie sociale: faites  
vous connaître

Annexe:

MGEN-FILIA: tableau des garanties et tarifs

## Assemblée générale de l'ULR

Lundi 10 octobre 2016 - 9h à 17h  
Auberge de Jeunesse d'Echirolles

Les précisions sur le déroulement de la journée vous seront apportées dans un bulletin fin septembre. Il y sera inclus le rapport d'activités. Le thème retenu pour le débat est:

### Positions et démarches de la Cfdt face aux grands enjeux d'évolution de la société

Le conseil doit être renouvelé. 12 sortants, 13 postes à pourvoir. N'hésitez pas à vous porter candidat. **Nous avons besoin de vous.**

## EDITO: Dialoguons enfin. Non à l'individualisme ambiant!

La France, pays de l'éloquence n'est pas le pays de l'écoute. Elle a besoin d'apprendre la culture du dialogue. La France, pays des postures où il est plus facile d'être contre que d'être pour a plus que jamais besoin d'explication et d'échange.

Peu touchés par la loi travail, les retraités se sentent néanmoins concernés. Ils ont été perturbés par la méthode employée par le gouvernement et les réactions irrationnelles d'une partie du mouvement syndical. L'UTR a largement diffusé les argumentaires de la confédération à tous les adhérents dont nous connaissons l'adresse de courrier électronique. Mais pour l'information de tous, le dossier central de ce journal est la reproduction d'un tract confédéral sur la loi travail.

Par ailleurs le thème proposé pour le débat lors de notre Assemblée générale du 10 octobre prochain sera: positions et démarches de la Cfdt face aux grands enjeux d'évolution de la société.

L'évolution du niveau de vie et du pouvoir d'achat des retraités nous inquiète. La Cfdt dénonce l'indexation des pensions sur les prix ce qui entraîne un décrochage des retraites par rapport à l'évolution des salaires. Cela conduit à un appauvrissement relatif des retraités par rapport aux salariés. Lors de la semaine bleue, du 3 au 9 octobre, ce thème sera abordé par l'UCR et l'UTR.

Enfin, parler de syndicalisme de retraités, c'est s'interroger sur la place des retraités dans une société. C'est être solidaire des salariés, c'est développer la citoyenneté, c'est défendre nos droits. La démarche du réseau francophone des «villes amies des aînés» paraît répondre à ces préoccupations et il serait intéressant de travailler avec ce réseau dont fait partie la ville de Grenoble. La ville s'adapte, les seniors participent. Alors, participons !

Alain CAFFERATTO

## Une complémentaire santé proposée par la Cfdt-retraités

La Cfdt-retraités a mis en place pour ses adhérents une complémentaire santé sous la forme d'un contrat de groupe avec la MGEN-FILIA. Dans un contrat groupe, responsable et solidaire, pas de délai de carence, vous êtes pris en charge

dès le premier jour de votre adhésion; pas de sélection des adhérents en fonction de l'âge, ni de l'état de santé. Vous trouverez en annexe les prestations et les tarifs pour 2016.

# LOI TRAVAIL

## DE NOUVEAUX DROITS POUR TOUS

JEUNES, SALARIÉS, AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

La CFDT s'était opposée à la première version du projet de loi travail mais contrairement à d'autres syndicats, elle a fait le choix de contrepropositions, article par article. Elle a pesé dans les débats et obtenu satisfaction puisque le texte répond désormais aux revendications de la CFDT.

La loi travail comprend de nouveaux droits et protections pour les salariés, plus adaptés au marché du travail qui s'est diversifié et précarisé. Elle donne aussi une plus grande place à la négociation dans les entreprises et donc du pouvoir aux salariés et à leurs représentants. Si la méthode n'a pas toujours été la bonne, elle ne doit pas faire oublier les avancées obtenues. La CFDT se battra pour les consolider jusqu'à la fin du débat parlementaire.

### LA CFDT OBTIENT DE NOUVEAUX DROITS

#### COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

Ce droit bénéficie à tout le monde: **salariés, demandeurs d'emploi, fonctionnaires, indépendants, travailleurs des plateformes numériques...** Il comporte:

- le compte formation, avec en prime des droits supplémentaires pour **les jeunes, les salariés et les demandeurs d'emploi sans qualification;**
- le compte pénibilité, avec notamment la possibilité d'un départ à la retraite anticipé (jusqu'à 2 ans) pour les salariés ayant eu un métier pénible;
- un compte pour valoriser **l'engagement citoyen.**

#### GARANTIE JEUNES GÉNÉRALISÉE

À partir de 2017 pour les 18-25 ans en précarité: un accompagnement renforcé + une 1ère expérience professionnelle garantie + une allocation de 461 €.

#### PROTECTION DES FEMMES:

À leur retour de congé maternité pendant 10 semaines, contre 4 semaines jusque-là.

#### LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DÉTACHÉ ILLÉGAL

Renforcement des contrôles pour lutter contre le dumping social.

#### LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCÈLEMENT, NOTAMMENT SEXUEL, AU TRAVAIL:

Des modalités de preuves plus simples et la possibilité d'action du CHSCT.

#### MEILLEUR ENCADREMENT DES CONVENTIONS DE FORFAIT JOUR:

Contrôle accru de la charge de travail.

# RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES

## ET NON PAS INVERSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES

- **La nouvelle architecture du droit du travail permet des marges de manœuvre dans les négociations de terrain** pour s'adapter aux besoins des salariés et à l'environnement de l'entreprise.

- **La loi et les branches gardent leur rôle de protection et de régulation en fixant les droits fondamentaux des salariés.** Les syndicats ont le choix de négocier et signer, ou non, des accords d'entreprises et s'ils le font c'est au bénéfice des entreprises et des salariés. **S'il n'y a pas d'accord, le droit qui s'applique est le même qu'aujourd'hui.**

- **Pour qu'un accord d'entreprise soit validé les syndicats signataires devront désormais être majoritaires,** c'est à dire avoir recueilli au moins 50% des voix aux élections professionnelles dans l'entreprise (contre 30% aujourd'hui).

Ou, si les syndicats signataires représentent entre 30% et 50% des salariés, ils pourront organiser une consultation dans l'entreprise. **Seul le vote des salariés pourra alors valider, ou non, l'accord.**

- Dans les petites entreprises, un accord pourra être négocié par les élus du personnel ou, en leur absence, par un salarié de l'entreprise mandaté par un syndicat représentatif.

**Pas de majorité dans l'entreprise = accord non valide = pas de changement possible**

### DÉSINTOX

**Les heures supplémentaires** continueront à être majorée à 25% puis 50% comme aujourd'hui. Seul un accord majoritaire dans l'entreprise, avec des contreparties pour les salariés, pourrait modifier cette majoration, avec au minimum 10% (possibilité existante déjà actuellement s'il y a un accord de branche). L'employeur ne pourra pas décider seul de ce changement de majoration.

**Les congés pour événements familiaux** ne peuvent pas être modifiés par accord d'entreprise, sauf pour en augmenter la durée.

**Modulation du temps de travail:** la période de modulation possible passe de 4 à 9 semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés. Dans les autres, un accord d'entreprise reste obligatoire pour mettre en place une modulation sur une durée supérieure à 4 semaines.

**Médecine du travail:** la visite d'embauche se fera avec un professionnel de santé pour l'ensemble des salariés, ou avec un médecin pour ceux exposés à des risques particuliers.

**Tous les salariés conservent la possibilité de voir à tout moment un médecin du travail.**

Cette nouvelle organisation doit libérer du temps pour les médecins, notamment pour le suivi et les visites de contrôle dans les entreprises.

### CE N'EST PAS OU PLUS DANS LA LOI TRAVAIL

**LA CFDT A OBTENU LE RETRAIT DE TOUS CE QUI CONSTITUAIT UN REcul POUR LES SALARIÉS :**

- plafonnement des dommages et intérêts aux prud'hommes en cas de licenciement abusif ;
- changement de durée de travail des apprentis mineurs ;
- fractionnement du repos pour les salariés en astreinte ;
- mise en place du forfait jour de façon unilatérale par l'employeur ;
- modulation du temps de travail jusqu'à 4 mois de manière unilatérale par l'employeur.

**Concernant les licenciements économiques** la CFDT a exigé que soit rétabli le contrôle du juge sur la réalité des difficultés économiques et a obtenu que le périmètre pour l'appréciation des difficultés économiques des groupes ne soit plus limité au territoire national. Le but est d'éviter que certaines entreprises européennes ou internationales ne mettent artificiellement en difficulté leur filiale française pour pouvoir opérer des licenciements économiques.

## Grenoble, ville amie des aînés

L'Organisation Mondiale de la Santé s'est posée la question du vieillissement dans sa globalité: comment peut-on faire pour bien vieillir ensemble dans une société?

Suite à diverses études de chercheurs québécois, il a été établi un protocole, le protocole de Vancouver. Ce protocole fixe le cadre théorique et méthodologique du projet. Le but est d'organiser un réseau des villes amies des aînés. La démarche est participative et repose sur une mobilisation des trois parties: les élus, les professionnels, les habitants. Elle se fonde particulièrement sur l'expérience des habitants et notamment des aînés.

La prise en charge des personnes âgées dépendantes est indispensable mais, à 80 ans, 80% des personnes sont autonomes et aspirent à vivre une vie pleine et entière. Tout peut concourir à faciliter l'autonomie et le bien vivre et à lutter contre l'isolement: le logement et son environnement, les déplacements, la proximité des services et des commerces, les informations sur les activités de loisirs et de culture.

La démarche du réseau francophone des villes amies des aînés nous paraît répondre à ces préoccupations, d'autant plus qu'elle s'appuie sur la participation des personnes âgées. C'est une revendication de fond de notre syndicalisme.

L'UCR CFDT est adhérente à ce réseau. Nous avons participé aux rencontres régionales organisées par le réseau des villes amies des aînés à Lyon sur le thème vieillissement et mobilité.

La ville de Grenoble vient d'adhérer au réseau des villes amies des aînés et notre ULR souhaite participer à l'élaboration de ses plans d'actions. Nous avons donc rencontré Mme Capdepon, adjointe au maire de Grenoble, chargé des personnes âgées et de la politique intergénérationnelle.

Le programme de la ville de Grenoble couvre la période 2016-2021 et a vocation à fédérer l'ensemble des services de la ville et du CCAS de Grenoble. Il s'inscrit en lien avec le plan municipal de santé et le plan stratégique du CCAS. La ville de Grenoble a choisi d'étudier 6 thématiques sur les 8 proposés par le réseau des villes amies des aînés. Des groupes de travail constitués d'habitants volontaires sont déjà au travail sur 3 thèmes: habitat et environnement; participation sociale, engagement et citoyenneté; lien social et solidarité. Trois autres thèmes seront abordés l'an prochain: transport et mobilités; culture, sports et loisirs; santé et autonomie.

Si vous êtes grenoblois et souhaitez participer à un de ces groupes de travail, inscrivez-vous dans les Maisons des habitants.

Les propositions élaborées par les groupes de travail permettront d'élaborer un plan d'actions qui sera soumis au vote du conseil municipal.

Nous allons reprendre contact avec Mme Capdepon pour lui demander de quelle manière nous, syndicat de retraités, pouvons nous impliquer dans ce processus. Consulter directement les citoyens peut être une démarche intéressante mais les associations doivent aussi pouvoir participer à l'élaboration du plan d'actions.

## Membres d'un Conseil de Vie Sociale, Faites vous connaître !

Les retraités CFDT sont de plus en plus nombreux confrontés au problème de perte d'autonomie de leurs parents. Ils peuvent alors s'investir dans un conseil de vie sociale d'un EHPAD, leur expérience favorise un tel engagement.

Entendre et recueillir les attentes et questions des résidents, des familles et du personnel; élaborer des propositions collectives; créer un réseau des

familles pour être représentatif. Ces objectifs sont au coeur des pratiques des militants de la CFDT.

L'UTR de l'Isère souhaite faire un recensement des militants CFDT, membre d'un conseil de vie sociale d'établissements accueillant des personnes âgées.

**Merci de vous faire connaître.** Voir les coordonnées de l'ULR en tête de ce journal.