



NEWSLETTER CFTC

Avril 2017

Dans ce numéro :

- 1 [Signature de l'accord
Carrières et Développement : GPEC](#)
- 1 [Accord Conditions
Générales de Commissionnement - Ts&Cs
FY18](#)
- 2 [CE\(s\) Extra et Ordinaire
du 11 avril 2017](#)
- 2 [Cet appel est susceptible
d'être enregistré...](#)
- 3 [Le CPA et CPF en
pratique](#)
- 4 [Actualités sociales :](#)
- 4 [Infraction routière](#)
- 5 [Etude APEC : Les effec-
tifs cadres en France](#)

Vos Délégués Syndicaux



Brigitte Desindes
06.75.09.18.51



Philippe MARTIN
06.80.35.93.72



Frédéric GEORGI
06.15.71.48.21

Signature de l'accord Carrières et Développement : GPEC (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences)

Dans le contexte actuel et pour faire face aux profonds changements liés aux choix stratégiques de l'entreprise Oracle, il est primordial que les collaborateurs soient protégés, encadrés et armés pour s'adapter et affronter l'avenir.

La CFTC qui avait déjà signé cet accord il y a 3 ans, se félicite que **l'ensemble des partenaires sociaux ait signé aujourd'hui ce nouvel accord GPEC établit pour 3 ans.**

Cette GPEC doit être un levier pour aider les collaborateurs de l'entreprise à **acquérir des nouvelles compétences** afin d'évoluer **en interne**, ou **en externe**, basée sur le **volontariat uniquement** (aide à la création d'entreprise ou mobilité sécurisée).



Retrouvez le [document de la CFTC](#) : [dispositif "GPEC" résumant cet accord](#)

Consulter également l'accord GPEC dans son intégralité

Cet accord GPEC est un outil supplémentaire venant en complément de l'accord pré-retraite (CAA) signé par la CFTC le mois dernier qui, pour rappel, permet aux salariés la réalisation volontaire de projets personnels en mettant fin à leur activité professionnelle par anticipation tout en percevant une rente mensuelle versée jusqu'à leur retraite pleine et entière.

Retrouvez les différentes conditions au départ volontaire en préretraite dans [le document dispositif "CAA"](#). Réalisez vos simulations de rentes, avec [la calculatrice CAA de la CFTC](#).

Si vous souhaitez plus d'informations, n'hésitez pas à nous consulter. La CFTC toujours à votre écoute.

Accord Conditions Générales de Commissionnement - Ts&Cs FY18

Lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires), les Organisations Syndicales et la Direction d'Oracle France ont négocié un nouvel accord concernant les Conditions Générales de Commissionnement applicable du 1er juin 2017 au 31 mai 2018.

Comme chacun le sait, les Ts&Cs sont dictés directement par la CORP, la modification en local est compliquée.

Pourquoi la CFTC a signé cet accord ?

Cet accord est loin de nous satisfaire, mais a le mérite de poser et de réfléchir à l'amélioration des conditions de rémunération des commerciaux.

Les points majeurs de l'accord sont :

- une amélioration de rémunération en cas de congés maladie et/ou maternité,

- objectifs smart (réalistes et réalisables vis à vis de l'historique et objectifs des comptes suivis),
- taux d'uplift pertinent (non disparité entre les services),
- répartitions homogènes de territoires entre commerciaux d'un même service,

*Consulter l'accord T&C FY18
dans son intégralité*

- une commission de recours composée de 3 membres des DRH et 2 membres par Organisations Syndicales.

Pour que cette commission soit

légitime, la CFTC veillera à ce que les litiges remontés sur l'analyse d'un objectif raisonnable soient résolus positivement.

CE(s) Extra et Ordinaire du 11 avril 2017

Consultation sur les orientations stratégiques pour 2017

Le CE est à nouveau consulté sur les orientations stratégiques de la filiale française Oracle pour l'année 2017. L'accélération du Cloud est au cœur de nos préoccupations et l'émergence de nouveaux acteurs (souvent Opensource), venant grossir le rang des acteurs traditionnels du marché et les « pure players », ont des effets directs sur l'évolution de nos métiers, de nos compétences et l'organisation de notre travail. Oracle doit impérativement revoir ses différents modes de fonctionnement, tant sur le développement de produits que sur l'approche et fidélisation client. Ces éléments ne seront pas sans conséquences sur nos organisations actuelles ...

Pour information la note stratégique FY17 s'est appuyée sur la nouvelle définition des métiers du nouvel accord cadre "Carrières et Développement (GPEC)" qui a retenu

les nouvelles typologies suivantes : métiers d'avenir, stables, en transformation et sensibles.

Consultation sur la mise à jour du règlement intérieur

Le CE est consulté ([lien présentation](#)) sur les ajouts potentiels d'un premier article sur la lutte contre les comportements sexistes (cadre loi travail du 8 août 2016) et d'un second article portant sur le code de conduite et de comportement commercial (cadre loi Sapin 2 du 9 décembre 2016). En réponse à ces propositions d'ajouts, le CE se donne un temps d'analyse auprès de ses experts, afin de considérer les impacts disciplinaires potentiels pour les salariés d'Oracle.

Présentation des comptes du CE (cabinet d'expertise BEC)

Le cabinet d'expertise comptable BEC a présenté en séance extraordinaire les comptes de résultats du CE pour l'année 2016. En synthèse, la gestion est saine et

les 2 comptes, tant ASC (Activités Sociales et Culturelles) qu'AEP (Attributions Économiques et Professionnelles - anciennement Budget de Fonctionnement), présentent chacun un léger excédent ce qui corrobore la bonne santé des finances du CE et sa gestion équilibrée.

Venez consulter le rapport d'expertise des comptes au bureau du CE

Présentation et vote du budget prévisionnel AEP du CE pour l'année 2017

Brigitte Desindes, trésorière titulaire du CE, a présenté lors de cet ordinaire le budget AEP (Attributions Économiques et Professionnelles) prévisionnel 2017 du CE, voté par la suite à l'unanimité par l'ensemble des élus. Ce budget tient compte des observations faites sur les consommations en 2016 tout en restant sur un périmètre financier équivalent.

*Prochain Comité d'Entreprise
le 9 mai 2017*

Cet appel est susceptible d'être enregistré...

C'est devenu la norme ... Lorsqu'un client appelle une hotline, celui-ci est prévenu que son appel peut être enregistré, qui n'a pas entendu le refrain « afin d'améliorer la qualité de nos services, cet appel peut être enregistré ».

Et Oracle ne va pas échapper à la règle !

Le CHSCT d'Oracle a été consulté sur un projet d'enregistrement des appels entrants vers le Support technique. Ces enregistrements seraient écoutés uniquement en réponse à des plaintes ou des litiges, à la demande du client, de l'agent, ou de son manager ... Ce projet a vocation à être mis en place dans l'ensemble des pays, 137 personnes seraient concernées en France.

Selon le document qui nous a été remis, les impacts sur le salarié seraient minimes ! C'est sûr, être mis sur écoute n'a jamais gêné personne, d'ailleurs toutes les hotlines support le font alors pourquoi pas nous ? Dixit ce document, cela contribuerait même à l'excellence du service à nos clients.

Le CHSCT estime à l'inverse que cette défiance à l'égard du salarié lui semble aller à l'encontre de la recherche de la qualité de service. Cette surveillance et ce contrôle soumettront les agents à un stress important, qui on le sait, est facteur d'improductivité et de désengagement plus que de motivation à bien faire.



Le CPA et CPF en pratique

Le CPA (Compte Personnel d'activité)

Depuis le début de l'année, chacun peut activer son compte personnel d'activité (CPA) sur le site dédié

www.moncompteactivite.gouv.fr.

Je vous encourage à le faire et à inciter les salariés à en faire autant, car, bien utilisé et renseigné, il peut être un outil efficace de gestion de carrière. Ce compte, en faveur duquel la CFTC s'est engagée parce qu'il est une première concrétisation de notre projet de Statut du travailleur, doit ainsi permettre à chacun d'être acteur de son parcours professionnel, notamment en lui ouvrant un droit à la formation, qu'il ait ou non un emploi, qu'il soit diplômé ou non, qu'il cherche à évoluer au sein de son entreprise ou à en changer. Ce

compte permet également d'anticiper les évolutions en cours du monde du travail pour ne pas les subir; il peut, enfin, ouvrir des perspectives. On peut donc raisonnablement penser que de nombreux salariés qui ont envie de progresser, mais ne pouvaient pas le faire aisément jusqu'à présent, se saisiront de cette opportunité que leur offre le CPA d'acquérir la qualification requise pour s'orienter vers les métiers émergents en lien avec la transition écologique et numérique, ou vers des métiers en tension (où il existe plus d'offres que de candidats). Ils libéreront de ce fait le poste occupé au bénéfice d'autres, et notamment des personnes sans emploi. La fluidité du marché du travail qui résulte



Philippe Louis Président Confédéral CFTC

de ce processus offre une alternative à la flexibilité. Dans le premier cas, le salarié est proactif, c'est lui qui prend l'initiative. Dans le second, ce sont les aléas extérieurs qui le poussent à s'adapter, parce que ni lui ni son entreprise n'auront su ou pu anticiper un retournement conjoncturel, des évolutions techniques ou l'arrivée d'un concurrent, au risque de se retrouver privé d'emploi ou contraint d'exercer une activité ne correspondant pas à ses qualifications et d'être frappé de déclassement social. L'actualité nous fournit de multiples illustrations de ce phénomène. Mais si le CPA et les perspectives qu'il offre sont indéniables, il manque cependant d'ambition au regard de notre Statut du travailleur qui concerne l'intégralité du parcours de vie. Il s'agit là d'une première étape; d'autres suivront, auxquelles la CFTC s'est déjà attelée.

Philippe Louis

Le CPF (Compte Personnel de Formation)

Créé par la loi du 5 mars 2014, le CPF a évolué au cours des deux dernières années et a subi quelques modifications notamment avec la loi travail qui l'inclut dans le compte personnel d'activité (CPA). Ces nouveautés s'appliqueront à compter du 1er janvier 2017.

1- QU'EST-CE QUE LE CPF ?

Applicable depuis le 1er janvier 2015, le CPF est venu remplacer le Droit individuel à la formation (DIF).

A la différence du DIF, le CPF est attaché à la personne et non au contrat de travail. Il vous permet d'accumuler des droits tout au long de votre carrière afin de financer une formation de votre choix vous procurant une qualification au une certification.

Ainsi, si vous changez d'employeur ou si vous perdez vos droits à formation tout au long de votre parcours professionnel.

2- QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Vous pouvez en bénéficier dès l'âge de 16 ans, que vous soyez salarié, deman-

deur d'emploi, retraité ou accompagné dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueilli dans un établissement et service d'aide par le travail.

3- COMMENT CE COMPTE EST-IL ALIMENTÉ ?

Le compte est alimenté à hauteur de :

- 24 heures par année de travail complet jusqu'à l'acquisition de 120 heures
- 12 heures par année de travail complet jusqu'à l'acquisition de 150 heures

Il est crédité en fin d'année.

Vos heures de DIF acquises n'ont pas été perdues avec la création du CPF ; ces dernières peuvent être utilisées jusqu'au 01/01/2021 dans les mêmes conditions que celles du CPF. Elles ne se confondent pas avec les heures inscrites sur le CPF mais peuvent les compléter dans la limite d'un plafond de 150 h.

ATTENTION : l'inscription sur le CPF du solde d'heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 n'est pas automatique. Vous devez activer votre compte et inscrire votre solde d'heures de DIF en vous rendant sur votre espace personnel sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr

Salariés à temps partiel

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les droits des salariés à temps partiel sont calculés proportionnellement au temps de travail qu'ils ont effectué.

4- QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS D'ABONDEMENT ?

Votre compte pourra être abondé dans les cas suivants :

- vous pouvez faire une demande d'abondement auprès de votre employeur si la formation souhaitée dépasse le nombre d'heures disponible dans votre CPF
- en application d'un accord d'entreprise, de groupe ou d'un accord de branche. L'accord doit porter sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires tels que les salariés les plus fragiles.

5- COMMENT UTILISER CES HEURES ?

Vous devez tout d'abord vous connecter au site : moncompteformation.gouv.fr afin de vous rendre dans son espace personnel. Vous pourrez ainsi consulter le nombre d'heures disponibles, rechercher les formations qui vous intéressent et qui entrent dans le CPF, et surtout remplir le dossier de formation souhaité.

C'est l'OPCA qui finance ces formations

Les formations pouvant être suivies dans le cadre du CPF sont très encadrées (article L6323-6 CT). Il s'agit notamment des formations :

- permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou per-

mettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement au postérieurement aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences :

- permettant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- qualifiantes ou certifiantes figurant sur des listes élaborées par les partenaires sociaux au niveau national, régional ou de la branche professionnelle
- permettant de réaliser un bilan de compétences
- dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise.



6- LES HEURES DE CPF PEUVENT-ELLES ETRE UTILISEES PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL ?

La formation peut être dispensée soit hors temps de travail soit pendant :

- **Si la formation a lieu hors temps de travail**, vous n'avez aucune demande à formuler à votre employeur. Vous devez directement vous adresser à l'OPCA qui pourra prendre en charge les frais pédagogiques et les frais annexes entièrement ou partiellement.
- **Si la formation a lieu pendant le temps de travail**, vous devez en faire la demande à votre employeur. L'absence de réponse sous 30 jours vaut acceptation. Les coûts pédagogiques et frais annexes sont pris en charge par l'employeur et le salaire est maintenu.

Actualités sociales

Infraction routière : l'employeur à l'obligation de divulguer l'identité du salarié

La loi du 18 novembre 2016 sur la justice du XXIème siècle a inséré dans le Code de la route un article L. 121-6 qui impose la dénonciation d'une infraction commise avec un véhicule appartenant à une personne morale par le représentant légal de la personne morale. Cette obligation est en œuvre depuis le 1er janvier 2017 et son non-respect est puni d'une amende.

L'employeur doit donc, dans un certain nombre de cas, révéler l'identité et l'adresse du salarié qui conduisait le véhicule. Il ne pourra s'exonérer que dans des cas extrêmement limités, s'il arrive à prouver l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou d'un cas de force majeure.

A titre d'exemple, il a déjà été jugé par la Cour de cassation qu'une défaillance mécanique du véhicule tout comme une défaillance physique du conducteur ne constituent pas un cas de force majeure.

Les infractions concernées par le décret d'application, sont les suivantes :

- le port de la ceinture de sécurité
- l'usage du téléphone tenu en main
- l'usage des voies réservées à certaines catégories de véhicules
- la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence
- le respect des distances de sécurité
- le franchissement et chevauchement de lignes continues

- les signalisations imposant l'arrêt du véhicule
- les vitesses maximales autorisées
- les règles relatives au dépassement
- l'obligation de porter un casque sur certains véhicules
- l'obligation d'être assuré.

Il s'agit donc d'infractions pouvant être constatées grâce à un appareil de contrôle automatique (radar automatique, caméra de surveillance) et entraînant un retrait de point.

À compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, l'employeur dispose de 45 jours pour communiquer aux autorités l'identité, l'adresse et la référence du permis de conduire du sala-



rié qui était conducteur du véhicule. Cette dénonciation se fera soit via un portail numérique, soit par recommandé avec avis de réception.

Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une contravention de 4ème classe, soit 750 € maximum et 3750 € pour la société. L'employeur sera également redevable du paiement de l'amende initiale. Afin d'éviter que l'entreprise prenne en charge ces amendes, il a été prévu en outre que ces sanctions pèsent, non pas sur la personne morale qu'est l'entreprise, mais sur le dirigeant lui-même, qui sera personnellement redevable de l'amende.

Cette nouvelle obligation étant assez stricte, les entreprises dont les véhicules sont mutualisés et donc utilisés par plusieurs salariés vont devoir développer des instruments fiables, afin de pouvoir identifier formellement l'auteur de l'infraction.

Pour les salariés, dont on sait que ceux qui empruntent régulièrement la route (commerciaux, livreurs...) sont soumis à des cadences ou des objectifs soutenus s'articulant mal avec les aléas du trafic (accidents, embouteillages...), l'article L. 121-1 du Code de la route permet au juge de prendre en compte les circonstances de fait et les conditions de travail du salarié pour décider que le paiement des amendes sera à la charge de l'employeur.

Pour rappel, chaque année, 50% des décès au travail se produisent sur la route.
(Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016)

Pour rappel, chaque année, 50% des décès au travail se produisent sur la route.

(Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016)

Etude APEC : Les effectifs cadres en France

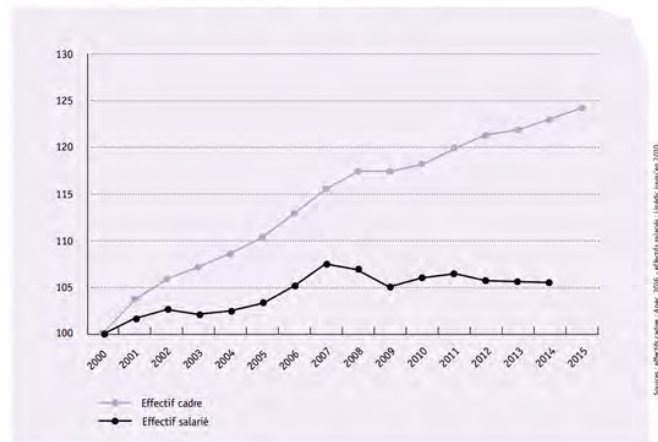
Dans son [étude n°2016-47 d'octobre dernier](#), l'APEC s'intéresse au nombre de cadres dans le secteur privé qui n'a cessé d'augmenter.

Une progression du nombre de cadres

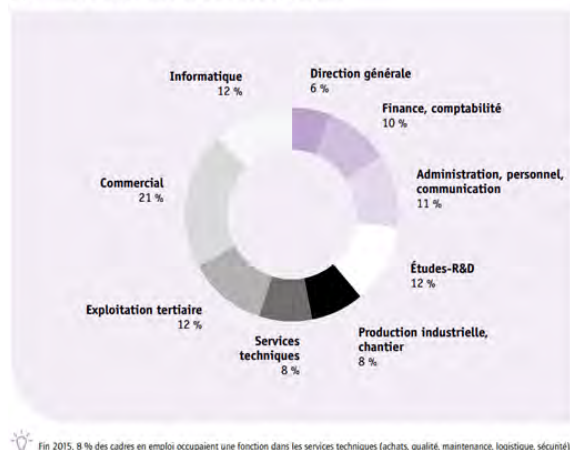
Alors que le marché de l'emploi français connaît une certaine stagnation, les effectifs cadres du secteur privé ont augmenté de plus de 5% entre 2010 et 2015. En 2015, 19% de la population salariée était cadre.

A titre de comparaison, le nombre de salariés n'a lui pas augmenté, mais a même eu plutôt tendance à décroître.

Évolution de l'effectif cadre et salarié entre 2000 et 2015 (base 100 en 2000)



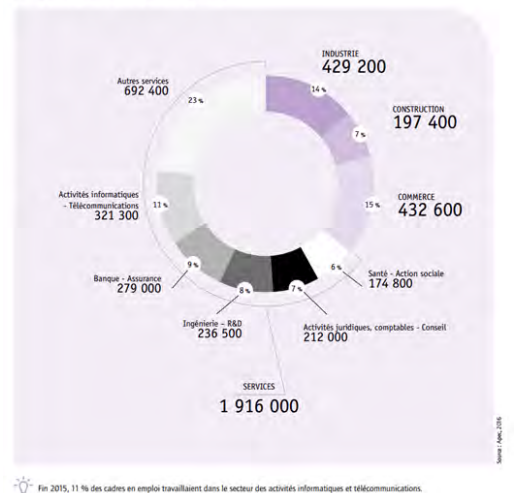
Répartition des effectifs cadres selon la fonction occupée en 2015



Selon l'APEC, la crise économique de 2008 a impacté négativement l'effectif salarié alors que l'effectif cadre n'a connu aucune destruction d'emploi.

De plus, le développement d'une économie centrée sur le secteur tertiaire et les technologies à haute valeur ajoutée jouent positivement sur l'effectif cadre.

Effectif cadre fin 2015 selon le secteur d'activité



Vos délégués syndicaux CFTC

Brigitte Desindes - Philippe Martin - Frédéric Georgi