



NEWSLETTER CFTC

Janvier 2017

Nous vous souhaitons une excellente année 2017, quelle nous permette de défendre ensemble nos valeurs et la construction d'un monde du travail plus juste.

Dans ce numéro :

- 1 [Plan de formation 2017 chez Oracle France](#)
- 2 [L'intéressement participation aux bénéfices](#)
- 2 [Car allowance : modification de règle](#)
- 3 [Dysfonctionnement paie, suite...](#)
- 3 [Vive le social 3.0 !](#)
- 4 [Simplification du bulletin de paie](#)
- 4 [Actualités sociales](#)

Vos Délégués Syndicaux



Brigitte Desindes
06.75.09.18.51



Philippe MARTIN
06.80.35.93.72



Frédéric GEORGI
06.15.71.48.21

Plan de formation 2017 chez Oracle France

Lors du CE du 10 janvier 2017, la Direction a présenté le bilan formation 2016 et le plan pour 2017.

Pour 2016 nous avons noté :

- qu'il existe de fortes disparités dans la répartition des formations auprès de certaines catégories de salariés (IC levels et LOBs)
- que beaucoup d'actions de formation semblent peu significatives (en temps et en contenu). Question posée en CE : Est-ce de l'information ou de la formation ?...
- qu'il existe un décalage entre les objectifs affichés par l'entreprise et les formations programmées et leurs non mise en œuvre (ex : accompagnement au changement).

La CFTC déplore l'absence et le suivi de plan de formation individualisé.

Pour 2017, le plan prévoit un volume d'actions de formation similaire au précédent (excluant les formations des plans sociaux), organisé par métier et secteur d'activités et non par LOB. Ce plan est principalement orienté pour la formation des managers et des commerciaux. La commission remarque que la formation des managers s'arrête aux français alors que beaucoup sont hors de France. D'autre part Oracle Talent Development (OTD) arrête la formation « managing within the law » et n'offrira plus la possibilité aux managers étrangers de se former aux spécificités Française.

Question posée en CE : Comment l'homogénéisation se fera-t-elle ?

Dans la transformation qui s'opère l'évolution des métiers particulièrement ceux de presales/architectes semble confuse pour la CFTC.

D'une part architecte ne veut pas dire architecte technique, il nous semble qu'il y a un amalgame, d'autre part il est aussi important de connaître le métier du client et son secteur d'activités.

Question posée en CE : La Direction peut-elle préciser le devenir et l'évolution de ces métiers qui nous paraissent être le socle de la vente pour Oracle ?

On remarque que les formations directement liées à l'évolution du marché orienté « Cloud » sont essentiellement internes à Oracle. Nous suggérons le suivi de formations externes permettant l'ouverture à d'autres technologies présents sur le marché.

Nous constatons que les postes sensibles n'ont pas de formation planifiées. La CFTC s'interroge de l'employabilité de ces salariés. La Direction nous assure qu'avec la GPEC les collaborateurs pourront accéder à des formations correspondant à l'évolution de leur métier ou à des formations permettant une reconversion.

Au regard des bilans des années précédentes et du plan de cette année toute la population Oracle ne sera pas formée. Quel est le plan d'action de la RH pour rétablir les inégalités de formation particulièrement pour les grades IC0/IC1 et les services DEV et GBU's ?

Depuis des années la CFTC demande un outil de management pour gérer les formations, d'après la Direction ce sera chose faite d'ici février / mars 2017.

La CFTC vous recommande d'anticiper vos formations auprès de votre manager ou de votre correspondant RH et de nous informer en cas de refus.

L'intéressement, participation aux bénéfices

Aurons-nous une participation aux bénéfices au titre de l'année 2016 ?

En décembre dernier, la Direction a fait part au Comité d'Entreprise qu'une enveloppe provisoire de 1,1M€ serait à répartir sur l'ensemble des salariés présents en 2016 au titre de la participation aux bénéfices de l'entreprise.

Cette participation bénéficie à tous les salariés, y compris aux salariés en CDD, justifiant d'au moins 3 mois d'ancienneté obtenue notamment au cours des 12 mois qui ont précédé la période de calcul (mais en principe pas aux dirigeants et mandataires sociaux). L'emploi en intérim compte également en cas de mise à disposition sur au moins 60 jours au cours du dernier exercice. Les périodes de suspension du contrat (maladie, maternité) ne comptent pas pour réduire les sommes dues.

Les employeurs auront ainsi jusqu'au dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice pour verser aux salariés les sommes dues.

$$\text{RSP} = \frac{1}{2} (B - 5\% C) \times S/VA$$

RSP = Réserve spéciale de la participation B = Bénéfice net de l'entreprise
C = Capitaux de l'entreprise S = Salaires de l'entreprise
VA : Valeur ajoutée de l'entreprise

La répartition de la réserve peut s'effectuer de façon uniforme, proportionnellement au salaire, selon la durée de présence au cours de l'exercice (congé-maternité, adoption et arrêt accident de travail ou maladie professionnelle sont à assimiler au temps de travail) ou par combinaison de ces critères.

Aucun bénéficiaire ne peut recevoir plus de 75 % du plafond annuel de sécurité sociale, à proratiser selon le temps de présence au cours de l'exercice, soit 28 962 € en 2016.

La participation fait l'objet, sous condition notamment de blocage des fonds, d'exonérations de cotisations sociales et d'impôt.

« Car allowance » : modification de règle

A compter du 15 février 2017, l'article 3 de la politique voiture (car allowance) va évoluer en raison d'un pool important de véhicules disponibles dus aux réorganisations successives :

Les salariés qui choisiront l'allocation voiture s'engagent sur une période de 12 mois minimum.

Pendant ces 12 mois, il ne sera pas possible d'opter pour une voiture de fonction, sauf circonstances particulières le justifiant (déménagement, naissance d'un enfant ...).



[Retrouvez la présentation CE de la modification de règle « car allowance »](#)

Dysfonctionnement paie, suite...

Depuis septembre dernier vous nous avez remonté de nombreuses erreurs sur votre bulletin de paie. Certaines sont résolues d'autres persistent, de nouvelles apparaissent.

L'entité « Payroll » n'a pas mesuré l'ampleur des incidents, le CE a décidé de mandater un expert paie pour mieux formaliser les types de problèmes et vous garantir l'exactitude de votre bulletin de paie.

Les erreurs touchent les sujets suivant :

- les congés payés,
- les ruptures du contrat de travail,
- les arrêts de travail (maladie, accident, ...),
- les indemnités sur astreintes et transport,
- les indemnités liées au télétravail, ...

Lors du CE du 10 janvier le responsable Payroll a expliqué le processus « paie » ...

Trois acteurs interviennent :

- HR Ops qui collecte les informations,
- Payroll qui les vérifie et les transmet à ADP avec parfois des saisies manuelles de certaines données,
- ADP - expert en paie - récupère les données transmises par Payroll, les traite et exécute l'acte de paie dans le respect des lois « locales »).



Payroll a ainsi le rôle de modérateur des échanges entre les salariés et ADP. Payroll assure la hotline mais soustraite à ADP pour les cas complexes.

A ce jour, nous ne savons pas qui génère les erreurs constatées, elles peuvent venir de tous les acteurs intervenants dans le processus.

Payroll est audité annuellement par le cabinet Ernst & Young, pas d'anomalies sur les années 2015 et 2016, l'audit 2017 devrait bientôt démarrer. **Les conclusions données par Payroll sont loin de rassurer la CFTC.**

Le Responsable Payroll nous a fait état que son équipe basée en Roumanie a totalement été renouvelée cet été, les nouvelles personnes ne sont malheureusement pas formées aux règles françaises en matière de paie. Pour pallier à cette lacune, il prévoit de recruter deux experts de langue maternelle française.

L'entité Payroll assiste aux réunions CE pour rendre compte et préciser quelles mesures sont et seront mises en place permettant de résoudre les problèmes passés et sécuriser l'avenir.

Lors du dernier CE nous avons demandé un contrôle de tous les bulletins de 2016. L'entité Payroll nous a proposé les actions suivantes :

- traitement des Services Requests non résolus (incluant les SR fermés traités partiellement),
- contrôle qualité sur un échantillonnage de salariés (10%) sur les sujets "fin de contrat, congés payés, maladie et arrêt de travail" sur une période de 6 mois,
- communication à chaque employé par l'entité Payroll du mode opératoire du calcul de ses congés payés et des erreurs engendrées,
- traitement des anomalies survenues sur quelques apprentis.

Le CE a mandaté un expert paie dont la prochaine permanence sera le **lundi 23 janvier** au RDJ de Colombes (salle dédiée entre le CE et la Playroom).

En cas de doute sur votre bulletin de paie, nous vous invitons à prendre rendez-vous par email avec l'expert :

Mr Pierre-Luc Lesieur - 06.80.16.91.78 - pllesieur@madevarh.com

En fonction du volume d'appels, d'autres sessions pourront être programmées.

Vive le social 3.0 !

Retrouver le point de vue du Président Confédéral de la CFTC, Philippe LOUIS sur les apports du compte personnel d'activité (CPA).

« Pendant 50 ans et encore aujourd'hui, notre système de protection sociale a indiscutablement répondu aux missions qui lui étaient assignées. Cependant, il a été conçu sur les bases d'un travail salarié effectué chez le même employeur durant toute la vie active. Qu'elles soient voulues ou subies, les nouvelles trajectoires professionnelles sont davantage marquées par des périodes de ruptures, de transitions au caractère dynamique et incertain. Le déploiement de la 3e révolution industrielle [...] a fait émerger de nouveaux besoins qui sont insuffisamment, voire jamais, pris en compte par notre système, resté ancré sur des risques tels qu'on les identifiait au XX^e siècle. La prise

en charge des jeunes enfants, des aînés dépendants, l'accès et le maintien au logement sont aujourd'hui des préoccupations majeures. ...l

je vois dans le compte personnel d'activité (CPA), l'occasion d'adapter notre modèle de protection sociale aux réalités actuelles. Cependant, tel qu'il est défini dans la loi Travail, il rassemble uniquement le compte personnel de formation, le compte pénibilité et le compte citoyen. Ce dispositif doit être construit avec plus d'ambition et recueillir à terme l'ensemble des droits sociaux [...] : complémentaire santé, garantie invalidité décès, dépendance, retraite, maladie. On



Philippe Louis Président Confédéral

pourrait y intégrer une garantie universelle des loyers - il y a dans la coïncidence entre la construction d'un nouveau dispositif de sécurisation du logement privé et celle du CPA une occasion d'édifier une véritable sécurité sociale du logement et un droit à congé parental individualisé et fractionnable - la liberté de choix pour les parents deviendrait ainsi réelle. »

Philippe Louis

Simplification du bulletin de paie

Au 1er janvier 2017, **un nouveau modèle de bulletin de paie devient obligatoire** dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

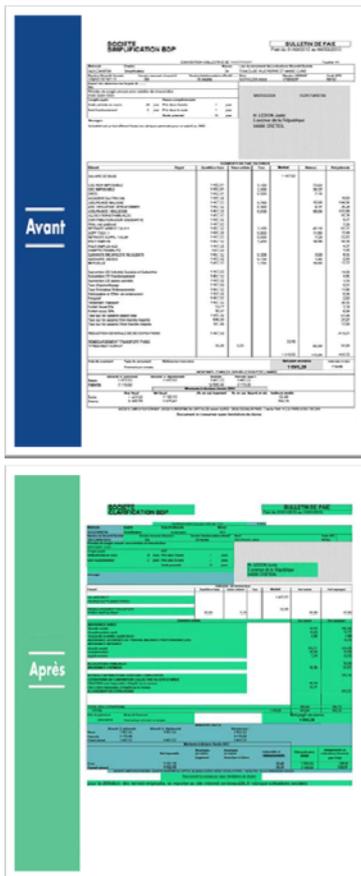
La nouvelle fiche de paie verra son nombre de lignes divisé par deux. Les libellés seront désormais plus clairs, avec une structuration

par postes de charges. Elle permettra de comprendre facilement les montants de cotisations dûs par les salariés et les employeurs.

Toutefois, compte tenu du contexte et des problèmes rencontrés ces derniers temps sur les bulletins de paie chez Oracle, on peut s'interroger s'il n'eût pas été préférable de garder la version longue. En effet, avec cette version simplifiée, comment vérifier que son bulletin est correct (bases, taux...) ?

Les services paie devront probablement passer énormément de temps à passer avec les salariés pour expliquer le détail des lignes. La politique d'accompagnement des collaborateurs en amont nous paraît déterminante pour éviter des sollicitations nombreuses et chronophages des services de paie et DRH.

En attendant une communication des RH, la CFTC vous invite à consulter ces quelques liens qui vous éclaireront sur ce nouveau cru de la simplification : à consommer sans modération !



<http://www.economie.gouv.fr/vous-orienter/entreprise/artisanat-commerce-ess-industrie-numerique/nouveau-bulletin-paie>

<http://www.gouvernement.fr/bulletin-de-paie/>

Quelles mentions apparaîtront désormais ?

Le nouveau modèle de bulletin de paie présentera les éléments suivants :

- **L'identité de l'employeur** : nom, adresse, numéro Siret, code APE ou NAF ;
- **L'identité du salarié** : nom, emploi, niveau ou coefficient hiérarchique ;
- **L'intitulé de la convention collective applicable** (ou la référence au code du travail concernant les congés payés et les délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail) ;
- **La période et le nombre d'heures de travail** : avec une distinction entre heures au taux normal et heures supplémentaires, ainsi que les taux concernés, avec la mention de la nature et du volume du forfait pour les salariés au forfait ;
- **Les dates de congés** et le montant de l'indemnité de congés payés (s'ils interviennent sur la période concernée par le bulletin de paie) ;
- **La rémunération brute** ;
- **La nature et le montant des « accessoires de salaire »** (primes, avantages en nature, frais professionnels...) soumis aux cotisations salariales et patronales ;
- **Le montant, l'assiette et le taux des cotisations et contributions sociales** ;
- **La nature et le montant des autres versements et retenues** ;
- **La rémunération nette** ;
- **La date de paiement** ;
- **Le montant total versé par l'employeur** (rémunération, cotisations et contributions à la charge de l'employeur) ;
- **Le montant des exonérations** et exemptions de cotisations et contributions sociales ;
- **La mention indiquant que le bulletin de paie doit être conservé sans limitation de durée.**

Actualités sociales

ETUDE DARES SUR L'EMPLOI ET LE CHOMAGE DES SENIORS EN 2015

La DARES publie en décembre une étude sur l'emploi et le chômage des seniors.

En 2015, 52,6% des personnes âgées de 55 à 64 ans sont actives en France : 48,7% ont un emploi et 3,9% sont au chômage, soit un taux de chômage de 7,4%. Au cours de l'année 2015, le taux d'activité des seniors a augmenté de 1,1 point et le taux de chômage a baissé de 0,2 point. Le taux de chômage et la part du halo du chômage (2,5%) des seniors sont sensiblement inférieurs à ceux de l'ensemble des 55-64 ans.

Au contraire, la part des chômeurs de

longue durée est supérieure chez les seniors : 63,5% sont au chômage depuis au moins un an. Les évolutions de ces 3 indicateurs depuis 2008 sont comparables à celles observées pour l'ensemble de la population.

Le taux d'emploi des 55-64 ans a augmenté au même rythme que le taux d'activité en 2015. 4,3 millions de personnes âgées d'au moins 55 ans ou plus, dont 0,5 million de retraités, travaillent. Les seniors en emploi sont plus souvent à temps partiel, moins souvent en situation de sous-emploi et moins

souvent en contrat temporaire que l'ensemble des actifs occupés.

Le taux d'activité des 55-64 ans en France est inférieur de près de 5 points à celui de l'Union européenne en 2015, en raison principalement d'une faible participation au marché du travail des hommes de 60-64 ans. Depuis 2000, le taux d'activité des seniors a cependant augmenté un peu plus rapidement en France que dans l'ensemble de l'Union européenne.

[Cliquez ici pour consulter l'étude](#)

LE TRAVAIL S'INTENSIFIE, SES CONDITIONS SE DETERIORENT

Une enquête nationale sur les conditions de travail est réalisée tous les sept ans, depuis 1978, par la DARES, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail. Ses résultats portent sur la période 2005-2013 et mettent un terme à l'optimisme né des années 2000.

La dernière enquête, publiée en 2007, avait suscité quelque espoir en pointant une baisse dans l'intensité comme dans la pénibilité du travail. Espoirs balayés aujourd'hui, en constatant une reprise de l'intensification du travail, qui n'a en fait jamais cessé de s'amplifier depuis 30 ans, à l'exception d'une courte parenthèse autour des années 2000. Idem pour la pénibilité physique avec laquelle on est loin d'avoir fini !

Par « intensification », l'enquête désigne des contraintes accrues sur le rythme de travail, cumulées à une hausse du sentiment d'insécurité (la crainte de perdre son

poste ou d'un changement organisationnel).



L'autonomie au travail ne se porte pas mieux, avec des salariés ressentant une perte de « marge de manœuvre » (lire à ce sujet la LC n° 1502-1503, «Ce qu'éprouvent les jeunes salariés »). En revanche, l'enquête relève davantage de coopération au sein des équipes... mais aussi de tensions, en interne comme à l'externe. 53% des travailleurs déclarent en effet «devoir

calmer des gens». Sont aussi effectuées les premières mesures d'un indice de dégradation des conditions de travail récemment identifié : celui du présentisme - comportement du travailleur qui, malgré des problèmes de santé physique ou psychique nécessitant de s'absenter, persiste à se rendre au travail tout aussi pertinent que celui de l'absentéisme.

Plusieurs pistes d'études sont d'ores et déjà ouvertes à partir de ces résultats. Il s'agit de déterminer les leviers d'action susceptibles d'améliorer la qualité de vie au travail et d'agir en faveur des 11% de travailleurs en mal-être actuellement identifiés. Face aux changements organisationnels qui vont s'amplifiant, les vertus protectrices de la participation des salariés sont confirmées par l'enquête.

Vos délégués syndicaux CFTC

Brigitte Desindes - Philippe Martin - Frédéric Georgi