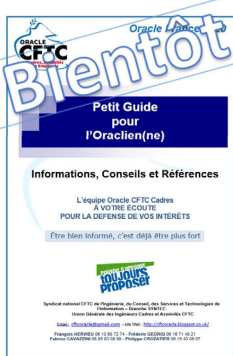




# NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Janvier 2020

## L'ÉDITO

« Le Guide » revient en 2020, enrichi, amélioré, mis à jour. Quel guide ? Celui créé de toutes pièces par la CFTC pour les Oracliens bien sûr.



Pratique, complet, organisé, il vous dit tout ce que vous devez savoir ou cherchez à savoir sur votre emploi chez Oracle : salaires, rémunérations, mutuelle, contrat de travail (et rupture de celui-ci), pré-retraite, autres avantages, CSE, etc...  
La CFTC Oracle l'a fait pour vous, l'a mis à votre disposition, vos retours sont très bons.

Pour qu'un guide soit utile, il faut qu'il vive c'est pourquoi nous l'avons actualisé : CPF, barème Macron, et beaucoup plus encore.

Mais pourquoi un guide ? A l'heure d'internet, l'information est partout mais où trouver la bonne ? A quel site faire confiance ? On lit une information, mais elle suscite encore plus de questions. Un guide reste essentiel car il permet d'apporter un regard éclairé, et sa rédaction a fait le travail de classer, qualifier, organiser et valider l'information.

Et pourquoi la CFTC ? Vos élus et délégués CFTC ont pensé que tout ce travail de recherche, de mise à disposition, de classification et d'organisation de l'information indispensable au salarié d'Oracle manquait tout simplement, et ont donc lancé ce travail colossal en 2018.

**La nouvelle version est toute proche. Surveillez notre prochain Head's Up !**

Toujours en version papier, de manière à pouvoir s'y référer très facilement, mais également une version en ligne (encore, direz-vous !).

Bonne lecture, n'hésitez pas à venir nous voir, nous serons toujours là pour répondre à vos questions.

[Réagissez, Commentez cet article](#)

Rejoignez-nous sur notre blog : <http://cftcoracle.blogspot.fr>  
et écrivez-nous : [cftcoracle@gmail.com](mailto:cftcoracle@gmail.com)

**LES NÉGOCIATIONS  
REPRENNENT** page 2

**EN DIRECT DU**   
L'actualité sociale de vos élus **ORACLE** page 3

**ORACLE** **TOWN HALL DE  
DORIAN DALEY**  
page 5

**CODE  
DU TRAVAIL  
NUMÉRIQUE**  
page 2

**LE COMPTE PERSONNEL  
DE FORMATION ET LE  
PROJET DE TRANSITION  
PROFESSIONNELLE** **MON  
COMPTE  
FORMATION** page 6

### Votre Équipe CFTC Cadres Oracle



Frédéric Georgi  
06.15.71.48.21  
Délégué Syndical



Fabrice Cavazzini  
06.85.83.09.59  
Délégué Syndical



Philippe Crozatier  
06.15.43.06.07  
Délégué Syndical



François Hervieu  
06.13.58.72.74  
Délégué Syndical



Et toujours avec  
le soutien de  
**Brigitte Desindes**  
06.75.09.18.51

**Vice Présidente**  
**Union Régionale Ile de France**  
**Présidente**  
**Union Départementale 78**



## LES NÉGOCIATIONS REPRENENT

Après une longue pause en fin d'année, les négociations avec la Direction sont à nouveau ouvertes, et sont prévues pour durer ce trimestre, peut-être plus, car certains sujets sont à la fois complexes et importants. Voici en quelques mots les thèmes principaux et nos positions :

### Accord Pré-retraite CAA

Le sujet le plus complexe. Nous souhaitons renouveler cet accord important, notre objectif étant de l'optimiser. D'une part en le faisant mieux coller à son usage, puisque maintenant six années de pratique permettent d'analyser ce retour d'expérience, d'autre part aussi dans ses montants et modalités. La « Taxe Fillon » impacte lourdement ce dispositif, et plutôt qu'Oracle donne de l'argent à l'Etat, nous proposerons des pistes et idées pour qu'il revienne plutôt aux salariés, sous la forme de rentes améliorées par exemple.

### GPEC

Le dispositif existant est complet, mais très peu utilisé. Nous tenterons de le rendre plus lisible, ou de le réorienter, tout ou partie, vers des actions plus attendues, ou nécessaires, pour chaque Oraclien.

### PERCO

Il s'agit dans un premier temps d'ajuster le dispositif actuel pour que tous les employés de l'UES (Oracle et Oracle Global Services) en bénéficient et de graver dans l'accord le montant de l'abondement, amélioré pour les trois années à venir à 800 €.

### Organisation du Temps de Travail

Vaste sujet, aujourd'hui décrit par un document de 2010 et au moins 4 annexes, fruits d'acquisitions de sociétés dont la gestion du temps de travail n'était pas identique. La complexité qui en résulte



conduit à ce qu'il soit mal compris, mal implémenté (dans les outils de gestion du temps par exemple) et mal respecté, y compris par la paye. Le travail est donc celui d'une simplification, et notre attente celle d'une mise à niveau « par le haut » des différentes dispositions, et la formalisation, le cas échéant, de pratiques que nous approuvons alors qu'elles ne sont encore que discrétionnaires. L'occasion aussi de reparler du CET, et de l'enrichir.

Nous vous tiendrons bien évidemment informés des avancées. N'hésitez à nous faire part de vos attentes et vos idées pour nourrir encore mieux les débats !

[Réagissez.](#)  
[Commentez cet article](#)

## LE CODE DU TRAVAIL SE NUMÉRISE POUR DEVENIR PLUS LISIBLE

En intégrant les 11 000 articles du Code du Travail mais aussi 30 000 textes conventionnels, ce Code du Travail numérique propose 2 500 réponses aux questions les plus fréquentes déclinées pour les 50 branches professionnelles les plus importantes.

Contrat de travail, salaire, congés, conditions de travail, ruptures, élections professionnelles... Pour tout comprendre du Code du Travail, et pouvoir simplement s'y référer quand cela devient nécessaire, l'on peut enfin ne plus avoir à se plonger dans les 3 600 pages du pavé rouge. Le ministère du Travail lance « le code du travail numérique », (<https://code.travail.gouv.fr/>) un site destiné à répondre aux questions que chacun peut se poser.

« Pour faire valoir ses droits ou respecter ses obligations, encore faut-il les connaître. L'accès au droit est la condition première de son effectivité », a souligné la ministre du Travail Muriel Pénicaud, partant du constat que presque



personne n'a un code du travail chez lui, "sauf s'il a une armoire à caler". Cette assertion d'une bonne information pour une bonne efficacité est d'ailleurs depuis près de deux ans aussi celle de notre booklet « **Être bien informé, c'est déjà être plus fort** ». Nous ne pouvons qu'adhérer à une telle démarche !

Le site contient également des simulateurs pour calculer ses droits (préavis et indemnités de licenciement, durée du préavis de démission, indemnités de précarité, salaire net/brut),

ainsi que des modèles de documents (certificat de travail, demande de paiement de salaire, demande de paiement d'heures supplémentaires). Il est simple d'utilisation, avec des recherches par mots clefs. Les contenus sont aussi disponibles par thèmes. Notez que les conventions collectives sont incluses dans le site, et sont en particulier utilisées pour ajuster les réponses à votre cas précis, qui en effet relève tout autant du droit que de la convention SYNTEC dont dépend Oracle.

Bien sûr, des accords spécifiques à Oracle, négociés pour vous pas vos représentants syndicaux, sont aussi en vigueur. Pour ceux-là, passez nous voir !

[Réagissez.](#)  
[Commentez cet article](#)



## EN DIRECT DU

La première réunion de l'année s'est tenue le 14 janvier, au cours de laquelle différents points ont été abordés, parmi lesquels :

- un état des lieux du projet BOSON (aussi appelé rétro-futur),
- le point trimestriel sur les résultats Q2 et H1 et,
- des énièmes projets de déménagement et,
- les conditions générales 2020 du fonctionnement du CSE ont aussi été mises à jour pour permettre la prise en compte des nouveautés de cette année.



### RÈGLES D'UTILISATIONS 2020

Découvrez les conditions générales 2020 de votre CSE.

[EN SAVOIR +](#)

## LES NOUVEAUTÉS 2020 AU CSE

Vous avez sans doute déjà lu des communications sur le sujet, rappelons-les brièvement ici :

- ✓ Les chèques vacances ANCV, pour tous, cumulables avec toutes les autres prestations, et qui remplacent (avantagusement) le séjour libre adulte.
- ✓ Les ateliers, qui vous proposeront, au rythme de 3 ou 4 par mois, dont toujours un en région, des activités de découvertes de toutes sortes.
- ✓ Les événements exceptionnels (concert, tennis, théâtre opéra, ...), 4 par an, qui seront l'occasion de s'offrir des sorties souvent coûteuses, d'autant plus si la famille est grande...
- ✓ Les colonies et séjours linguistiques enfants, dont l'offre est élargie à tout ce que proposent nos partenaires.



Fabrice Cavazzini Secrétaire  
Frédéric Georgi Trésorier



## VOTRE GÉNÉROSITÉ EN ACTION

Lors des fêtes organisées par le CSE, une participation de 5 € vous est demandée pour des œuvres caritatives ou humanitaires. Ainsi, pour la fête de Noël vous avez contribué à hauteur de 5 290 €, somme que le CSE a abondé d'autant, soit au total 10 580 €.

Comme l'été dernier, trois associations ont été tirées au sort et se partageront cette belle contribution :

### [FANNETTE à l'infini des étoiles](#)

Accompagnement enfants malades

### [Un Enfant par la Main](#)

Parrainage d'enfants démunis

### [Cœur et Consciences](#)

Parrainage d'enfants démunis de Madagascar

## Merci pour eux, Merci à vous !

N'hésitez pas à nous communiquer ([mail au secrétaire du CSE ici](#)) le nom d'associations qui vous sont chères, nous les ajouterons à notre liste. Peut-être seront-elles sélectionnées la prochaine fois !

## DÉMÉNAGEMENTS

Dans une quête continue d'optimisation des dépenses (qui n'est pas en soi déraisonnable, c'est plutôt la destination de l'économie qui interroge...), REF (Real Estate & Facilities) a été missionné pour étudier des options de nouvelle localisation en centre d'affaire de l'agence de Toulouse ainsi que la pertinence et faisabilité de fermeture d'un étage supplémentaire sur Colombes. Le CSE a voté positivement pour l'approfondissement de ces ré-

flexions, dont les conclusions seront évaluées dans quelques mois.

## THE « BOSON PROJECT », DIT AUSSI PROJET « RETRO-FUTUR »

Nous vous avons présenté, sous la forme d'une interview ([que vous pouvez retrouver ici](#)) la vision de Caroline Elbaz sur la formation. Ce projet en est une implémentation, axée sur le management.

Il s'agit pour Oracle d'améliorer la relation entre le manager et son collaborateur. Jusqu'alors plusieurs méthodes traditionnelles ont été essayées, avec des cabinets comme Deloitte ou des formations variées, mais sans grand impact.

La Direction estime que les managers ne disposent pas d'un socle social commun qui leur permettrait de partager des règles, ni la capacité à entraîner les collaborateurs dans le changement, faute de relation de confiance suffisante. Il s'agit donc de reconstruire une dynamique pour que les managers deviennent un vecteur de changement de l'organisation.

Selon la vision de Caroline Elbaz, la formation contrainte ne fonctionne pas, aussi le programme n'intègre-t-il que ceux qui le souhaitent. Par exemple, le management de la Tech a récemment décidé d'intégrer ce programme, rejoignant d'autres entités déjà lancées aux Apps.

Le projet Boson vient s'ajouter à deux autres projets : d'une part, le projet « **SKEMA** » qui cible les pratiques quotidiennes de management et d'autre part, le projet « **Managing within the**





000/000

**law** » qui lui concerne les aspects légaux. La Direction construit en plus un socle commun pour harmoniser les pratiques, assurer une équité et décliner la stratégie d'Oracle.

Pour les « **pratiques managériales** » un groupe pilote a démarré au cours du mois de septembre 2019. Neuf managers ont été formés et recevront une certification au cours du mois de janvier 2020.

Dans le cadre du « **projet Boson** », une première phase d'exploration a été menée, interrogeant plus de 90 collaborateurs sur les pratiques managériales. Un groupe pilote Apps a ensuite été lancé en octobre 2019. Des entretiens ont permis de définir un premier socle. Les membres du CLB ont aussi été interrogés. En janvier/février, des focus-groupes permettront d'entrer en détail dans ce socle managérial. Il sera pour finir décliné auprès de l'ensemble des managers Apps. La Tech effectuera le même travail.

La dernière pièce du projet sera « **Managing within the law** » (qui devrait être lancée au début du mois de mars 2020). Lors d'une formation de 2 jours en présentiel, les managers seront formés à l'ensemble du cadre légal : comment gérer l'intégration des collaborateurs au sein d'Oracle ? comment organiser leur temps de travail ? comment organiser le travail en général ? comment gérer la performance ? comment gérer le développement personnel des collaborateurs ? comment créer un parcours de formation ? L'ensemble des pratiques sera passé en revue et la différence entre le sexisme et le harcèlement sera rappelée.

Nous vous tiendrons informés des concrétisations de ces formations, et espérons bénéficier de retombées sensibles rapidement !

## RÉSULTATS FINANCIERS Q2 ET H1

Notre DAF Stefan Pestieau a présenté les résultats de la Corp. et ceux de la France, pour Q2 et H1.

C'était précis et étayé de tableaux et graphiques clairs. Par quoi est-on frappé ? pas par la croissance, atone (1%) – car malheureusement on s'habituerait presque, et qui en France est alignée sur celle de la Corp.

En revanche la croissance et le réalisé de HCM sont très supérieurs au budget (>200%), saluons cette belle performance. Ensuite la Tech traditionnelle est au budget et même légèrement au-dessus (103%), c'est heureux, mais le Cloud reste en deçà (77% et même moins 55% de croissance).

### Ca ne décolle pas : FRANCE: H1 VIEW (LOCAL BOOKINGS)

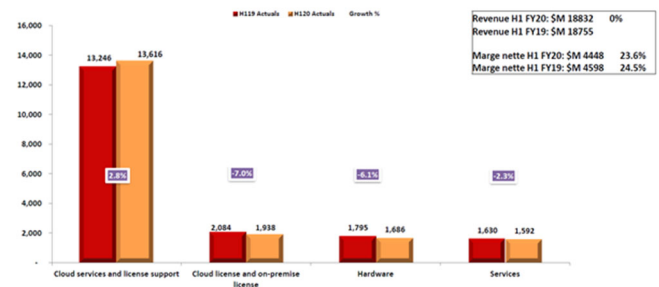
la troisième vague du Cloud en faveur d'Oracle que nous promettons nos dirigeants (les « workloads » critiques) soit n'arrive pas encore, soit, plus inquiétant, irait-elle aussi chez les mastodontes du secteur ? A suivre de près. Et comme un signal étayant ces hypothèses, la valeur sûre de l'infrastructure pour la database Oracle qu'est Exadata se porte bien et a même largement dépassé les objectifs (120%).

L'ADR (toujours le Cloud), malgré le martèlement de tous nos execs sur le côté unique, innovant et prometteur de cette offre (vous pensez ! de l'Intelligence Artificielle qui nourrit une database autonome), est très bas. Cette offre ne trouve simplement pas son marché, nous l'avons déjà souligné dans notre article « vis ma vie d'ADR », et nous attendions objectivement une amélioration, qui ne vient carrément pas.

L'ADR (toujours le Cloud), malgré le martèlement de tous nos execs sur le côté unique, innovant et prometteur de cette offre (vous pensez ! de l'Intelligence Artificielle qui nourrit une database autonome), est très bas. Cette offre ne trouve simplement pas son marché, nous l'avons déjà souligné dans notre article « vis ma vie d'ADR », et nous attendions objectivement une amélioration, qui ne vient carrément pas.

[Retrouver la présentation de Résultats financiers Q2 et H1](#)

### Corporation – H1FY20 Revenue all LOBs (M\$)



LOB	Q2FY20 Actuals					H1 FY20 FCST				
	Actuals PY	Actuals	Budget	Achiev %	Growth %	Actuals PY	Actuals	Budget	Achiev %	Growth %
CX	0.9	0.1	1.1	5%	-94%	1.4	0.1	1.7	7%	-91%
HCM	0.9	2.5	0.9	265%	183%	1.0	3.4	1.4	247%	257%
ERP	1.2	1.3	3.1	42%	12%	1.3	1.5	4.3	36%	18%
NetSuite	0.7	0.5	1.1	50%	-29%	1.1	1.0	1.7	59%	-7%
Commercial	0.5	0.7	0.9	78%	47%	0.8	0.8	1.4	61%	8%
Total SaaS	4.1	5.0	7.0	72%	23%	5.6	7.0	10.6	66%	25%
ADR	0.0	0.7	5.0	13%		0.0	0.8	8.4	10%	
Tech Cloud	3.1	3.2	2.8	115%	3%	7.5	3.4	4.4	77%	-55%
Tech License	35.3	32.4	21.7	149%	-8%	38.2	36.3	35.2	103%	-5%
Total Tech Field	38.4	35.6	24.5	145%	-7%	45.7	39.7	39.6	100%	-13%
Total Cloud Systems	5.0	8.5	5.4	159%	69%	5.5	10.7	8.9	120%	95%
Total Consulting	7.9	16.9	8.4	201%	114%	13.4	20.1	14.2	142%	50%
Support	119.5	113.4	82.4	138%	-5%	187.8	185.0	152.0	122%	-1%
OU OnPrem	0.5	0.9	0.6	137%	78%	0.8	1.2	1.1	106%	52%
OU Cloud	0.6	0.0	0.4	9%	-94%	1.2	0.2	0.7	34%	-80%
ACS	5.2	3.3	6.0	55%	-36%	7.2	5.6	9.3	61%	-21%
France	181.2	184.3	139.8	132%	2%	267.0	270.3	244.7	110%	1%
France Cloud	7.2	8.9	14.8	60%	23%	15.1	11.2	23.4	48%	-14%
France excel Support	61.7	70.9	57.3	124%	15%	79.2	85.4	92.8	92%	8%

Côté Apps, l'ERP reste à la peine par rapport aux objectifs (36% du budget pour ERP, 59% pour Netsuite). Le management parle de défaut d'exécution, qui revient à reporter sur les sales seuls le déficit des résultats. Analyse insuffisante à nos yeux. Et pour le CX, nous sommes accablés pour nos amis et collègues qui portent cette offre : 7% du budget et une croissance négative à -91%. Cette offre comporte pourtant des pépites (comportait ?) et trouve les grâces du Gartner. On frémit à l'idée des conséquences possibles sur les populations en charge de ces applications.

[Réagissez. Commentez cet article](#)

## TOWN HALL DE DORIAN DALEY

Dorian Daley, Executive VP ou « Legal Counsel » d'Oracle, qui reporte directement à Safra Catz, est venue le 14 janvier à Paris parler aux salariés. Elle se présente « en tenue de week-end » et s'en excuse : sa valise est introuvable. Elle ajoute donc la décontraction à l'autorité naturelle, l'assertivité, la confiance qui caractérisent l'impression qu'elle donne très vite.



Elle dit que ses fonctions l'amènent à beaucoup voyager, il se passe toujours quelque chose du point de vue juridique dans de nombreux pays, et que ses voyages lui permettent de prendre la mesure de ce qui se passe sur le « field », et de remonter ses analyses au Board.

Elle est d'abord revenue sur la perte immense pour Oracle qu'est la disparition de Mark Hurd. Emotion visible. Nous avons relayé sur ce point un article américain qui allait dans le même sens.

Elle a parlé du fait que tant a changé chez Oracle depuis ses 28 ans chez Oracle : le Cloud bien sûr en est le principal trait récent, mais aussi du fait qu'il existe aussi des constantes : Larry Ellison n'étant pas la moindre ! Et dans ce contexte, cette année la ligne générale est le focus : focus sur l'exécution du business, sous l'égide de Safra Catz. Pour qui la responsabilité des ventes ou du moins son organisation n'était pas ses domaines, mais la marche à franchir n'a pas été si haute insinue-t-elle.

Avec un impératif : être alignés, montrer de l'unité (« We want to see Oracle united ») à nos clients. Elle a déploré les attitudes qui proposent des solutions antagonistes au client (« ce que les clients détestent »). C'est une injonction intéressante et qui n'est pas nouvelle : on connaît les KAD programs et autres « One Oracle », il n'en reste pas moins que tout repose sur la bonne volonté des salariés des Lobs à coopérer, contre une organisation des ventes et des objectifs individuels qui conduisent si facilement à tirer la couverture à

soi : Cloud contre Exadata, ERP contre GBU, les exemples restent nombreux. Quant à imaginer une autre organisation des ventes (osons penser une organisation par industrie par exemple), elle la balaie autant que Philippe Mathieu récemment, en arguant qu'une des raisons, et loin d'être la moindre, est la complexité et l'ampleur du catalogue. Voilà une justification bien compréhensible d'ailleurs, il n'en reste pas moins que le « show a united front » relève toujours de l'injonction, et les programmes ne sont que des remèdes. Il faudra encore du temps pour que la culture change. Elle a encouragé à revoir à ce sujet les vidéos de Larry à OOW.

Sur le sujet du support de son organisation aux ventes, elle a reconnu la rigidité de nos systèmes, qui fait (entre autres) que les approbations restent le calvaire des Sales. Elle a enjoint à remonter toutes les demandes et les problèmes aussi en amont que possible. C'est noté.

Enfin elle est revenue sur la période actuelle chez Oracle, en reprenant le cas de Larry Ellison, qu'elle a connue peu à peu à mesure que sa carrière progressait, et qui est plus « technique » que « ventes », mais que, surtout, elle n'a jamais connue aussi « excited » que jamais. Message à ceux qui penseraient qu'Oracle serait racheté et que son fondateur lâcherait la barre ? D'après Dorian Daley certainement pas.

 [Réagissez.](#)  
[Commentez cet article](#)

# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ET LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE



## LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le compte personnel de formation (CPF) constitue un droit d'accès à la formation rattaché à la personne (et non plus lié à un employeur) quel que soit son statut. C'est un outil de sécurisation des parcours professionnels, il vous permet de suivre, tout au long de votre vie active, des actions de formation qualifiantes ou certifiantes correspondant à vos aspirations.

La loi du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a introduit de nombreux changements au CPF à compter du 1er janvier 2019.

Nous vous proposons ici un survol simple, mais complet, du dispositif. En ces temps de transitions, où chez Oracle chacun doit devenir acteur de son évolution, il est important que vous compreniez bien ce qui vous est offert, et que vous pouvez mobiliser simplement. Et comme le CPF n'est plus rattaché à votre employeur – qu'il soit Oracle ou un autre, voire aucun, ce dispositif est également pertinent pour acquérir des compétences nouvelles ou complémentaire en période de PSE dans le cadre de votre « projet », de congé de reclassement, ou de chômage.

### BÉNÉFICIAIRES

- Jeunes à partir de 16 ans, voire dès 15 ans pour un apprenti ;

- Salariés sous contrat de travail de droit privé, y compris les salariés agricoles ;
- Demandeurs d'emploi, inscrits ou non à Pôle emploi ;
- Personnes handicapées accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ;
- Fonctionnaires ou agents contractuels de la fonction publique ;
- Membres des professions libérales ou d'une profession non salariée ;
- Conjoint collaborateurs.

### À noter : CPF et retraite

Toute personne dispose d'un CPF jusqu'à ce qu'elle ait fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite (et non pas préretraite, qui est une situation particulière contractualisée avec Oracle). Cependant, le CPF peut continuer d'être alimenté au-delà si son bénéficiaire exerce des activités bénévoles et/ou de volontariat.

### Important ! CPF des demandeurs d'emploi

La portabilité du CPF est assurée y compris en cas de changement d'entreprise ou de statut. Les personnes en recherche d'emploi conservent sur leur CPF le montant en euros capitalisé antérieurement.

### ACTIONS DE FORMATION ÉLIGIBLES

- Obtention d'une certification (diplôme, titre professionnel, CQP) enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Acquisition d'un bloc de compétences d'une certification inscrite au RNCP ;
- Acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;
- Actions permettant de réaliser une validation des acquis de l'expérience

(VAE) ;

- Bilans de compétences ;
- Actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- Préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire (véhicules légers et poids lourds).

Au 7 janvier 2019, 12 850 certifications étaient accessibles via le CPF.

### MOBILISATION DU CPF

Le CPF ne peut être utilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Son refus d'y recourir ne constitue pas une faute.

Lorsque la formation est réalisée hors temps de travail, le salarié n'est pas tenu d'obtenir l'accord préalable de son employeur.

Lorsque la formation est réalisée en tout ou partie sur le temps de travail, il doit lui demander une autorisation d'absence. Cette demande écrite doit lui parvenir au moins :

- 60 jours avant le début d'une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début d'une formation d'au moins 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

### ALIMENTATION DU CPF

Depuis le 1er janvier 2019, le CPF est crédité en euros (soit 15€/heure) et non plus en heures.

- salariés à temps plein ou à mi-temps : 500€/an (plafond 5 000€) ;
- salariés peu ou pas qualifiés (niveau CAP/BEP) et travailleurs handicapés : 800 €/an (plafond 8 000€) ;

ooo/ooo





000/000

- salariés dont le temps partiel est inférieur à 50% du temps complet : prorata temporis.

**À noter :** les heures acquises par les salariés au titre du droit individuel à la formation (DIF), et encore non utilisées, sont également créditées en euros. Elles restent mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

Lorsque le coût d'une formation dépasse le montant des crédits disponibles sur le CPF, des abondements complémentaires peuvent prendre le relais pour compléter le reste à charge. Il faut que le bénéficiaire en fasse la demande.

### 3 TYPES D'ABONDEMENT

- abondement conventionnel : un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, un accord de branche peut accorder un abondement supplémentaire au crédit annuel obligatoire ;
- abondement sanction (entreprises d'au moins 50 salariés) : 3000 €, lorsque, sur une période de 6 ans, le salarié n'a pas bénéficié de ses entretiens professionnels et d'au moins une action de formation non obligatoire ;
- abondement «accord de performance collective» : 3000 € au minimum, lorsqu'un salarié est licencié à la suite d'un refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective.

Notez qu'hélas à la date de l'écriture de ce texte, Oracle n'abonde pas le CPF. Un sujet de négociation futur... Pour autant, la RH, dans une interview de Caroline Elbaz ([à relire ici](#)) le laisse transparaître, un employé avec un projet de formation abouti, voire original, trouvera du support pour sa réalisation auprès des RH, dans la mesure, évidemment, ou Oracle y trouvera avantage.

### PORTABILITÉ DU CPF

Les droits à la formation du CPF sont rattachés à la personne et non plus à son contrat de travail. Intégralement transfé-

table, le CPF est mobilisé uniquement sur l'initiative de son bénéficiaire pendant une période d'emploi ou de recherche d'emploi.

Si vous changez d'entreprise, vous conservez le montant en euros capitalisé précédemment, sans limite de temps, jusqu'à votre départ en retraite.

En cas de licenciement pour faute lourde, vous conservez vos droits acquis au titre du CPF.

#### L'utilisation du CPF et 4 étapes

##### ÉTAPE 1 DÉTERMINER SON PROJET PROFESSIONNEL

Outils à votre disposition : entretien professionnel ; conseil en évolution professionnelle (CEP) ; bilan de compétences, ou sa propre analyse du marché, sa motivation, son ambition...

##### ÉTAPE 2 CHOISIR SA FORMATION

Consultez le site pour connaître le crédit en euros de votre CPF et les formations éligibles

##### ÉTAPE 3 DEMANDER L'ACCORD PRÉALABLE DE SON EMPLOYEUR AVANT LE DÉPART EN FORMATION (SI ELLE A LIEU EN TOUT OU PARTIE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL)

Au minimum 60 jours avant le début de la formation (formation inférieure à 6 mois)  
Au minimum 120 jours avant le début de la formation (formation d'au moins 6 mois)

##### ÉTAPE 4 ÉVALUER L'ACTION DE FORMATION RÉALISER

via le site ou (dès la fin 2019) directement sur l'application mobile

### GESTION DU CPF PAR LA CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS (CDC)

Institution financière publique exerçant des activités d'intérêt général pour le compte de l'État et des collectivités territoriales, la CDC a en charge la gestion de l'ensemble des CPF.

Elle a mis en place un service dématérialisé gratuit permettant à chaque bénéficiaire d'activer son CPF, via un espace

personnel sécurisé :

[www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr), et de disposer notamment des informations suivantes :

- Crédit en euros enregistré sur son CPF ;
- Formations éligibles ;
- Abondements à disposition.

## LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le projet de transition professionnelle remplace le congé individuel de formation (GIF) depuis le 1er janvier 2019 et constitue une nouvelle modalité de mobilisation du CPF.

Il permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

### ANCIENNETÉ REQUISE

- Salariés en CDI : 24 mois d'activité professionnelle, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- Salariés en CDD : 24 mois d'activité professionnelle, consécutifs ou non, au cours de 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Pour les CDD, la formation doit débiter, au plus tard, 3 mois après le terme du contrat de travail. Toutefois, sur demande du salarié et en accord avec l'employeur, la formation peut être suivie en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

**À noter : aucune ancienneté requise pour les publics suivants :**

- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- Salariés licenciés pour motif économique ou inaptitude, et n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi

000/000



ooo/ooo

## DÉMARCHES À ACCOMPLIR AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR

Pour les formations réalisées en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit adresser une demande d'autorisation d'absence à son employeur au plus tard :

- 60 jours avant le début de la formation (pour une formation de moins de 6 mois ou à temps partiel) ;
- 120 jours avant le début de la formation (pour une formation d'au moins 6 mois).

L'employeur dispose de 30 jours calendaires à compter de la date de réception de la demande d'autorisation d'absence pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans le délai imparti vaut acceptation.

**À noter :** l'employeur peut décider de reporter l'autorisation d'absence, dans la limite de 9 mois, dans les deux cas suivants :

- Lorsqu'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables sur le fonctionnement de l'entreprise ;

- En raison des effectifs simultanément absents

## REMUNERATION

- Salaire inférieur ou égal à 2 SMIC : 100% de sa rémunération ;
- Salaire supérieur à 2 SMIC : 90% de sa rémunération (si la durée du congé n'excède pas 1 an ou 1200 heures); 60% de sa rémunération (au-delà d'un an ou de 1200 heures).

## FINANCEMENT DU PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

- Jusqu'au 31/12/19, le financement est assuré par le FONGECIF (Fonds de gestion du congé individuel de formation) ;
- À compter du 01/01/20, les associations régionales « Transitions Pro » se substitueront au FONGECIF ; elles étudieront le caractère réel et sérieux des projets de transition professionnelle, prendront en charge le financement des projets et assureront l'accompagnement des salariés durant leur formation.

## INCIDENCES DU PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Durant ce congé de formation, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Son contrat de travail n'est pas rompu mais **suspendu**.

Il bénéficie du maintien de sa **protection sociale** et de sa couverture contre les risques d'accident du travail.

De plus, le temps passé en formation est **assimilé à du temps de travail** pour le calcul des congés payés et des droits liés à l'ancienneté dans l'emploi (primes, 13ème mois, gratifications...).

Enfin, le salarié conserve le **droit d'exercer des mandats de représentants** du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

**À noter :** à l'issue de sa formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de lui proposer un autre emploi correspondant à la qualification acquise pendant la formation.

## LE CPF TOUJOURS PLUS SIMPLE, AVEC L'APPLICATION !

### ✓ ACTIVER SON COMPTE

Pour activer son compte, il suffit de renseigner son numéro de sécurité sociale et son adresse email.

### ✓ ACCÉDER À SON COMPTE ET CONSULTER SES DROITS

Une fois connecté, vous accédez à MonCompteFormation et vous découvrez le montant, en euros, dont vous disposez pour vous former.

Ce montant intègre vos droits acquis au titre du DIF si vous étiez salarié avant le 31 décembre 2014 et si vous avez renseigné, via l'application ou le site internet, le nombre d'heures acquises.

Attention c'est VOUS qui devez saisir sur l'application (ou le site) votre solde d'heures DIF avant le 31/12/2020. Où trouver cette information ?

- Sur votre bulletin de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015 (si vous étiez employé Oracle c'était en Décembre 2014)
- Sur une attestation spécifique transmise par votre employeur en 2015 (si vous étiez employé Oracle c'était en Janvier 2016)
- Ou même sur un certificat de travail remis par votre dernier employeur avant décembre 2014



Pour télécharger l'application MonCompteFormation, rendez-vous sur [l'Apple Store](#) ou sur [Google Play](#)

ooo/ooo





ooo/ooo

## ✓ CHERCHER ET CHOISIR SA FORMATION

Vous pouvez découvrir les formations en lien avec les métiers qui recrutent le plus ou celles qui sont les plus demandées. Une fois la thématique et le lieu renseignés, vous découvrez les résultats.

## ✓ SÉLECTIONNER LA FORMATION DE SON CHOIX ET S'Y INSCRIRE

Pour trouver la formation qui vous convient le mieux, vous pouvez filtrer les résultats selon plusieurs critères : dates

de sessions, lieu de la formation, durée, prix de la formation... Une fois la bonne formation identifiée, vous vous y inscrivez et pouvez directement payer le montant de la formation via l'application.

Notez bien que toute formation prise en dehors des heures de travail n'a pas besoin de l'aval des RH, Oracle n'a même pas à en être informé. C'est votre CPF. Il est en évidence tout autrement si la formation doit entraîner une indisponibilité de votre part pour Oracle. Dans ce cas, un accord des RH, après une discussion avec votre management pour qu'il

puisse s'organiser, est un préalable indispensable.

Et si le montant de la formation dépasse le montant disponible sur votre compte formation, vous pouvez payer la différence directement par carte bancaire.

DES QUESTIONS PRATIQUES SUR LE SITE OU L'APPLI ?  
APPELEZ GRATUITEMENT  
LE 09 70 82 35 51  
du lundi au vendredi, de 9h à 18h

 [Réagissez.](#)  
[Commentez cet article](#)

**AVEC LA CFTC, LE SYNDICALISME CONSTRUCTIF À VOTRE SERVICE !**



**Qu'est ce que la CFTC ?**  
La CFTC est une Confédération syndicale riche d'une expérience de près d'un siècle.

**Nos valeurs**  
La recherche de solutions nouvelles : un syndicalisme constructif et positif, où l'humain trouve toute sa place, d'un point de vue tant matériel que moral.

**Nos missions**

- Défendre les intérêts et les droits de tous les actifs, en priorité à travers le dialogue, tout d'abord dans l'entreprise, mais également partout où la CFTC est présente.
- Porter la voix de tous et négocier pour les actifs un cadre professionnel optimal.
- Bâtir votre environnement social en siégeant dans les organismes paritaires (retraite, logement, chômage, famille, santé, formation...), en y promouvant de nouveaux droits et en informant tous les actifs.



## Vous souhaitez vous appuyer sur des femmes et des hommes dont vous partagez les valeurs

Vous souhaitez soutenir nos actions en toute confidentialité ? Il vous suffit de remplir [ce formulaire](#), de nous le renvoyer ou de nous l'apporter dans notre bureau à coté du CE.






### Devenez Adhérents !

La cotisation est déductible de vos revenus au deux tiers, au final il ne vous en coûtera que quelques euros par mois.


Vos adhésions sont nos ressources. Elles vous donnent accès à un accompagnement social et juridique.


Profitez-en !

**JURASSISTANCE** LE + DES ADHÉRENTS CFTC

				
Internet	Le logement	Le véhicule	La Consommation	La Famille

FICHES PRATIQUES, COURRIERS TYPES, ACTUALITÉS... LES RÉPONSES A VOS QUESTIONS JURIDIQUES SONT SUR VOTRE ESPACE ADHÉRENT



 [WWW.ADHERENT.CFTC.FR](http://WWW.ADHERENT.CFTC.FR)

## Vos délégués syndicaux CFTC Cadres Oracle

**Frédéric Georgi - Fabrice Cavazzini - Philippe Crozatier - François Hervieu**

Vous êtes nombreux à lire notre newsletter, et nous nous en réjouissons. Nous souhaitons que nos articles vous apportent des informations nouvelles et utiles, qu'ils répondent à vos questions, qu'ils permettent un éclairage différent ou complémentaire sur l'actualité.