

# NEWSLETTER CFTC Juillet-Août 2017

## Bonnes Vacances

### Dans ce numéro :

- 1 [Points forts du CE ordinaire du 13 juin 2017](#)
- 3 [Mutuelle chez Oracle : contrat solidaire et responsable ?](#)
- 5 [Dérapage... sur les T&C's ??](#)
- 6 [Vous n'avez pas le permis ? C'est cadeau !!](#)
- 6 [Actualités sociales : Réforme du droit du travail : le gouvernement présente sa feuille de route](#)

### Vos Délégués Syndicaux



Brigitte Desindes  
06.75.09.18.51



Frédéric GEORGI  
06.15.71.48.21



Fabrice Cavazzini  
06.85.83.09.59

## Points forts du CE ordinaire du 13 juin 2017

### Rapport d'expertise sur les orientations stratégiques FY18 (Cabinet Sextant)



Lors de cette réunion CE nous avons fait un point sur l'évolution des classification des emplois sensibles, tels que définis dans la GPEC. L'expert mandaté par le CE a présenté un ensemble d'éléments dont voici quelques points importants :

### Changements d'emploi, de LoB ou de typologie GPEC pour les salariés entre décembre 2016 et avril 2017.

Sur un effectif final de 1514 salariés à fin avril 2017 :

- Changement de typologie seul : 273 (18%)
- Changement de typologie et d'emploi GPEC : 377 (25%)

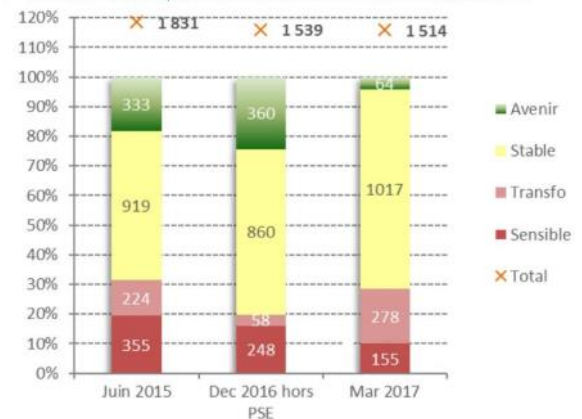
...Soit plus de la moitié de l'effectif.

Les changements de LoB GPEC (214, soit 14%) se sont produits en parallèle des changements ci-dessus.

**La nouvelle nomenclature GPEC divise par presque 6 le nombre de salariés sur des métiers d'avenir alors que l'effectif sur des métiers en transformation est lui multiplié par 5.**

Il apparaît que la nouvelle photo à la veille d'un nouveau PSE présente moins de 5% des salariés sur un emploi d'avenir et presque 30% sur des métiers sensibles ou en transformation.

Évolution de la répartition des CDI selon la nomenclature GPEC



L'ampleur des changements en si peu de temps est considérable, et reflète la transformation à marche forcée que vit notre société, transformation également vécue sur d'autres plans portés par la réorganisation et les évolutions non moins significatives des modes de rémunération... Une telle évolution des postes GPEC questionne sur la pertinence même du dispositif, qui change plus vite que ne peuvent raisonnablement s'adapter les personnels !

N'hésitez pas à [passer nous voir si vous souhaitez discuter](#) de la GPEC de manière plus approfondie.

### CONCLUSION

La diminution forte du nombre de salariés sur des emplois « Avenir » provient essentiellement de 3 modifications :

- Consulting staff-consulting, Sales Rep – Apps (vers stable), Sales Rep – Tech (vers Transfo)

L'augmentation forte du nombre de salariés sur des emplois « Transformation » provient essentiellement de 4 modifications :

- Tech : Business Dev et avant-vente (depuis Sensible) et vente (depuis Avenir)
- Apps : avant-vente (depuis Sensible)

## Travaux du Restaurant d'Entreprise de Colombes

Du 17 juillet au 27 Aout des travaux de rénovation seront réalisés dans le RIE (Restaurant Inter Entreprises) de Colombes, avec **trois phases de travaux** :

- du 17 au 28 juillet : **Fermeture partielle** du restaurant (216 places resteront disponibles).



- du 31 juillet au 18 août : **Fermeture totale** du restaurant. Un transfert des convives sur le restaurant de Défense Ouest - rue Estiennes d'Orves à Colombes ; une offre dit « cocoon » en cafétéria sera néanmoins assurée (100 places environ).

- du 21 au 25 août : **Réouverture partielle** du restaurant (500 places disponibles) + cafétéria.

Avec une **réouverture totale le 28 Août**.

Les badges actuels fonctionneront au restaurant de Défense Ouest avec un maintien de la participation Oracle. En raison d'utilisation de comptes différents sur le même badge, il sera nécessaire de charger son badge en amont et de le solder le dernier jour, le 18 août.

## Informations sur les Plans de comms

Depuis quelques semaines, la Direction Financière passe d'une équipe (technico) commerciale à l'autre pour présenter les détails des plans de comms, qui cette année en interpellent plus d'un... ;-)

Vous qui avez une fonction commerciale aux Apps, à la Tech, au Systems ou chez A&C, si vous n'avez pas encore bénéficié de cette démarche, **demandez à votre manager de planifier une telle réunion** ! Une occasion d'aller au plus près des chiffres et des modalités.



Pour retrouver les détails vous concernant, et/ou en préparation de cette réunion, n'oubliez pas que vous avez les T&C's Françaises toujours visible [ici](#) ou directement sur la page du [Oracle Global Incentive Compensation \(GIC\)](#) sous le chapitre [Sales T&C's](#).

Enfin, pour les diverses modalités, vous les trouverez toujours sur cette page du [GIC](#), sous les chapitres «Policies, Programs and Forms / Global policies » ou bien directement dans ces liens par exemple : [Multipliers](#), [TBH](#), [Conditional Compensation](#), [Hold](#), etc... Bref, ce site est votre bible...

Il reste cependant un certain nombre de sujets d'interrogations, que nous adressons via la commission de suivi des T&C's... La définition précise des pools, le suivi du réalisé associé, sont des sujets importants que nous travaillons.

Parmi les personnels « commerciaux », nombreux sont ceux qui s'interrogent sur les chiffres et objectifs à atteindre, leur détermination, ainsi que les seuils à dépasser pour déclencher le paiement de la seconde partie des commissions, qui affecte une part importante des IC et consultants. Notons d'ailleurs que les objectifs ont tous été définis fin avril, soit bien avant la connaissance des « actuals » de FY17.

Les règles sont homogènes pour tous, et l'on peut identifier 3 groupes de d'acteurs :

- Ceux qui sont sur une activité reconvenue en décroissance, le Systems en particulier. [Compte tenu de l'évolution du marché serveur en Europe et en France](#): il y a globalement une chute de 12 % en Europe, 20% en France, hors chiffres Oracle, trop modestes, mais on imagine une tendance comparable... Cette population portera un objectif global (target) plus faible en FY18 qu'en FY17. Le seuil de déclenchement du paiement de la seconde partie des commissions est à 80% de cet objectif. Selon l'objectif, le déclenchement se fera donc entre 60 et 70% à peu près du réalisé de l'an dernier. Il faudra néanmoins quand même attendre Q4, sans doute, pour s'en approcher...
- Ceux qui portent une petite croissance,

dans un contexte de stabilité du marché. De manière comparable à la population précédente, le seuil de déclenchement est aussi fixé à 80% de la target FY18. Mais compte tenu de la croissance demandée, ce seuil risque d'être atteint un peu plus tard encore.

- Enfin, le groupe de ceux qui sont dans un marché défini comme à très forte croissance, autour du IaaS et du Paas. Ceux-là supportent des croissances spectaculaires, de 100% ou plus, et le seuil de déclenchement est réellement un seuil de croissance, spécifique. Il faut espérer que cette croissance sera bien au rendez-vous, le plus tôt possible, pour avoir une chance de capitaliser la seconde part du variable....

Dans tous les cas chacun a pu lire, sur son plan de comms individuel, la target globale (pour lui-même ou pour son pool) et le seuil de déclenchement des 40% des comms. L'ensemble des forces commerciales se trouvent donc pris dans une même tourmente, avec des objectifs ambitieux et un réel risque, au mieux d'un décalage de trésorerie, et au pire des revenus significativement diminués.

Dans ce contexte, nous tentons de porter vos remarques et observations à la Direction, et sommes à votre écoute pour affiner encore notre perception de vos situations. Nous sommes en particulier attentifs à des observations/demandes de groupes particuliers. Déjà deux groupes d'IC homogènes se sont formés pour synthétiser leurs problématiques, ce qui donne un plus grand poids à nos démarches. N'hésitez pas à vous unir pour venir nous voir dans un même élan solidaire .

## Mutuelle chez Oracle : contrat solidaire et responsable ?

**Des négociations importantes sont en cours entre la Direction et vos Délégués Syndicaux pour redéfinir la couverture mutuelle dès 2018.**

**Le moteur principal de cette réouverture de discussions découle de règles fiscales et sociales définies en particulier par la Ministre Marisol Touraine.**

### Mutuelle responsable....ou pas ?

Lors de la souscription à une mutuelle, le choix existe entre deux grandes familles de complémentaires santé : les contrats « responsables », et ceux qui ne le sont pas. Derrière le terme « responsables », les pouvoirs publics ont cherché à définir des contrats qui couvrent un socle de base, respectent le parcours de soins et ne poussent pas à la dépense.

En plafonnant le remboursement de certains actes médicaux, ils visent aussi à inciter les professionnels de santé à réguler leurs tarifs. Pour faire simple, un particulier consultant un médecin pratiquant des dépassements d'honoraires élevés sera moins bien remboursé, ce qui pourrait l'inciter à aller voir un autre professionnel. Ces contrats étant moins coûteux à la collectivité, ils sont moins taxés et sont donc à garantie égale moins chers.

Les conditions d'un contrat responsable sont prévues au sein des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du [Code de la sécurité sociale](#). En voici les principales dispositions :

#### Honoraires du médecin

Le contrat doit obligatoirement prendre en charge le [ticket modérateur](#) (c'est-à-dire la part financière assumée par un assuré social, en dehors du remboursement de l'assurance maladie, lorsqu'il bénéficie d'un soin de santé). Sont en revanche exclus les dépassements d'honoraires et la majoration du ticket modérateur dès lors que ceux-ci sont dus au non-respect du [parcours de soins](#). La [complémentaire santé](#) ne doit pas non plus prendre en charge la participation forfaitaire de 1 euro. Dans les autres cas, toute autre prise en charge optionnelle est permise sans limitation **dès lors que le médecin adhère au contrat d'accès aux soins (CAS)**. A défaut, des limites sont imposées.

### En un mot...

La loi impose à partir de 2018 au plus tard, l'usage de contrats « solidaires et responsables », sous peine de taxation prohibitive à l'employeur.

Un contrat responsable est (un peu) moins coûteux, mais couvre (beaucoup) moins bien. Un complément à ce contrat est forcément « non responsable » et ajoute un surcout. Les discussions en cours tentent de voir comment, a minima, la couverture d'un Oraclien peut rester comparable à ce qu'elle est déjà, pour un budget lui aussi comparable.



**Le contrat solidaire et responsable est un qualificatif attribué aux contrats de mutuelle respectant un certain niveau de prise en charge de ses adhérents. L'étendue et les limites que ces garanties doivent respecter pour obtenir la qualification de contrat responsable sont fixées par la réglementation.**

### Qu'est-ce que le Contrat d'Accès aux Soins (CAS) ?

Le **Contrat d'Accès aux Soins (CAS)** est entré en vigueur en 2013. C'est un contrat signé par certains médecins de secteur 2 (pratiquant des dépassements d'honoraires) avec



l'Assurance maladie. En adhérant à ce contrat, les médecins généralistes ou spécialistes qui pratiquent habituellement des honoraires libres, acceptent de limiter leurs dépassements d'honoraires à 100% du tarif de base fixé par l'Assurance maladie et de ne pas réduire dans leur activité le nombre d'actes médicaux réalisés sans dépassements d'honoraires par rapport à 2012.

Les patients peuvent donc profiter de **tarifs plus avantageux** de la part des médecins sur leurs consultations. De plus, ils sont mieux remboursés par l'Assurance maladie et leur complémentaire santé d'entreprise ou individuelle si celle-ci propose un contrat dit responsable. En effet, les adhérents couverts par une complémentaire santé dite responsable ont, depuis le 1er janvier 2016, deux remboursements distincts selon les médecins signataires du CAS et ceux non signataires : **les remboursements des consultations de médecins ayant adhéré au CAS doivent être au minimum de 20% supérieures à celles de médecins non CAS.**

Pour savoir si votre médecin est signataire du CAS, allez sur <http://annuaire.sante.ameli.fr>.

### Médicaments

La mutuelle doit au minimum prendre en charge le ticket modérateur pour les achats de médicament remboursés à 65 % (service médical rendu majeur) (c'est dire pas les médicaments à service médical rendu modéré ou faible). A l'inverse, elle ne doit pas prendre en charge la franchise.

### Hospitalisation

La complémentaire santé doit prendre en charge en totalité le montant du forfait journalier, et ce sans limite de durée, sauf dans les structures d'hébergement médico-sociales. Elle doit également prendre en charge le ticket modérateur.



### Optique

Pour être considéré comme un contrat respon-

sable, le contrat de mutuelle doit prendre en charge le ticket modérateur pour les frais d'optique. La prise en charge est également limitée à :

- une paire de lunettes tous les deux ans (délai réduit à 1 an pour les enfants ou en cas d'évolution de la vue) ;
- une monture dans la limite de 150 € ;
- les verres sont pris en charge au mini-

um entre 50 € et 200 € et au maximum entre 470 € et 850 € selon leur type. (exemple : au minimum à 50 euros et au maximum à 470 € par équipement à verres simple foyer).

### Dentaire

Concernant les frais dentaires, la mutuelle doit au moins prendre en charge le ticket modérateur. Les soins dentaires sont pris en charge à hauteur d'au moins 125% du tarif de la Sécurité sociale.

### Cure thermique

Aucune obligation n'est applicable en ce qui concerne la prise en charge des cures thermales.

### Avantages - Synthèse

Les mutuelles responsables sont moins taxées donc logiquement moins chères. En revanche, elles sont aussi plus contraignantes, et la couverture proposée est limitée. Les remboursements des praticiens qui n'adhèrent pas au contrat d'accès aux soins sont plafonnés à 125% du tarif de la Sécurité sociale (jusqu'en 2017, 100% au-delà de cette date). Adhérer à un contrat responsable a plusieurs avantages aussi bien pour l'employeur que pour le salarié. L'employeur bénéficie d'une exonération de charges sociales pour les cotisations qu'il verse, dans la limite d'un plafond. Le salarié profite quand à lui d'une déduction de la part salariale dans le calcul de son [impôt sur le revenu](#).

### Quid des contrats non responsables ?

Aujourd'hui plus de 90% des assurances complémentaires santé sont responsables, notamment depuis la généralisation de celle obligatoire.

Parcours de soins coordonnés, contribution forfaitaire laissée à charge des assurés, non-remboursement des dépassements d'honoraires, tels sont donc quelques points dont s'affranchit un contrat classé comme « non responsable », comme les paragraphes précédents le montre.

Les contrats non responsables continuent à être proposés, notamment aux patients souhaitant payer leur mutuelle plus chère pour bénéficier d'une meilleure couverture. En effet, ces contrats prennent en charge les dépassements d'honoraires, la

participation forfaitaire de 1 €, les franchises médicales, les majorations du ticket modérateur, des frais dentaires réalistes, etc... Le contrat actuel chez Oracle est de ce type « non responsable ».

### Contrats non responsables pénalisés

Comme ils ne luttent pas contre l'inflation des prix de la santé, la contrepartie de ce fonctionnement « hors-norme » est une taxation supérieure contribuant à un coût plus élevé de la cotisation. Un contrat non responsable est en effet taxé (TSCA) à hauteur de 14 %, soit le double d'un contrat solidaire et responsable.

### Pourquoi souscrire une option ou une sur complémentaire non responsable ?

Si vos besoins en matière de dépenses de

santé ou ceux d'un des membres de votre famille s'accordent mal avec les restrictions imposées par les contrats solidaires et responsables, il peut se révéler avantageux de souscrire cet autre type de contrats. Même en prenant en compte une cotisation supérieure, le niveau de remboursement plus élevé de ces assurances peut être financièrement avantageux.

Avant de se décider pour cette option, il est toutefois indispensable de confronter les tarifs aux remboursements associés. En mettant en parallèle les deux dispositifs, la comparaison devient aisée en dégageant le coût restant à la charge de l'assuré et celui de la cotisation. Le plus important restant de pouvoir se soigner dans les meilleures conditions et à un coût abordable.

Aujourd'hui, le contrat proposé par Oracle est entièrement « non responsable ». Il est composé d'une couverture de base pour tous, et d'une option « confort » (adulte isolé ou famille). Le coût de la couverture de base est partagée avec l'employeur (2 tiers/1 tiers - Oracle/Employé), alors que les options sont entièrement à la charge de l'employé.

Nous sommes très à l'écoute de votre point de vue sur la couverture actuelle dont vous bénéficiez. Quels éléments vous paraissent inutiles ou surdimensionnés ? à contrario qu'est-ce qui vous paraît trop limité ou mal couvert ? Dites-le-nous. C'est le moment !

Il paraît le mieux, comme il a été vu précédemment de partir sur une base « responsable ». Mais il s'agit aussi pour nous Délégués Syndicaux CFTC de s'assurer de trouver un niveau de couverture au moins comparable à celle actuelle, tout en n'impliquant pas de larges surcoûts pour les employés.



## Expert paye le mardi 11 juillet - Prenez rendez-vous

Votre Comité d'Entreprise a décidé de renouveler la mission d'expertise Paye pour les salariés d'Oracle le mardi 11 juillet 2017 sur Colombes. Si vous avez des questions et/ou des problèmes de Paye, prenez rendez-vous avec :

**Pierre-Luc Lesieur - 06.80.16.91.78 - [pllesieur@madevarh.com](mailto:pllesieur@madevarh.com)**

## Dérapage... sur les T&C's ??

Nous parlions dans notre [dernier Blog du 8 Juin](#) des Plans de Comms de cette nouvelle année fiscale. Nous les qualifions de « plans surprise », tant ils contenaient, pour nombre d'entre vous, des éléments nouveaux et disruptif. Pourtant nous avions, avec la CFTD, signé un accord sur les T&C's avec la Direction, et nous assumons avec eux ce choix car il a permis :

- des avancées importantes sur la rémunération pendant les absences (maladies, ...),
- des avancées critiques en neutralisant (c'est-à-dire en fixant à 1 en France) le facteur de commissionnement, « discrétionnaire », basé sur des critères bien trop aléatoires et subjectifs,
- d'établir des moyens formels de recours sur les Plans de Comms, par une commission de suivi de l'accord T&C's.

Même si cet accord existe il est loin de nous satisfaire mais nous pensons que des discussions positives, pourront, petit à petit, corriger les incohérences des T&C's. Nous sommes farouchement pour le paritarisme, les combats de rue type lutte des classes ne nous inspirent pas, sauf peut-être pour des situations sociales extrêmes, mettant en évidence l'échec de négociations - mais nous n'en sommes pas la chez Oracle...

Parmi les éléments les plus négatifs que doivent subir les populations « au variable », nous retenons à ce stade les thèmes majeurs suivants, souvent accompagnés d'augmentations de quotas éfrayantes :

- **les quotas collectifs** qui portent sur un périmètre de plus en plus vaste et de moins en moins maîtrisé (un cluster, une geo...). Difficile à suivre et à contrôler...
- **le découpage en deux parties de la partie variable**, 60% sur les affaires dès le premier euro vendu, mais 40% déclenchés uniquement à l'atteinte d'un objectif de croissance, c'est à dire que tant que le Revenu de l'année précédente n'est pas atteint, aucune part de cette commission n'est payée.... Le paiement démarre après l'atteinte du chiffre de l'année antérieure, et donc pourrait dans l'absolu n'être réalisé qu'au bout d'un an, voire jamais si le chiffre d'affaires de l'année précédente n'est pas dépassé.... C'est au mieux un décalage de trésorerie, au bénéfice d'Oracle, au pire une vraie diminution de salaire...
- **inexactitudes, erreurs et omissions dans le territoire**, avec des comptes de plus de 500M€ partis chez Oracle Digital voire des filiales (qui portent le chiffre) de comptes affectés dans le territoire de l'IC, qui elles partent chez Oracle Digital !

Dans l'esprit de l'accord voté par la CFTC et la CFDT pour les T&C's, nous avons entamé une nouvelle discussion avec la direction pour réfléchir à des ajustements, locaux à la France, pour amender les excès observés.

Les discussions formelles devaient avoir lieu. Hélas, la communication électorale d'un syndicat à tout fait capoter, en appelant ouvertement à ne pas signer,



ciglant leurs affiches et autres communications de titre d'horreur en tous genres, qui font peut-être rire dans un certain microcosme, mais en méconnaissance totale des pratiques chez Oracle. C'est si facile depuis son bureau d'appeler les autres à descendre dans l'arène.

**Hélas ce sont les autres qui prennent les risques.... et qui les payent maintenant.**

A cause de cette communication, la Direction n'a plus le support de la CORP, et a tout simplement annulé sine die toute discussion sur les T&C's, et fermer la porte à toute évolution, fut-elle locale.

Il nous reste maintenant la commission de suivi de l'accord T&C's (composé des syndicats signataire de l'accord : CFTC et CFDT), que nous allons mobiliser pour avancer sur ces Plans de Comms. Ne restez pas seuls, venez nous en faire part.

C'est vraiment dommage que pour « faire des voix » ont sabote ainsi l'année entière de plus de la moitié de la population d'Oracle... Il faudra savoir s'en souvenir.

Ce n'est pas ainsi que doivent fonctionner des négociations d'entreprise. Alors que le nouveau gouvernement s'apprête à déléguer encore plus de pouvoir de négociations à vos représentants locaux de l'entreprise, nous devons être à la hauteur des enjeux, à la hauteur de vos difficultés, à votre hauteur.

Ne vous laissez pas endoctriner. Aidez-nous à vous représenter. Soutenez-nous !

## Nouveau : On peut passer son permis de conduire avec le CPF (ex DIF) !



Le [Compte personnel de formation \(CPF\)](#) est le nouveau dispositif de la formation professionnelle.

Il remplace le [DIF \(Droit individuel à la formation\)](#) depuis le 1er janvier 2015. (voir l'article sur le CPF dans [notre Blog d'Avril 2017](#))

Il appartient désormais au titulaire du compte de gérer ses heures acquises pour suivre une action de formation. En effet, l'employeur n'a plus de droit de regard sur les comptes de ses salariés. *Toutefois, si la formation se déroule sur le temps de travail, son accord est nécessaire.*

Un amendement au projet de loi Égalité et Citoyenneté a été voté le 30 juin 2016, permettant à toute personne, demandeur d'emploi et salarié, d'utiliser ses heures CPF pour la préparation des épreuves du code de la route et de la conduite du permis B.

**Depuis le 15 Mars 2017, il est possible de mobiliser ses heures CPF pour financer le Permis B grâce au code CPF 206.**

## Actualités sociales

### Réforme du droit du travail : le gouvernement présente sa feuille de route

Les concertations, qui mèneront à la publication d'ordonnances pour réformer le droit du travail avant la fin de l'été, se déroulent du 9 juin au 21 juillet. C'est ce que prévoit le programme de travail dévoilé le 6 juin par le gouvernement. Au menu des débats : l'articulation entre les accords de branche et d'entreprise, mais également la fusion des IRP et la mise en place d'un barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. D'autres chantiers sont aussi programmés pour ces 18 prochains mois comme l'ouverture de l'assurance chômage aux indépendants ou la réforme des retraites.

Les 18 mois couverts par le « programme de travail pour rénover notre modèle social » s'annoncent chargés. Trois ensembles de réforme sont prévus par la feuille de route transmise le 6 juin aux partenaires sociaux par le Premier mi-

Les conditions pour mobiliser le CPF pour l'obtention du permis de conduire sont précisées par un décret du 2 mars 2017 :

- le permis doit contribuer à la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire ou favoriser la sécurisation de son parcours,
- le demandeur ne doit pas avoir fait l'objet d'une suspension de permis ou d'une interdiction de conduire.

Une attestation sur l'honneur du bénéficiaire sera demandée lors de la mobilisation de ses droits au CPF. Les OPCA sont chargés de s'assurer, lors de la demande de prise en charge au titre du CPF, que ces conditions sont remplies.

#### Permis B et CPF : comment ça marche ?

Pour mobiliser son compte [CPF au titre du Permis de conduire](#), il vous suffit de vous connecter à votre espace personnel sur le site [moncompteformation.gouv.fr](#).

---

**NOTEZ-LE :** Le code CPF Permis B est le **206**. Ce code vous permet de monter un dossier de formation depuis votre compte CPF

---

Pour obtenir les codes CPF relatifs aux formations qui intègrent ces permis de conduire dans leurs modules il vous suffit

de suivre la procédure suivante :

1. Rendez-vous sur le site dédié au CPF : [moncompteformation.gouv.fr](#)
2. Puis, depuis votre espace personnel >> *rechercher une formation* (menu à gauche) ou depuis la page d'accueil >> *Je cherche une formation* (encadré violet) en haut à droite.

---

#### [Mode d'emploi pour trouver et utiliser le code CPF d'une formation](#)

---

Attention, le financement par le CPF est valable pour les auto-écoles inscrites en tant qu'organisme de formation auprès de la Direccte. Pour bénéficier d'un financement dans le cadre du CPF, les formations doivent être dispensées par des organismes bénéficiant d'un agrément préfectoral en qualité d'auto-école, justifiant d'un numéro de déclaration d'activité, respectant les critères de qualité de l'offre de formation et inscrits sur les catalogues de référence des financeurs.

Il vous faut donc [Trouver une AUTO-ÉCOLE agréée pour votre permis CPF](#).

Puis [Faire une demande de financement CPF](#).

Si vous avez besoin de plus d'informations, [contactez-nous ou passer à notre local au RDJ de Colombes](#).

des parcours professionnels et à la lutte contre le chômage (apprentissage, assurance chômage, formation). Ce deuxième ensemble de réforme fera l'objet d'un projet de loi au printemps 2018. Quant à la réforme des retraites, elle n'interviendra que dans un troisième temps au cours de l'année 2018.

### Rénover l'articulation entre accords de branche et d'entreprise

Les réunions, qui se sont déroulées du 9 au 23 juin, ont porté sur le thème de l'**articulation de l'accord d'entreprise** et de l'accord de **branche** et sur l'élargissement sécurisé du champ de la négociation collective.

Pour chaque domaine où le dialogue social crée des normes, la concertation s'interrogera sur la pertinence de confier la primauté à l'accord de branche ou à l'accord d'entreprise. Par nature, certains sujets ne peuvent être confiés aux entreprises et resteront donc définis au niveau des branches, comme **la mutualisation des fonds de la formation**, le financement du paritarisme ou encore les classifications.

Par ailleurs, une réflexion sera menée sur **l'ouverture de nouveaux champs à la négociation** et aux moyens de mieux sécuriser les accords. Pour Muriel Pénicaut, le modèle de la règle unique qui s'applique à tous est dépassé et « la norme du travail de demain doit être co-élaborée par les partenaires sociaux, et d'abord dans l'entreprise ». La loi se contenterait d'énoncer des principes fondamentaux et d'établir des règles communes d'ordre public ou supplétives applicables en l'absence d'accord. Dans ce cadre, le rôle du juge dans l'appréciation des normes collectives pourrait être repensé.

À aucun moment, le programme de travail n'évoque la mise en place de la commission de refondation du Code du travail prévue par l'article 1er de la loi Travail. Celle-ci ne devrait finalement pas voir le jour.

### Faciliter le dialogue social

Du 26 juin au 7 juillet se déroulent les

## LES TROIS TEMPS DU « PROGRAMME DE TRAVAIL POUR RÉNOVER LE MODÈLE SOCIAL »

1 Réformer le droit du travail	
Du 9 au 23 juin 2017	1 <sup>er</sup> thème de concertation : l'articulation des accords d'entreprise et de branche
28 juin 2017	Présentation du projet de loi d'habilitation en Conseil des ministres
26 juin au 7 juillet 2017	2 <sup>e</sup> thème de concertation : faciliter le dialogue social
10 au 21 juillet 2017	3 <sup>e</sup> thème de concertation : sécuriser les relations de travail
Fin juillet	Adoption du projet de loi d'habilitation par le Parlement
Fin Août et septembre	Concertation avec les organisations paritaires et consultations des instances (CNNC, COCT, etc.) sur les projets d'ordonnances
Avant le 21 septembre	Publication des ordonnances sur le droit du travail
2 Sécuriser les parcours professionnel	
Rentrée 2017	Premières mesures en faveur de la formation des demandeurs d'emploi, des jeunes et des salariés dont le métier évolue
Début 2018	Mise en œuvre du plan d'investissement pour la formation avec un volet accompagnement renforcé
1 <sup>er</sup> janvier 2018	Suppression des cotisations salariales maladie et chômage et transfert sur la CSG
Été 2018	Ouverture progressive de l'assurance chômage aux démissionnaires et aux indépendants
1 <sup>er</sup> janvier 2019	Mise en œuvre de l'application numérique du CPF
Jusqu'à mi-2019	Refondation progressive de l'apprentissage
3 Rénovation du système de retraite	
2018	Réforme conduite par la ministre de la Santé et des Solidarités

réunions sur le thème de la simplification et du renforcement du dialogue économique et social et de ses acteurs. Selon la ministre du Travail, « on ne peut pas rester avec quatre instances de dialogue social » (CE, CHSCT, DP, DS). Ce morcellement prive les représentants du personnel d'une vision d'ensemble et pousse l'employeur à répéter quatre fois les mêmes informations. Pour améliorer le dialogue social et favoriser l'articulation entre consultation et négociation, il convient, selon elle, de

« fusionner au moins les trois instances de consultation et voir à quelles conditions on peut aller plus loin ». En outre, un travail sera conduit sur la reconnaissance et la valorisation des compétences acquises au cours de leurs mandats par les représentants syndicaux. Bien qu'aucune piste ne soit révélée dans le programme de travail, un autre gros chantier visera à trouver des solutions innovantes

et pragmatiques pour faciliter le dialogue social dans les TPE-PME.

### Sécuriser les relations de travail

Le dernier thème, celui de la sécurisation des relations de travail, fera l'objet de concertations entre le 10 et 21 juillet. C'est dans ce cadre que sera défini le **futur barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse** qui vise à redonner confiance aux employeurs et investisseurs. Ce barème encadrera le montant des dommages et intérêts pouvant être alloués par les juges en fixant des plafonds et des planchers. Muriel Pénicaut justifie cet encadrement en indiquant qu'il n'est « pas normal, pas juste, pas sain qu'un même fait puisse donner lieu à des dommages et intérêts allant du simple au triple sur le territoire ». La sécurisation des relations juridiques passera aussi par une **réduction des délais** de jugement, notamment en favorisant la conciliation prud'homale.

Par ailleurs, des règles considérées comme en décalage avec la pratique seront abordées, en particulier celles qui encadrent le **télétravail**.

Autre élément notable de ce troisième thème, **aucune réforme du contrat de travail**, qu'il s'agisse du contrat à durée indéterminée ou du contrat à durée déterminée, n'est retenue par le programme.

**Les autres chantiers du programme social**

En dehors de la réforme du droit du travail, le gouvernement programme l'ouverture de chantiers dans cinq autres domaines. Il est ainsi prévu de :

- **supprimer** les **cotisations salariales** sur **l'assurance maladie** et **l'assurance chômage** pour favoriser le pouvoir d'achat des salariés. Cette mesure

sera financée par un transfert sur la cotisation sociale généralisée (CSG) et **effective** dès le **1er janvier 2018** ;

- **renforcer** la **formation professionnelle**, à travers un plan d'investissement pour les demandeurs d'emploi, les jeunes et les salariés dont les métiers sont appelés à évoluer rapidement. Des **mesures concrètes** seront proposées **dès la rentrée 2017** et le plan sera opérationnel début 2018, avec un volet accompagnement renforcé. L'application numérique du compte personnel de formation (CPF) sera mise en œuvre au 1er janvier 2019 ;
- ouvrir **l'assurance chômage** aux salariés démissionnaires et aux indépendants, pour assurer à tous les actifs une garantie de ressources et favoriser ainsi

les mobilités et faciliter les transitions. La **réforme** sera **progressivement mise en œuvre** à compter de l'**été 2018** ;

- refonder **l'apprentissage** pour développer l'offre des entreprises en direction des moins de 25 ans et lutter contre le chômage des jeunes. Cette réforme entrera progressivement en vigueur pendant les **deux prochaines années** ;
- **renover** le système de **retraites**. Pour le Premier ministre, Édouard Philippe, l'objectif est de rendre ce système « plus juste et plus transparent ». Dans le cadre de cette réforme, l'existence du **compte pénibilité** ne sera pas remise en cause, mais le dispositif sera fortement simplifié.

## Vos délégués syndicaux CFTC

### Brigitte Desindes - Frédéric Georgi - Fabrice Cavazzini



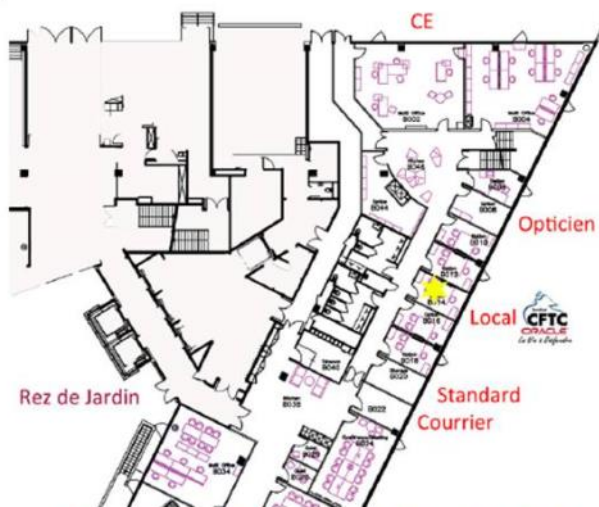
[Brigitte.Desindes@oracle.com](mailto:Brigitte.Desindes@oracle.com)  
06.75.09.18.51



[Frédéric.Georgi@oracle.com](mailto:Frédéric.Georgi@oracle.com)  
06.15.71.48.21



[Fabrice.Cavazzini@oracle.com](mailto:Fabrice.Cavazzini@oracle.com)  
06.85.83.09.59



Permanence à Colombes au RDJ à côté du CE