

### Dans ce numéro :

- 1 [Deux nouveaux accords signés pour 3 ans par la CFTC](#)
- 1 [Les points forts en CE du 7 mars 2017](#)
- 2 [LMS : Droit de réponse](#)
- 3 [Les fiches pratiques de l'expert paie](#)
- Actualités sociales :
- 3 [GIE AGIRC - ARRCO](#)
- 4 [Enfin un statut juridique pour les aidants](#)

## Deux nouveaux accords signés pour 3 ans par la CFTC

Depuis 2014, la CFTC Oracle oeuvre pour être innovante et donner aux salariés une certaine "flexibilité" face à leurs carrières et à la transformation inéluctable de l'entreprise. Ces deux nouveaux accords signés par la CFTC permettent :

1. la pérennisation des dernières conditions financières en cas de PSE : jusqu'en décembre 2019,
2. de renouveler l'accord préretraite (CAA) jusqu'en mai 2020.

**Objectif :** Sécuriser des mobilités interne ou externe suivant les situations et projets individuels de chacun.

En période de PSE			Hors période de PSE	
Départ volontaire	Départ volontaire en préretraite	Départ contraint	Mobilité volontaire interne ou externe (accord en négociation)	Départ volontaire en préretraite

[Retrouvez les différentes conditions résumées dans le Synoptique CFTC](#)

[Retrouvez les différentes conditions au départ volontaire en préretraite dans le document dispositif "CAA" de la CFTC](#)

### Vos Délégués Syndicaux



Brigitte Desindes  
06.75.09.18.51



Philippe MARTIN  
06.80.35.93.72



Frédéric GEORGI  
06.15.71.48.21

**L'équipe CFTC Oracle reste à votre disposition pour vous renseigner et vous informer sur ces nouveaux accords.**

**Contactez-nous.**



[Réalisez vos simulations de rentes, avec la toute nouvelle calculette CFTC \(la seule calculette disponible à ce jour\)](#)

## Les points forts réunion CE du 7 mars 2017

### Montant Participation aux bénéfices pour 2016

[En décembre dernier](#) nous vous avons annoncé une probable participation aux bénéfices, le montant exact est de : 1 107 285 €.



Les règles d'attribution de cette participation

sont fonction du salaire et du temps de présence de chaque salarié sur l'année fiscale. La semaine dernière Amundi a informé chaque salarié du montant le concernant.

N'oubliez pas, vous avez jusqu'au 09 avril, pour valider vos choix d'épargne ou de perception.

### Alliances et Channel

Suite à la réduction de près de 50% des effectifs d'Alliances et Channel lors du dernier PSE, la CFTC avait alerté la Direction pour

une adaptation des objectifs H2 sur cette LOB. Nos revendications ont été entendues. Ce résultat doit nous encourager à poursuivre nos actions.

### Enregistrement des conversations Support

La Direction a consulté le CE sur [un projet d'enregistrement des appels entrants au Support](#).

Ces enregistrements, conservés 60 jours, permettraient de résoudre d'éventuels litiges (initiés par le client).

Seuls le Support et ses managers auront accès à ces enregistrements. Lors d'un appel, le client pourra refuser l'enregistrement de la conversation. Cette nouvelle mesure devrait viser 137 personnes sur la filiale française.

### Oracle Startup Cloud Accelerator (OSCA)

En complément du programme [#welovestartup](#), Oracle accélère l'adoption Cloud au travers de Start-Up, en leur

donnant accès gratuitement aux ressources Cloud d'Oracle. Des espaces dédiés chez Oracle University (OU) à Colombes seront mis à leur disposition afin d'assurer le co-working et les différents meetings.

[Pour accéder aux détails de la présentation cliquez ici \(avec SSO\)](#)

Une première phase de dépôt de candidatures des Start-Up est déjà effective avec une clôture fin avril pour une sélection en mai. La première promotion de Start-Up OSCA démarrerait ainsi début juin.

### Projet Oracle Sales Academy : formation à la carte en fonction du niveau du collaborateur

Le CE a été consulté sur [la mise en place d'un nouveau dispositif d'évaluation des compétences](#) et des connaissances acquises lors de formations.

L'objectif est d'apporter une analyse sur les formations OSA et de mesurer la pertinence de ces formations au regard des

objectifs du business, tout en essayant de l'adapter au salarié en fonction de ses connaissances. Ce nouveau système devrait être mis en œuvre en juin 2017.

### Bulletin de paie chez Oracle... suite...

L'expert mandaté par le CE a rendu ses conclusions et a informé Payroll qui a pris note des anomalies constatées en vu de leurs résolutions.

Soyez vigilants et dites-nous si vos problèmes ont bien été résolus par Payroll.

Le CE a voté la poursuite de la mission de l'expert. La CFTC reste mobilisée sur ce sujet.

### Élection d'un nouveau secrétaire au CE

Suite à la récente et non programmée démission du secrétaire du CE, un successeur a été élu à l'unanimité. Retrouvez l'ensemble des élus sur [le site de votre CE](#).

## LMS : Droit de réponse

**Dans notre dernière Newsletter nous écrivions suite à nos interviews avec les commerciaux : "Les audits chez les clients leur imposent des produits, que ce soit à travers des ULA ou des compliances, dont ils n'ont pas systématiquement l'utilité ce qui nuit à la réputation".**

**Voici le droit de réponse de LMS autour de 5 questions.**

#### Comment se déroule un audit Oracle chez nos clients ?

LMS vérifie que les contrats Oracle sont bien respectés par les clients. Pour éviter qu'il y ait un doute sur les régularisations de non conformité :

- La régularisation d'une non conformité par du Cloud est rejetée systématiquement par HQAPP.
- Un usage passé non conforme doit être régularisée par des licences temporaire.
- Aucune lettre de clôture ne peut se faire sans que les licences manquantes soient régularisées.

#### Est-il vrai que nous vendons des produits qui ne correspondent pas toujours aux besoins des clients ?

Nous ne pratiquons pas chez Oracle de régularisation "judiciaire" car nous souhaitons trouver le bon équilibre entre la mise en conformité et le maintien de la relation commerciale.

Une bonne pratique commerciale est donc d'accepter sous approbation de la Corp. quelques points de remise supplémentaires sur la conformité en contrepartie de l'acquisition par le client de produits nouveaux à valeurs dont il pourrait avoir besoin. Rappelons que la création de valeur suite à un audit est d'abord de rendre conforme un

client car si nous voulons créer une relation de confiance il faut en premier lieu que le client puisse être serein dans sa gestion des actifs logiciels sans se dire qu'un Audit va le mettre en défaut...

#### Pourquoi les "LMS" nuisent à notre réputation ?

Seul LMS est habilité à auditer un client mais il n'est pas pur autant correct de dire "les LMS" car LMS (License Management Services) regroupe un ensemble de services gratuits pour les clients dont le conseil en architecture future ou la revue proactive de licences dont le seul but est de réduire le risque financier lié à la gestion de ses actifs Oracle.

Si nous parlions déjà correctement de nos services LMS en interne alors les clients seraient peut-être moins négatifs à l'encontre de ...LMS !

Ce qui nuit à notre réputation n'est pas d'auditer nos clients mais de croire que nous pourrions nous passer des audits pour vendre des produits et des services Oracle. Si vous posez cette question à un client: Pensez-vous qu'il est important qu'un client comme vous respecte l'IP de ses fournisseurs ? alors vous seriez surpris de la réponse...

### Qu'en est-il de VMware ?

L'application stricte des contrats nécessite de licencier l'ensemble des processeurs physiques du client, là où les binaires Oracle sont installés et/ou s'exécutent.

Si un processeur peut exécuter un binaire Oracle c'est donc bien qu'il est installé et il faut le licencier. Oracle ne change pas ses règles mais les fonctionnalités de VMware évoluent, ce qui nécessite de licencier plus largement l'architecture de virtualisation du client.

Si cette règle n'est pas satisfaisante pour le client alors il doit contacter son commercial pour "négocier" une modification de son contrat et toute concession aux droits acquis nécessite une contrepartie...

### Que fait LMS pour améliorer la satisfaction des clients ?

LMS fait la promotion d'un nouveau service d'audit collaboratif qui est le True-up. Ce type de service nécessite un haut niveau de confiance entre les parties mais lorsque

la collaboration est là nous avons de très bons résultats en terme de satisfaction. LMS organise régulièrement des sessions clients d'une demi-journée pour les aider à comprendre comment mieux gérer leurs actifs Oracle. Cette initiative est très bien accueillie par les clients.

LMS organise aussi des sessions "MANDATORY" à destination des commerciaux et des avant-vente afin de présenter les règles de licensing et les termes contractuels auxquels ils doivent veiller ; Par exemple 1 client sur 5 a une mauvaise définition client !

La manière dont nous faisons notre targeting des audits qui ne se fait plus depuis deux ans en mode "punitif" ou "subjectif" mais en mode "programmatisé" suivant des critères qui sont les mêmes pour tous les clients.



## FICHE THEMATIQUE SOCIALE

## Les fiches pratiques de l'expert paie

L'expert mandaté par le Comité d'Entreprise a réalisé des fiches pratiques, celles-ci sont disponibles dans [nos dossiers pratiques](#).

**Le Comité d'Entreprise a voté la poursuite de la mission de l'expert. N'hésitez pas en cas de problème à le contacter : Mr Pierre-Luc Lesieur - 06.80.16.91.78 - [pllesieur@madevarh.com](mailto:pllesieur@madevarh.com)**

**La CFTC reste mobilisée sur ce point critique qu'est la paie des salariés, tenez-nous informés !**

## Actualités sociales

### GIE AGIRC - ARRCO

Dans un contexte compliqué pour les cadres, le Directeur du GIE AGIRC-ARRCO est intervenu au congrès CFTC Cadres au mois de janvier 2017 ([intervention accessible dans la publication CFTC Cadres n°148](#))

Il est revenu sur les mesures comprises dans le dernier accord du 30 octobre 2015. En effet, dans cette intervention riche et complète, il a détaillé sans impasse les résultats techniques, la construction du nouveau régime unifié, ou encore leurs ambitions en termes de services à la personne.

Propos introductifs : Dans un premier temps et en guise d'introduction, il a rappelé quelques principes et chiffres clefs de la retraite en France. La mission principale de l'AGIRC et de l'ARRCO est de servir la retraite complémentaire que 30 millions de Français leur ont confiée. Cette prise en charge n'est pas uniquement celle des retraités mais également celle des salariés qui cotisent à ces régimes complémentaires.

C'est ainsi que l'AGIRC-ARRCO accompagne une personne sur soixante-dix ans et de ce fait, est en charge d'une partie du bien commun de notre pays. C'est pourquoi la gestion de ce bien commun doit être irréprochable car les partenaires sociaux en charge des régimes assument ici la

lourde tâche de garantir la pérennité des retraites complémentaires des salariés. Cet enjeu essentiel exige donc souvent des réformes ambitieuses, multiple dans leurs points d'application et à hauteur des besoins de financement nécessaires pour consolider l'avenir de la retraite complémentaire.

Les résultats de l'AGIRC et de l'ARRCO sont largement déficitaires en ce sens qu'il y a moins de ressources (cotisations) qu'il n'y a de charges (pensions de retraite), même si les régimes ne sont pas du tout endettés : ces derniers n'ayant pas la capacité d'emprunter, les dépassements de ressources sont compensés principalement par les réserves.

# RETRAITE COMPLEMENTAIRE

## agirc et arrco

Le versement des pensions de retraite est une mission de service public qui doit se concevoir sous plusieurs angles et principes :

- Un service efficient, adapté aux besoins de nos concitoyens pour consolider leur confiance (des retraites payées en temps et en heure et au juste montant, la pension de retraite de toute une vie de travail) ;
- Développer ses services en s'adaptant aux usages actuels ;
- Rester fidèle à la promesse de départ de 1947 et de 1961 (années de création respectives de l'AGIRC et de l'ARRCO) ;
- Trouver constamment la meilleure manière de pérenniser les régimes et surtout

*« L'ambition pour l'avenir : faire de l'AGIRC-ARRCO l'acteur de référence de la retraite ».*

les droits qu'ils induisent.

Le Directeur du GIE AGIRC-ARRCO souligne le courage et la responsabilité des partenaires sociaux signataires de cet accord, qui par des mesures audacieuses permettent une nouvelle fois aux régimes et surtout aux pensions de retraite, d'être pérennisés. En effet, il ne faut jamais oublier que sans cet accord il aurait fallu dès 2018 baisser à vie le montant des retraites AGIRC de 11% et celles de l'ARRCO dès 2022. En plus d'être innovant, il comprend un nouveau défi majeur: l'unification des régimes au 1er janvier 2019.

### Enfin un statut juridique pour les aidants

Un aidant familial ou aidant naturel est une personne venant en aide à un proche dépendant ou handicapé. La France en compte 8,3 millions, dont 4,3 millions pour les per-

sonnes âgées. Pas facile de conserver son emploi dans ces conditions... D'où un nouveau dispositif, en vigueur depuis ce 1er janvier.

Pour arriver à cette finalité, il faudra signer un accord national interprofessionnel au plus tard le 1er janvier 2018, pour se substituer à ceux ayant créé l'AGIRC et l'ARRCO en 1947 et 1961 et entrer en vigueur au 1er janvier 2019.

Les principes du régime unifié seront les suivants :

- Le nouveau régime sera un régime par répartition (comme ceux existants) ;
- Le pilotage de ce régime sera paritaire (géré par les partenaires sociaux représentatifs au niveau national) ;
- Le régime sera fondé sur les principes de contributivité, de lisibilité et de solidarité ;
- Le régime reprendra l'ensemble des droits et obligations de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Comme le volet concernant les cotisations. La définition des tranches de rémunérations et des taux de cotisations associés sont définis tout comme le taux d'appel (127%) et la répartition des cotisations (60% employeurs / 40% salariés).

En revanche, il reste un grand nombre de sujets à trancher concernant les règles qui encadrent la mise en place, la gestion et le fonctionnement de ce régime unifié. C'est dans cette finalité qu'un groupe de travail a été créé pour traiter les questions techniques et réglementaires, tandis que les commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO prennent des décisions (préparant déjà la mise en place des pre-

miers paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO prennent des décisions qui reposent sur les propositions de ce groupe technique.

Et voici un certain nombre des questions qui ont été abordées par les partenaires sociaux dans ce groupe technique :

- Modalités de conversion des droits ;
- Validation des périodes antérieures au 1er janvier 2019 pour les majorations familiales, le chômage, les incapacités de travail ;
- Décisions de gestion concernant les allocations de faible montant, le rachat d'années d'études, la liquidation des droits en tranche C ;

Et d'autres points capitaux qu'il reste encore à traiter :

- L'harmonisation des règles de réversion (âge, prise d'effet, taux de réversion) ;
- Le plafond des majorations familiales pour enfant nés ou élevés ;
- La disparition de la GMP, la détermination du taux et de l'assiette de la CET, l'arrivée à échéance de l'AGFF au 31 décembre 2018 ;

*« Allier la réduction exigeante des coûts de gestion avec la qualité de service ».*

- La Gouvernance du régime unifié.

Plus de 200 millions d'euros d'économies de gestion ont été réalisées fin 2015 pour l'ensemble des régimes AGIRC-ARRCO. Il reste encore 90 millions d'euros d'économies à effectuer pour atteindre l'objectif du premier plan (accord du 13 mars 2013) et encore 390 millions d'euros avec le second plan.

« Les objectifs 2018: une retraite complé-

Menacés d'épuisement par leurs obligations professionnelles et familiales, 53 % des aidants sont des femmes, 57 % des conjoints et 17% des membres de la fa-



mille. Malgré ces chiffres éloquents, ils n'avaient jusqu'ici aucun statut juridique (bien qu'ils aient pu bénéficier du congé de soutien familial). En effet, depuis ce 1er janvier, les salariés ont droit au congé du proche aidant, créé par la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement et renforcé par la loi Travail. Un décret du 19 novembre 2016 en définit l'application.

À la différence du congé de soutien familial qu'il remplace, le congé de proche aidant peut être utilisé pour s'occuper d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits même sans parenté.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peuvent en fixer les modalités. L'ancienneté pour en bénéficier est réduite à un an, contre deux auparavant. La durée globale, renouvellement compris, reste fixée à un an maximum dans une carrière.

Pour bénéficier du dispositif, vous devez

formuler votre demande au moins un mois à l'avance (15 jours en cas d'urgence) ou au moins 15 jours avant la fin du congé en cours, en cas de renouvellement. Vous pouvez cesser totalement votre activité ou travailler à temps partiel, d'autant que ce congé est fractionnable.

**Pour la CFTC qui a soutenu cette loi, de tels assouplissements devraient permettre aux salariés et aux entreprises de mieux gérer des situations humaines souvent difficiles.**

## Vos délégués syndicaux CFTC

### Brigitte Desindes - Philippe Martin - Frédéric Georgi