

NEWSLETTER CFTC

Novembre / Décembre 2016

Dans ce numéro :

- 1 [Et si le numérique devenait l'allié de votre qualité de vie au travail ?](#)
- 2 [Bilan santé/ prévoyance](#)
- 3 [Dysfonctionnements de la paye](#)
- 3 [Plan social FY17](#)
- 3 [Les derniers accords d'entreprises signés par la CFTC](#)
- 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

Et si le numérique devenait l'allié de votre qualité de vie au travail ?

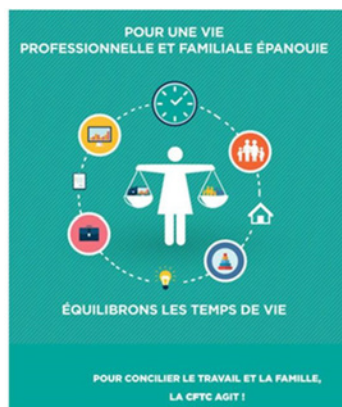
D'après l'étude IFOP parue en mai 2016 ([lien de l'étude](#)), plus des 3/4 des cadres consultent leurs communications professionnelles hors du temps de travail. Pour la plupart c'est pour se rassurer, pour ne pas être débordés, ne pas rater des opportunités mais aussi éviter d'éventuelles remarques d'un supérieur hiérarchique.

1/5 des cadres interrogés estime que cet accès aux outils de communication est une source d'apaisement mais plus de 80 % ont une perception négative voire anxigène du fait d'avoir un accès permanent à leurs outils (source de stress supplémentaire et source d'agacement pour les proches).

60 % des cadres considèrent que ces technologies peuvent améliorer la qualité de vie au travail et cela est particulièrement vrai chez les femmes (65 %) et les jeunes de moins de 35 ans et seulement 53 % chez les cadres de plus de 50 ans.

Les nouvelles technologies de communication souffrent d'un paradoxe : leur utilisation pendant le temps de repos des salariés est génératrice de stress et est perçue comme anxigène alors que bien utilisées, ces nouvelles technologies sont considérées comme permettant d'améliorer la qualité de vie au travail.

Cette qualité de vie au travail où le mieux vivre est perçu comme impor-



tant par les cadres qui regrettent à 56 % d'entre eux que ce sujet ne soit pas correctement pris en compte par leur entreprise. 9 % font état de mesures concrètes prises dans l'environnement de travail.

Rappelons que la qualité de vie au travail est

un enjeu majeur, reconnu par la loi du 17 août 2015 (dite loi Rebsamen et fait l'objet d'une négociation annuelle obligatoire).

Cette hyper disponibilité n'est pas toujours souhaitée et elle est souvent génératrice de stress.

« plus de 80% ont une perception négative voire anxigène du fait d'avoir un accès permanent à leurs outils »

Le droit à la déconnexion, qui est le droit de se déconnecter de son "smartphone" ou de sa tablette lorsque l'on est en dehors de son temps de travail apparaît alors indispensable. Celui-ci a été introduit dans le code du travail par la loi El Khomri dans son article 25.

Le droit à la déconnexion devra faire l'objet d'un accord négocié ou à défaut prendre des mesures unilatérales **fixant les modalités effectives du droit à la déconnexion.**

Une charte informatique devra être élaborée afin de mettre en avant les bonnes pratiques.

Vos représentants CFTC s'engagent à vos côtés pour placer le numérique au service de vos conditions de travail en militant pour un juste équilibre des temps de vie et demandent l'ouverture de négociations pour la mise place d'une charte de bonnes pratiques.



Bilan Santé / Prévoyance pour l'année 2015

Lors du CE du 15 novembre 2016, Compensation & Benefits (C&B) nous a présenté les comptes de résultats Santé/Prévoyance pour l'année 2015.

Santé

Le compte de résultat est à 1,01 ce qui signifie que l'équilibre entre les recettes et les dépenses est pratiquement atteint, c'est une bonne nouvelle au regard des années précédentes qui affichaient un déficit certain.

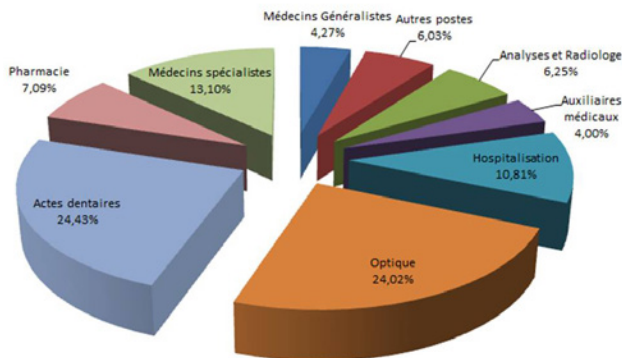
Ces effets positifs sont constatés sur les postes optique et dentaire et sont principalement dûs aux améliorations suivantes :

- création et utilisation de la conciergerie optique au sein même des locaux de Colombes,
- sensibilisation des Oracliens aux fortes dépenses dans le secteur dentaire et de la mise en concurrence

"plus systématique" de certains praticiens (demande de devis) afin d'obtenir un coût raisonnable,

- utilisation de la mutuelle du conjoint.

L'année 2016, non finalisée mais très prévisible, devrait également bien se terminer avec vraisemblablement un meilleur compte de résultat.



Répartition de la consommation par poste

Prévoyance

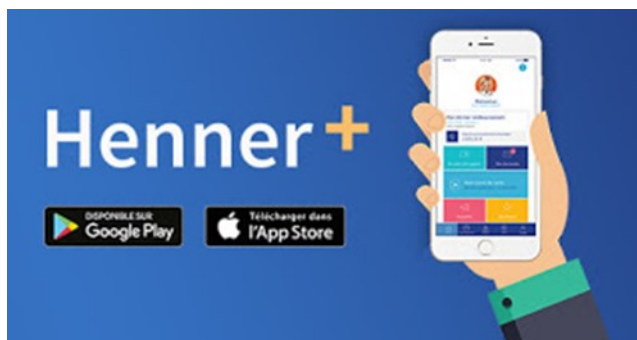
Le compte de résultat est ici moins bon car nous avons plus de dossiers d'incapacités et malheureusement des décès en 2015 et en 2016.

Préconisations pour 2017

L'excellente nouvelle : il n'y aura pas d'augmentation des cotisations Santé (Base/Options) et cotisations Prévoyance pour l'année 2017.

Afin d'améliorer encore notre système (et nos résultats futurs), n'oubliez pas de présenter "systématiquement" votre carte de mutuelle à chaque consultation ou transaction. Cela permet dans presque tous les cas de ne pas payer le tiers payant (le réseau Carte Blanche est largement couvert), d'accélérer les demandes de remboursement et de gagner du temps.

Depuis peu, Henner a mis à disposition une application Smart-Phone : [Henner+](#) téléchargeable qui vous permet d'avoir gra-



tuitement et à portée de main votre carnet de santé (et celui de vos enfants), la géolocalisation de l'ensemble des partenaires de santé en France et bien entendu toutes les fonctionnalités de votre espace personnel Henner.

[Ne manquer pas de regarder la vidéo réalisée par le Groupe Henner, de sensibilisation aux changements à venir, et en particulier le contrat responsable \(sur lequel nous travaillons actuellement pour des négociations début 2017\)](#)

Dysfonctionnements de la paye

*NON à la délocalisation.
Le Service Paie en Roumanie a un coût : le manque de maîtrise et donc la NON qualité !*

Depuis des semaines, nous remontons à l'équipe Payroll en Roumanie un nombre conséquent de problèmes liés aux erreurs sur les fiches de paye.

Contre toute attente, Payroll répondait aux abonnés absents !

Lors du CE du 15 novembre 2016, la Direction a initié une conférence téléphonique avec une personne de l'équipe Payroll en Roumanie. Cette personne nous a annoncé que **les problèmes en cours seront résolus, soit en mai 2017, soit au moment du solde de tout compte !!!!**

Au vue de ces réponses non acceptables, le CE :

- a énoncé la déclaration suivante :

Déclaration du CE

- a envoyé un courrier à la Direction d'Oracle France : [Courrier Direction](#)

Comme nous l'indiquions dans notre précédente Newsletter, il est primordial que chaque salarié vérifie scrupuleusement ses derniers bulletins de paye. En cas d'erreur ou d'incohérence constatées, vous devez ouvrir un ticket auprès de [Payroll](#).

Merci à toutes les personnes qui nous ont remontés les erreurs de leur bulletin de paye cela nous a permis de montrer les dysfonctionnements auprès du service paye.

Sur la paye de novembre certains



incidents ont été résolus, continuez à nos informer.

Vos représentants CFTC se mobilisent pour que toutes les erreurs relevées sur vos bulletins de paye soient corrigées le plus rapidement possible et que nous retrouvions **un service paie compétent** et en lequel les collaborateurs Oracle France peuvent avoir une entière confiance.



Plan social FY17

Il n'y aura pas de départ contraint (les critères sociaux ne tourneront pas) si aucun des volontaires acceptés ne se désistent.

La commission de suivi du PSE actuelle se réunit périodiquement pour analyser le déroulement de celui-ci et traiter des demandes spécifiques. En cas d'interrogations de votre part, n'hésitez pas à contacter vos élus CFTC qui restent mobilisés.

Les derniers accords d'entreprises signés par la CFTC

Avenant N° 4 portant sur le PERCO (Plan d'Epargne Retraite Collectif)

Aujourd'hui vous avez la possibilité d'alimenter chaque année votre PERCO comme suit :

- par le transfert de jours de votre CET (Compte Epargne Temps) vers votre compte PERCO, dans la limite de 10 jours,
- par un versement volontaire, en ligne, directement depuis votre compte Amundi.

Dans ce **nouvel avenant signé par la CFTC** l'entreprise s'engage à ajouter à

l'épargne des bénéficiaires des versements complémentaires **(abondements) pouvant aller maintenant jusqu'à 700€ par salarié** pour les années civiles 2017, 2018, 2019 (avec pointeur sur l'accord).

Le PERCO permet ainsi de constituer une épargne disponible pour la retraite en bénéficiant d'un abondement de la part d'Oracle France.

Les sommes versées au PERCO sont alors investies sur différents fonds constituant ainsi une épargne disponible lors du départ à la retraite, soit sous forme de rente,

soit par le versement d'un capital.

Les différents fonds ou types de placement étaient jusqu'ici au nombre de trois :

1. gestion libre (avec 6 options au choix),
2. gestion pilotée (le collaborateur confie ses fonds),
3. gestion pilotée avec une garantie à échéance (2020, 2025 et 2030).

Dans un environnement de taux d'intérêt extrêmement bas, la société de gestion (Amundi) a décidé à partir du 3 janvier 2017 de fermer le 3ème type de fond :

gestion pilotée avec une garantie à échéance. Ce dernier sera remplacé par une gestion pilotée prudente ; le risque de perte sera faible mais il n'y aura plus de garantie.

Le collaborateur sera notifié très prochainement (fin d'année) de ce changement de gestion de fonds et devra se prononcer sur ses nouveaux choix préférentiels. Le salarié pourra néanmoins conserver ce fond mais plus l'alimenter.



[Retrouvez l'accord signé par la CFTC sur le Temps de Travail Micros - 7 octobre 2016](#)

[Retrouvez l'accord signé par la CFTC sur le PERCO - 21 novembre 2016](#)

Accord d'harmonisation Temps de Travail des salariés ex-Micros

Cet accord permet d'harmoniser au mieux le temps de travail des salariés ex Micros d'après leur fonction, la nature de l'activité et la classification Oracle.

Pour certaines fonctions, la particularité impose de maintenir les modalités temps de travail existantes.

Afin de compenser des baisses éventuelles liées au temps de déplacement en France, un « Buy out » sera attribué individuellement selon [les modalités suivantes](#).

Actualités sociales

LES CONSEQUENCES DE LA FIXATION D'OBJECTIFS IRRÉALISABLES

La Cour de Cassation, rappelle dans un arrêt en date du 6 octobre dernier, que **la fixation d'objectifs irréalisables peut justifier la rupture du contrat aux torts de l'employeur**.

Dans cette affaire, une salariée occupant les fonctions d'ingénieur commercial a sollicité la **résiliation judiciaire** de son contrat de travail avant d'être licenciée quelques mois plus tard pour insuffisance professionnelle.

L'entreprise l'employant avait largement modifié le plan de commissionnement des commerciaux ce qui avait eu pour conséquence de faire fortement baisser la part variable de leur rémunération. Afin de corriger artificiellement ce nouveau plan, l'entreprise avait eu recours à un système de bonus mais en fixant des objectifs qui n'étaient pas réalisables. La Cour de cassation considère alors que la salariée a pu en déduire un manquement d'une gravité suffisante rendant impossible la poursuite du contrat de travail, justifiant ainsi la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.

La **CFTC Cadres** en profite pour rappeler que juridiquement, les objectifs peuvent

relever de l'employeur et de ses choix de gestion. Il peut en effet fixer seul les objectifs d'un salarié, sans les négocier avec lui (mais il peut aussi décider de les contractualiser après une négociation avec le salarié). Dès lors que les objectifs sont fixés unilatéralement par l'employeur, celui-ci peut également les modifier unilatéralement. Cependant, ces objectifs doivent impérativement respecter certaines conditions :

- **Etre réalisables:** l'employeur doit fixer des objectifs qui sont atteignables. L'inverse reviendrait en effet à lui permettre de s'exonérer du versement de cette partie variable.
- **Etre portés à la connaissance du salarié en début d'exercice:** la transparence est ici essentielle afin de mettre les salariés en mesure de pouvoir remplir les objectifs fixés.

La solution dégagée par la Cour de cassation, dans cet arrêt du 6 octobre, n'est pas nouvelle. En effet, il a déjà été jugé que lorsque les contrats de travail prévoient que la rémunération variable dépend d'ob-

jectifs fixés unilatéralement par l'employeur, le défaut de fixation de ces objectifs constitue un manquement justifiant la prise d'acte de la rupture par le salarié, aux torts de l'employeur (Soc. 29 juin 2011 n° 09-65710). Il a également été jugé que le salarié aura droit à l'intégralité de sa rémunération variable annuelle si l'employeur met fin son contrat de travail alors qu'il n'existait aucun moyen concret de calcul, d'objectifs actuels ou passés, et de période de référence pour le versement de la prime (Soc. 10 juillet 2013 n° 12-17921).

Rappelons également que lorsque le **salarié est titulaire d'un mandat représentatif**, la prime d'objectif doit être adaptée en fonction des heures qu'il consacre effectivement à l'exécution de ses obligations contractuelles. De plus, le montant de sa prime doit être identique à celle prévu pour les autres salariés. Il doit ainsi percevoir pour la partie de son activité correspondant à ses mandats une somme égale au montant moyen de la prime versée, pour un temps équivalent, aux autres salariés.

[Soc. 6 octobre 2016 n°15-15672](#)

ANALYSES - PARTICIPATION, INTERESSEMENT ET EPARGNE SALARIALE EN HAUSE

Dans sa dernière étude n° 049, la DARES s'intéresse à la participation, l'intéressement et l'épargne salariale et constate que ces mécanismes connaissent un regain d'attractivité.

En effet, en 2014, 55,8 % des salariés du secteur marchand non agricole ont eu accès à un de ces dispositifs, ce qui représente 8,7 millions de salariés.

Le PEE (plan d'épargne entreprise) est le dispositif le plus répandu (46,1% des sala-

riés couverts), suivi de la participation aux résultats de l'entreprise (42,8%).

Le PERCO a concerné en 2014 22,4 % des salariés du privé, soit 3,5 millions d'entre eux.

On le constate, ces dispositifs permettant de faire bénéficier aux salariés d'un **complément de rémunération** (prime de participation ou d'intéressement, abondement de l'employeur sur un plan d'épargne entreprise ou un plan d'épargne retraite collectif)

se sont largement généralisés. Près de 15,8 milliards d'euros ont été distribués en 2014 via ces dispositifs, et dont 15,3 milliards pour les seules entreprises de 10 salariés ou plus. Si les sommes versées au titre de l'intéressement ont reculé, elles continuent de représenter quasiment la moitié des versements. Concernant les montants versés grâce à ces dispositifs, ils ont sensiblement progressé (+ 1,9 %) et atteignent 2 311 € en moyenne par salarié bénéficiaire.

Des dispositifs concentrés dans les moyennes et grandes entreprises

Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale sont principalement présents dans les **grandes et moyennes entreprises**. En effet, selon l'étude menée par la DARES, 87,4 % des salariés ayant eu accès à un de ces dispositifs travaillent dans une entreprise de 50 salariés ou plus. Dans les entreprises de plus

de 500 salariés, c'est même 92,6 % des salariés qui sont couverts par un tel dispositif.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés où ces dispositifs ne sont pas obligatoires, seuls 16,8 % des salariés en bénéficient.

Des dispositifs inégalement répartis selon les secteurs

Tous les secteurs ne sont pas également pourvus vis-à-vis de ces dispositifs. L'étude révèle en effet d'importantes disparités entre les secteurs : si plus de 90 % des salariés ont eu accès à au moins un de ces dispositifs dans l'industrie de la cokéfaction ou

le raffinage, dans d'autres secteurs comme l'hébergement, la restauration, l'enseignement privé, les autres activités de services, ces dispositifs concernent moins d'un salarié sur trois.

Une prime moyenne de 2.311 euros

Le complément de rémunération dégagé par ces dispositifs est, en moyenne, de 2.311 € par salarié en 2014. Ce montant est en augmentation de 42 € par rapport à 2013, soit + 1,9 %.

Pour la CFTC Cadres, les dispositifs d'épargne salariale et de retraite collective sont un atout important de la politique salariale des entreprises. Ils permettent de fidéliser ses salariés et constituent un complément de rémunération non négligeable. Il est donc nécessaire de les développer et

surtout de les faire connaître lorsque ces dispositifs existent dans l'entreprise. C'est par exemple le cas de la banque BNP Paribas qui a lancé un projet de serious game visant à améliorer le niveau d'information des salariés sur les dispositifs existant en matière d'épargne salariale et de retraite collective. Concrètement, ce jeu permet de centraliser les informations des différents dispositifs (PEE, Perco, PER entreprises, actionnariat salarié...) et d'améliorer la connaissance qu'en ont les salariés.

Ces dispositifs sont d'ailleurs toujours en progression, selon un récent communiqué de l'association française de la gestion financière (AFG), les versements bruts sur les dispositifs d'épargne salariale au 1er semestre 2016 se sont élevés à 9,8 milliards d'euros (+ 12 %) dont 3,9 milliards d'euros pour l'intéressement ; 3 milliards d'euros pour la participation ; 1,6 milliard pour l'abondement de l'entreprise ; et 1,3 milliard pour les versements volontaires.



Vos délégués syndicaux CFTC
Brigitte Desindes - Philippe Martin - Frédéric Georgi