

NEWSLETTER CFTC Octobre 2016

Dans ce numéro :

- 1 [Des résultats Q1FY17 mitigés pour la France](#)
- 1 [Plan social en cours](#)
- 2 [La retraite supplémentaire](#)
- 2 [Congés chez Oracle Dénonciation d'usage](#)
- 3 [Du CET vers PERCO : date limite au 15 novembre](#)
- 3 [Toujours des problèmes sur votre fiche de paie](#)
- 3 [Le désengagement des salariés](#)
- 4 [Le dialogue social, parlons-en !](#)
- 4 [Actualités sociales](#)

Vos Délégués Syndicaux



Brigitte Desindes
06.75.09.18.51



Philippe MARTIN
06.80.35.93.72

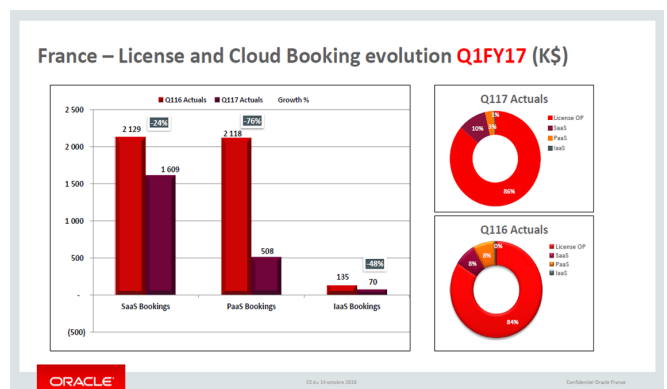
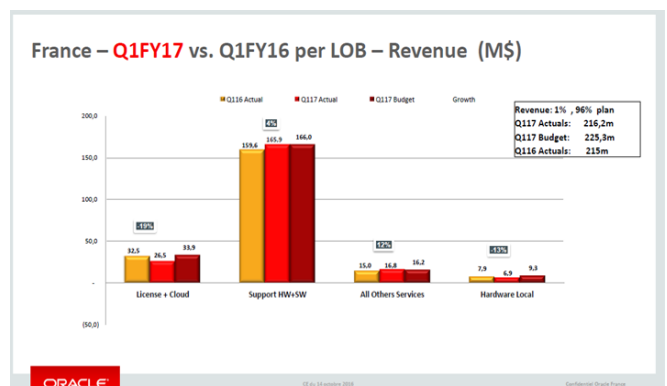


Frédéric GEORGI
06.15.71.48.21

Des résultats Q1FY17 mitigés pour la France

Comme nous le voyions au début de la fiscal au travers des plans de commissionnement (Terms & Conditions FY17), il s'agit de prendre de manière agressive et rapide le tournant du « cloud » pour l'ensemble de la filiale ce qui n'est pas acquis à la vue des chiffres communiqués même si l'évolution du SaaS et du PaaS augmentent par rapport au On Premise.

Les objectifs essentiellement « cloud » sectorisés pour FY17 et nos clients qui ne sont pas complètement « mûrs » pour prendre ce virage maintenant laissent présager des mises en difficultés sérieuses de commerciaux dans la réalisation de leurs chiffres, ce qui peut se transformer en insuffisance professionnelle. Si tel est le cas, la CFTC reste à votre disposition : ne restez pas seul face à cette situation inacceptable.



Retrouvez l'ensemble de la présentation CE des résultats financiers Q1FY17 : [cliquez ici](#)

Plan social en cours

Si vous êtes éligibles et vous vous voulez vous porter volontaire, la période de volontariat du plan social en cours se déroule du 2 au 16 novembre 2016 suivant les conditions définies dans le livre 1 accessible à [l'adresse suivante](#) sur le site HR France.

- Pour rappel, la CFTC met à votre disposition :
- [un synoptique animé des mesures d'accompagnement](#)
 - [une calculette pour vous permettre d'effectuer des simulations d'indemnités](#)

La retraite supplémentaire

Le 14 octobre 2016, le CE d'Oracle était informé du changement prochain de l'assureur en charge de la Retraite Supplémentaire (ou PERE - Plan Epargne Retraite Entreprise - ou encore art. 83) de la filiale française.

Mais c'est quoi au juste la Retraite Supplémentaire ?

C'est en fait un dispositif d'épargne (non obligatoire) qui s'ajoute au régime de retraite obligatoire assurant ainsi un capital additionnel qui sera reversé, sous forme de rente, lors de la liquidation de la retraite.

Pourquoi ce changement ?

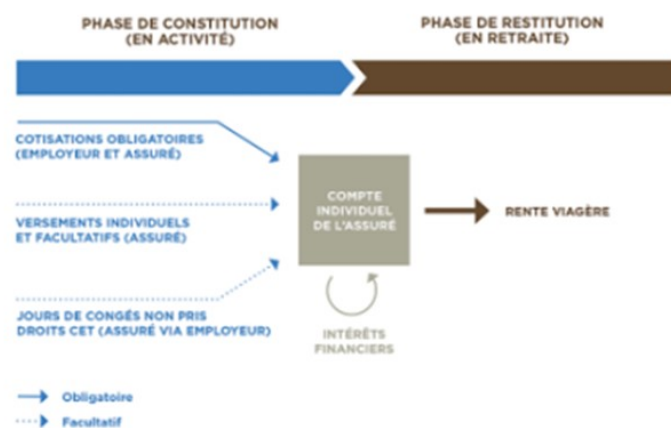
Ce dispositif mis en place en 1987 chez Oracle était depuis 2011 géré par GENERALI. Le

dernier appel d'offre (opéré tous les cinq ans) a retenu AG2R bien connu dans le monde de la retraite. Celui-ci présente une offre globale des plus attractives, des frais sur versements très compétitifs (0,5%), des profils de gestion diversifiées (placements prudents, ... à dy-

namiques).

Quel est le mode de provisionnement ?

Il y en a trois en fait chez AG2R, un obligatoire et deux facultatifs comme l'indique le schéma suivant :



Intérêts du PERE ?

Ils sont multiples :

- permet d'augmenter la rente lors de la liquidation de la retraite,
- les versements libres sont déductibles du revenu net imposable (ce n'est pas le cas pour le PER-CO), dans la limite du plafond fixé par la législation.

Une présentation détaillée sera faite par la Direction au mois de janvier, qui donnera le calendrier de mise en place de ce nouvel assureur et les modalités de transfert vers ce dernier.

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus CFTC.

Congés chez Oracle : Dénonciation d'usage

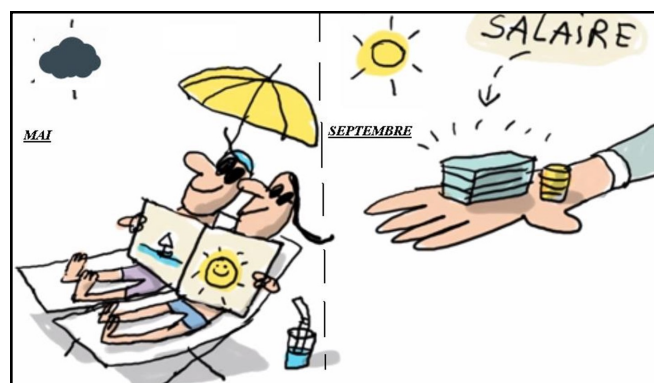
Vous avez pu constater que vos congés payés de Juillet ont été payés en septembre, mais on peut faire mieux !

Désormais vos congés acquis devront être utilisés au plus tard le 31 mai et ils vous seront probablement payés en Septembre !

Voici un bref historique de la dénonciation du précédent usage.

Nouvelles règles de prise de congés

Lors du Comité d'Entreprise ordinaire du 16 juin 2016 la Direction au travers d'une note d'information a dénoncé un usage au sein de l'entreprise concernant le report des congés, à partir de 2017.



Pour rappel, la convention collective SYNTEC fait mention que :

- les droits à congé s'acquiescent du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours,
- la période de prise de ces congés, dans tous les cas, est de 13 mois au maximum.

Nous regrettons que la Direction est optée pour une prise de ces congés du 1er mai année N-1 au 31 mai année N, au lieu du 1er juin année N-1 au 30 juin année N, ce qui risque de mettre en péril les fins d'années fiscales.

Au vu de l'annonce tardive de la Direction (le 3 novembre 2016) les managers ainsi que leurs

équipes risquent d'être dans une impasse pour honorer leurs contraintes business sans perte de congés.

De ce fait, la CFTC sera attentive à ce que le management anticipe l'organisation des congés et soit à l'écoute des contraintes de chacun, particulièrement pendant les congés scolaires.

La CFTC demande à la Direction pour cette 1ère année, que la date limite de prise de congés soit repoussée au 30 juin.

Retrouvez la note d'information de la Direction présentée en CE : [cliquez ici](#)

Du CET vers PERCO : date limite au 15 novembre 2016

Vous avez jusqu'au **15 novembre 2016** pour bénéficier de l'abondement sur votre plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

Il vous permet de vous constituer une épargne disponible pour votre retraite en bénéficiant d'un abondement de la part d'Oracle France.

L'abondement sera effectué cette année par :

- un transfert de jour(s) épargné(s) sur votre compte épargne temps (CET) vers le PERCO
- des versements volontaires sur le PERCO depuis le site [AMUNDI](#).

Vous souhaitez effectuer le

transfert dès à présent et connaître le montant de l'abondement ?

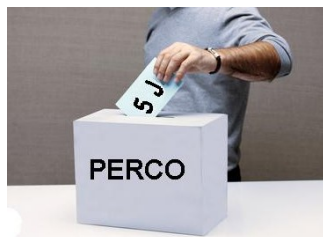
Transfert de jour(s) :

L'opération de transfert se fait au travers de l'outil OTL, en choisissant «transfert PERCO» dans les types d'absences et en indiquant le nombre de jours que vous voulez transférer. **Abondement équivalent à 50% du transfert, le montant de l'abondement étant limité à 600 euros par an et par salarié.**

Versement(s) volontaire(s) :

Les versements volontaires sur le PERCO sont possibles à tout moment. Ces versements peuvent se faire depuis le site AMUNDI, par carte bancaire -

par prélèvement bancaire ou par prélèvement automatique et régulier. **Abondement équivalent à 100% du versement, le montant de l'abondement étant limité à 600 euros par an et par salarié.**



L'abondement sera versé sur votre PERCO à la fin du mois de décembre.

L'abondement est non imposable et non soumis à cotisations sociales, sauf CSG/CRDS.

tions sociales, sauf CSG/CRDS.

Les deux modalités d'abondement sont cumulables mais le montant total de l'abondement annuel ne pourra excéder 600 euros bruts par salarié au titre de l'exercice considéré.

Vous pouvez à tout moment revenir vers vos élus de la CFTC pour obtenir de l'aide ou des compléments d'explications.

Une calculatrice est à votre disposition afin de faire vos simulations : [cliquez ici](#)



Toujours des problèmes sur votre fiche de paie

De nombreuses personnes nous signalent des incohérences sur leur fiche de paie. Attention pour toutes les collaborateurs ayant un salaire variable, vérifiez que les jours de congés ont été calculés à la fois sur la partie variable de votre salaire et pas uniquement sur la partie fixe.

Si vous êtes concernés par ce dysfonctionnement, envoyez un mail à payroll_fr@oracle.com.

Le désengagement des salariés... à qui la faute ?

Sur [my.oracle](#), une enquête réalisée par Oracle (et oui vous avez bien lu !) révèle que :

- Seuls 37% des salariés non-cadres (30% en France) se disent fiers de travailler pour leur entreprise.
- Seuls 39% d'entre eux (29% en France) envisagent un avenir à long terme avec leur employeur actuel.

- 22% des salariés hors management (16% en France) pensent que leur entreprise se préoccupe de leur bien-être.

Cette étude a été réalisée auprès de 1 200 personnes interrogées en Allemagne, Espagne, France, Pays-Bas et Royaume-Uni. Notre HCM Strategy Director South Europe Oracle, commente ainsi ces résultats : **“Le salaire sera toujours un facteur de motivation pour les salariés, à tous les**

niveaux, mais le personnel d'aujourd'hui accorde également une place importante à la culture de l'entreprise. Il veut pouvoir sentir que sa contribution est importante pour la réussite de l'entreprise...”

La CFTC adhère entièrement à cette déclaration et aimerait bien qu'augmentation de salaire, reconnaissance du travail

accompli... ne soient pas juste des mots.

Les PSE successifs ne peuvent qu'accentuer ce désengagement des salariés tant cadres que non cadres, et il serait temps de remettre l'homme au centre de la préoccupation de nos dirigeants.

Il n'est de richesse dans l'entreprise que les employés qui la composent !

Le dialogue social, parlons-en !

Avant d'évoquer le **dialogue social**, je pense nécessaire de parler de dialogue tout court. Dialoguer, ce n'est pas discuter, ce n'est pas débattre, ce n'est pas non plus pontifier. Dialoguer, c'est reconnaître que personne ne détient la vérité, c'est donc, sans se renier, accepter d'avoir parfois tort et admettre que l'autre peut avoir raison; c'est permettre de faire jaillir la lumière à partir de la confrontation des idées. Un dialogue digne de ce nom implique l'ouverture aux autres, la curiosité, l'écoute, la confiance, la franchise, l'humilité.

Avec le dialogue, la réflexion et la volonté de construire ensemble dans le souci du bien commun précèdent l'action. Le dialogue, c'est d'abord un état d'esprit, un partage, un cheminement, une méthode et des règles, à commencer par le respect de la parole prononcée

et donnée. C'est sur cette acception du dialogue que se fonde le l'ouverture au vivre ensemble dans sa famille, son quartier, sa ville, sa région, son pays ; à son domicile, chez son boulanger ou au supermarché, à l'école ou dans les transports en commun. C'est aussi sur le dialogue que repose un cheminement le vivre ensemble sur son lieu de travail. Il s'agit de faire en sorte que les salariés se parlent, parlent à leurs représentants, à leur direction. Chacun, à son niveau, doit agir en faveur du vivre ensemble pour que personne ne se sente exclu. Le dialogue social n'est rien d'autre que la version institutionnalisée du dialogue sur le lieu de travail. Il faut ici rendre hommage à Jean Auroux, le père des quatre lois adoptées en 1982. Si ces lois ont modifié en profondeur la vie dans l'entreprise, on peut regretter leur



Philippe Louis Président Confédéral CFTC

faible impact sur la négociation de branche. Or, la loi Travail, en créant des comités de branche, renforce le dialogue social de cet échelon et lui permet d'exercer véritablement son rôle de régulation. Aujourd'hui, un nouveau pas doit être franchi au niveau national interprofessionnel, avec la création de ce que la mission d'information parlementaire animée par Arnaud Richard et Jean-Marc Germain nomme le Haut Conseil de la négociation collective

et du paritarisme. Un organisme que la CFTC appelle de ses vœux depuis 2011 et dont elle avait présenté les grandes lignes au président de la République dès la Conférence sociale de 2012. L'avenir du modèle social français passe inévitablement par la construction d'un nouveau contrat social qui ne pourra voir le jour qu'en recourant au dialogue entre l'ensemble des forces vives de la Nation, sous l'égide de l'État, garant du bien commun.

Philippe Louis

Actualités sociales

VERS LA GENERALISATION DU BULLETIN DE PAIE

La loi El Khomri du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit que **l'employeur pourra dès le 1er janvier 2017 procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique si le salarié ne s'y oppose pas**. Un projet de décret est d'ailleurs paru et fixe les modalités entourant cette mesure.

Tout d'abord, si l'employeur souhaite mettre en place un bulletin de paie dématérialisé, il doit en **informer le salarié par tout moyen conférant date certaine, un mois avant la mise en place de la dématérialisation ou au moment de l'embauche, de son droit**

d'opposition à l'émission du bulletin de paie sous forme électronique.

A l'accord du salarié prévu actuellement en cas de passage du bulletin de paie papier au bulletin dématérialisé * est donc substitué un droit d'opposition du salarié. Ce droit d'opposition pourra être mis en œuvre à tout moment, même après la mise en place du bulletin électronique.

Le projet de décret met à la charge de l'employeur **l'obligation d'assurer la disponibilité du bulletin de paie émis sous forme électronique soit pendant une durée de 50 ans soit jusqu'aux 70 ans du salarié**. En cas de cessation d'activité de l'employeur ou du prestataire s'occupant des bul-

letins de paie, ceux-ci devront être conservés au moins 3 mois pour permettre aux salariés de les récupérer.

Enfin, les bulletins de paie devront être à tout moment accessibles en intégralité sous forme électronique, sans manipulation complexe ou répétitive via le service en ligne du compte personnel d'activité (CPA).

* Art. L. 3243-2 du Code du travail

PRES D'UNE FEMME SUR DIX A SUBI UN COMPORTEMENT SEXISTE AU TRAVAIL AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

Dans une récente étude, la DARES s'intéresse aux comportements hostiles et sexistes au travail. Il ressort de l'étude que **8% des femmes déclarent avoir subi un comportement sexiste au travail au cours des 12 derniers mois**.

L'enquête Conditions de travail révèle que les comportements hostiles, c'est-à-dire les comportements méprisants, le déni de reconnaissance et les atteintes dégradantes touchent quasiment autant les hommes que les femmes. En revanche, ces comportements revêtent plus souvent un caractère sexiste lorsque la personne qui en est victime est une femme (8% des femmes contre 1% des hommes).

Parmi les femmes, les comportements hostiles sont plus fréquemment vécus par les cadres et par celles qui ont un enfant de moins de 3 ans à charge. Ainsi selon l'étude, 35% des femmes ont subi un compor-

tement hostile dans les 12 derniers mois précédant l'enquête. Ce taux est de 40% chez les femmes cadres. **Concernant les comportements hostiles à dimension sexiste, 7% des femmes sont concernées et 10% des femmes cadres** (12% si elles ont un enfant de moins de 3 ans).

« 15% des femmes travaillant sur des postes typiquement masculins déclarent avoir subi un comportement hostile à dimension sexiste »

L'étude révèle également que les femmes sont plus touchées lorsqu'elles sont dans des emplois habituellement considérés comme masculins. Il s'agit de femmes exerçant des fonctions de supervision ou d'enca-

drement, travaillant dans l'industrie, sur des chantiers ou en déplacement. Ainsi la proportion de femmes disant subir un comportement sexiste grimpe dès lors qu'elles occupent une fonction généralement considérée comme masculine : 15% des femmes travaillant sur des postes « typiquement masculins » déclarent avoir subi un comportement hostile à dimension sexiste au cours des 12 derniers mois.

Pour la **CFTC Cadres** il est nécessaire d'accroître la mixité des emplois afin que les stéréotypes sexués de la division du travail disparaissent, cela passe par des actions dans l'entreprise mais aussi dès le plus jeune âge, afin que certaines filières ne soient plus exclusivement masculines ou féminines.

Dares Analyses

Septembre 2016 n°046

LE COUT DE LA VIE PEUT JUSTIFIER UN BAREME DE REMUNERATION SUPERIEUR

La Cour de Cassation a eu à trancher dans un arrêt en date du 14 septembre dernier la question de savoir si *la disparité du coût de la vie qui existe entre des zones géographiques sur lesquelles sont réalisées des prestations de travail identiques constitue une raison objective et pertinente de rémunérer différemment les salariés d'une même entreprise*.



En effet, dans cette affaire était mise en cause **la société Renault qui applique, pour une même prestation de travail, des barèmes de rémunération supérieurs sur ses sites de production situés en Ile-de-France à ceux qu'elle applique sur son site de production de Douai**. Le syndicat Sud Renault a contesté cette différence de traitement qu'il considère aller à l'encontre du principe « à travail égal salaire égal » consacré aux articles L 3221-2 et suivants du Code du Travail et visant à assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés, homme ou femme, lorsqu'ils sont placés dans une situation identique. Ayant saisi le Tribunal de Grande Instance de Douai, le syndicat réclamait l'application du barème de

la région parisienne à l'ensemble des effectifs de l'usine de Douai.

Pour les juges du fond, la disparité du coût de la vie invoquée par l'employeur pour justifier cette différence de traitement était établie. En effet, des études d'organismes publics et privés ainsi que divers articles de presse démontraient de manière objective que le niveau des loyers et des prix d'achat au mètre carré était plus élevé en région parisienne que dans le Nord-Pas-de-Calais. Les produits de grande distribution sont également comparés et la Cour d'Appel retient que selon *des études publiées dans la revue LSA et le mensuel Que choisir ?*, les prix des produits alimentaires de consommation courante

étaient supérieurs en région parisienne, quel que soit le département considéré.

La Cour de Cassation confirme la décision de la Cour d'Appel et rappelle **qu'une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elle repose sur des raisons objectives**, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

Dès lors que les juridictions du fond ont démontré la différence du coût de la vie et que cette différence de traitement reposait sur une justification objective et pertinente, celle-ci n'est pas contraire au principe à travail

égal, salaire égal.

Pour la **CFTC Cadres**, de forts écarts du coût de la vie (tant concernant le logement que les transports, les assurances, la consommation de biens courants ou la santé...) peuvent justifier une différence de traitement consistant en une rémunération supérieure, parfois matérialisée par une « prime de vie chère ».

« justifier des écarts de salaire : l'expérience, les diplômes, mais aussi le marché de l'emploi »

Dès lors qu'elle est objectivée, cette

différence de traitement ne va pas à l'encontre du principe « à travail égal, salaire égal », car si l'employeur est tenu d'assurer une égalité de rémunération entre les salariés dès lors qu'ils effectuent un même travail, il ne lui est toutefois pas interdit d'individualiser les salaires sous réserve de justifier cette différence de traitement par des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables. La jurisprudence a par exemple dégagé plusieurs éléments pouvant justifier des écarts de salaire : l'expérience, les diplômes, mais aussi le marché de l'emploi et les réalités économiques au moment de l'embauche.

Vos délégués syndicaux CFTC :

Brigitte Desindes - Philippe Martin - Frédéric Georgi

