



Septembre 2016

NEWSLETTER CFTC - Septembre 2016

Dans ce numéro :

- 1 Les Comités d'Entreprise se succèdent
- 2 Désaccord sur Contrat Génération
- 2 Congés payés, non payés !
- 3 Du desk sharing en province
- 3 Eligible à la carrière longue ?
- 3 à 5 **Actualités sociales**
EVOLUTIONS LEGISLATIVES
ET REGLEMENTAIRES

Vos Délégués Syndicaux



Brigitte Desindes
06.75.09.18.51



Philippe MARTIN
06.80.35.93.72



Frédéric GEORGI
06.15.71.48.21

Les Comités d'Entreprise se succèdent

Les restructurations "Top/Down" qui se déclinent en plans sociaux les uns derrière les autres cachent la mise en place de nouveaux modèles organisationnels, opérationnels et générationnels de l'entreprise sur l'ensemble de l'Europe.

C'est ainsi que lors du CE ordinaire du 1er septembre 2016 les directeurs de services (BU) sont venus tour à tour présenter la stratégie en ce début de second trimestre.

Beaucoup de mots ont été prononcé (cf. illustration).

Derrière tous ces mots.

- C'est la restructuration de fond de l'entreprise qui s'opère pour accélérer la vente ainsi que réduire le coût de vente et sa complexité.
- Une fois de plus dans tous ces bouleversements Oracle demande aux salariés de s'adapter dans l'urgence en fonction de leurs profils et de leurs coûts.

Les CE extraordinaires des 5 et 15 septembre 2016 portaient principalement sur la 3ème et 4ème réunions d'information et de consultation du CE sur le projet de



réorganisation ainsi que la présentation du rapport de l'expert mandaté par le CE qui soulignait en particulier :

- Les challengers sont les nouveaux entrants sur le marché, comme Amazon Web Services (AWS).
- La transformation de l'offre cloud est attendue pour 2020-2021.
- L'étude du «Gartner » d'aout 2016 ne cite pas Oracle comme présent dans le marché du cloud

Ce nouveau modèle organisationnel, opérationnel, générationnel que met en place dans l'urgence l'entreprise génère beaucoup du stress, d'anxiété et un malaise ambiant.

Dans ce contexte anxiogène il s'agit pour la CFTC : de proposer, de structurer et de sécuriser ces transformations à marche forcée, en impliquant au mieux le management pour empêcher des débordements et limiter les suppressions de postes en France.

Désaccord sur Contrat Génération



L'accord Génération que seul la CFTC Oracle a signé en septembre 2013 arrive à échéance ce mois-ci. Cet accord a permis particulièrement :

- De recruter plus de 100 jeunes de moins de 32 ans.
- Un objectif de 10 jours de formation/an/jeune avait été fixé. Pour ce point l'objectif atteint a été faible soit 30%.
- Le recours aux stages et à l'alternance ont dépassé les objectifs fixés. La Direction veut continuer cette politique.
- Actions en faveur du maintien et emploi des seniors :
 - 83 collaborateurs de 45ans et plus recrutés pendant la durée de l'accord.

- Maintien de plus de 6% des salariés de plus de 57 ans.

- Aucun licenciement économique contraint de collaborateur de plus de 55 ans.

- 13 reconstitutions de carrières pendant cet accord.

- 5 départs à la retraite pendant cet accord profitant de l'augmentation de l'indemnité de départ à la retraite (IDR).

- L'objectif de 5 jours de formation pour les plus de 57 ans n'a été atteint qu'à 60%.

Depuis juin dernier des négociations pour renouveler l'accord génération ont eu lieu mais non pas abouties du fait du manque d'innovation dans le contexte très turbulent que nous

connaissions, du moins disant et du recul des propositions de la Direction par rapport à l'accord précédent. **En conséquence la CFTC n'a pas signé cet accord**, la Direction mettra en place un plan d'action à minimum par rapport au précédent :

- de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'entreprise,
- de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Congés payés, non payés !



Vous avez pu constater que vos congés payés pris en juillet ne figurent pas sur votre feuille de paye.

De nouveau, ces dysfonctionnements mettent en exergue que la délocalisation (en l'occurrence celle de la Payroll-Team en Roumanie) a un coût : la non qualité !

Mais qu'à cela ne tienne, on va régulariser tout cela en septembre, nous ont communiqué les Ressources Humaines, d'ailleurs la Payroll-Team a envoyé un mail aux personnes concernées...

Ah, vous ne l'avez pas reçu ! C'est fâcheux, un nouveau dysfonctionnement !?

Gageons qu'un mail vous préviendra que vous auriez dû recevoir un mail vous avertissant avec deux mois de retard que les congés de juillet seront payés en septembre. Moralité si l'envie vous prend de prendre des congés en juillet, attendez septembre que cela vous passe !

Vos délégués du personnel de la CFTC ont remonté tous ces dysfonctionnements, et en principe tout devrait rentrer dans l'ordre, enfin jusqu'au prochain dysfonctionnement. Pour rappel, l'impact financier pour le collaborateur n'est pas neutre car vous avez pu le constater lors de la prise de congé, les règles applicables à leur paie-

ment ont pour effet d'accroître votre salaire net.

Nous demandons aussi une communication officielle et rapide sur **la modification de la période de prise de congés** ([cf. notre bulletin mensuel de juin-juillet 2016](#)), applicable sur la période 2016/2017.

Enfin vos élus ont aussi remonté que suite à l'adoption de la loi travail, certains congés d'évènements familiaux ont été réévalués et ce à juste titre. Vous bénéficiez désormais et ce depuis le mois d'août :

- de 5 jours au lieu de 2, pour le décès d'un enfant
- de 3 jours au lieu de 1, pour le décès de son père, mère, belle-mère, beau-père, frère ou sœur

- de 3 jours au lieu de 2, pour le décès de son conjoint, pacs ou concubin.

Nous vous conseillons de vérifier la prise en compte de ces changements, si malheureusement vous avez été victime de ce type d'évènement et ce depuis le mois d'août ; le site intranet RH n'étant pas encore à jour et probablement que la Payroll-Team encore moins !

Voir la modification de la période de prise de congés ([cf. notre bulletin mensuel de juin-juillet 2016](#))

Du desk sharing en province

Lors des derniers CHSCT et CE du 9 et 14 septembre, il nous a été présenté un **projet de transfert de certaines agences de province** en desk sharing (bureaux partagés).

En ces temps difficiles, Oracle France souhaite recréer du lien social ou maximiser la marge ????

Ainsi **l'agence de Nantes** verrait ses bureaux transférés au [22 Mails Pablo Picasso](#) et disposerait de 6 postes de travail dans un immeuble flambant neuf.

L'agence de Rennes verrait ses bureaux transférés au [20 rue d'Isly](#) et disposerait de 4 postes de travail dans un immeuble design.



L'agence de Strasbourg verrait ses bureaux transférés au [3 quai Kléber](#), et disposerait de 4 postes de travail dans un espace de travail plus confortable.

Et enfin **l'agence de Sophia** verrait ses bureaux transférés au [45 allée des Ormes à Mougins](#) et disposerait de 10 postes de travail dans un cadre verdoyant.

N'hésitez pas à contacter vos élus CFTC pour toutes questions ou désagréments (outre la promiscuité) que pourrait occasionner ces déménagements !



Eligible à la carrière longue ?

La question revient très souvent en cette période de restructurations successives et de ce fait nous avons édité une note dans les infos pratiques de notre blog : Qui est concerné par la retraite anticipée pour carrière longue ? [cliquez ici](#)

Actualités sociales

EVOLUTIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

Echéancier des décrets d'application de la loi Travail.

L'échéancier prévisionnel de parution des décrets relatifs à la loi Travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016 est publié. La quasi-totalité des décrets devrait être publiée au mois d'octobre et d'ici la fin de l'année 2016. Pour consulter l'échéancier de la loi, [cliquez ici](#).

Nouvelle incitation à négocier sur l'emploi des travailleurs handicapés.

Une feuille de route élaborée en février 2016 par les partenaires sociaux, les associations représentant les personnes handicapées et les institutionnels définit plusieurs pistes pour contribuer à passer d'une logique de sanction à une logique d'incitation.

Un décret du 1er septembre 2016 ajoute un 13ème item à l'article D. 5212-29 du code du travail, qui liste les dépenses déductibles de la contribution annuelle due à l'Agefiph, dans la limite de 10%. Le coût des démarches précédant l'ouver-

ture de la négociation collective en vue de la conclusion d'un accord sur l'emploi des personnes handicapées, dès lors qu'elles aboutissent à l'agrément d'un premier accord, sont désormais des dépenses déductibles, imputées au titre de la déclaration obligatoire de l'emploi des travailleurs handicapés de l'année précédant la première année de l'agrément de l'accord.

Le décret, entré en vigueur le 4 septembre 2016, s'applique aux déclarations d'emploi des travailleurs handicapés de 2017. Pour consulter le décret, [cliquez ici](#).

Etude DARES, formation : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors.

Une étude de la Dares indique que les trois quarts des salariés âgés de 55 ans et plus déclarent ne pas souhaiter suivre une formation (ou une autre formation que celle déjà suivie). Néanmoins, plus du tiers des salariés seniors mettent en avant le refus ou l'absence de soutien par leur employeur. 8% évoquent les difficultés personnelles.

Les travailleurs seniors sont moins consultés sur leurs besoins de formation et peu demandeurs de formation.

Plusieurs pistes d'explications peuvent être évoquées: manque d'information, doutes quant aux conséquences concrètes, en termes de promotion ou de revalorisation salariale d'une formation en fin de carrière, moindre investissement professionnel, horizon professionnel resserré, attitude de repli chez les salariés les moins qualifiés ou les plus âgés. Certains travaux ergonomiques montrent que les salariés eux-mêmes partagent un certain nombre de préjugés négatifs concernant leurs capacités à apprendre en vieillissant.

75% des formations sont suivies à la demande de l'employeur, pour les plus âgés comme pour les plus jeunes. Deux tiers des salariés (64%), les seniors comme leurs cadets, déclarent qu'ils n'ont pas besoin de formation. Cette proportion atteint 85% des ouvriers de 55 ans et + ; cet argument est moins cité par les cadres du même âge (66%).

La charge de travail explique aussi que les cadres n'expriment pas de souhaits de formation, dont 23% de cadres seniors (contre 27% des cadres de tous âges).

Beaucoup de seniors, et particulièrement parmi les ouvriers, suivent une

formation par obligation : près de 70% des formations suivies par les ouvriers seniors sont obligatoires contre 54% de celles des jeunes ouvriers. En revanche, ce phénomène n'est pas vrai chez les cadres : la pro-

« Quand l'entretien professionnel a eu lieu, la moitié des seniors évoquent leurs besoins de formation »

portion est sensiblement équivalente qu'ils soient jeunes ou seniors.

Les objectifs assignés aux formations diffèrent selon l'âge: les formations suivies par les salariés seniors visent assez peu à obtenir une certification ou un permis (7% contre 15% chez leurs cadets). Toutefois, cet objectif reste non négligeable pour les salariés ouvriers, même au-delà de 50 ans (16% de leurs formations). Les formations des seniors sont moins souvent connectées avec d'éventuelles perspectives de carrière que celles suivies par leurs cadets mais c'est encore le cas pour un quart d'entre elles. Quand l'entretien professionnel a eu lieu, la moitié des seniors évo-

quent leurs besoins de formation.

Le moindre accès pour les salariés âgés de plus de 50 ans s'observe à tous les niveaux de qualification. Le profil selon l'âge n'est pas uniforme : le taux d'accès des cadres à la formation professionnelle reste stable et chute brutalement après 55 ans comme chez les professions intermédiaires.



Pour les employés et les ouvriers, la baisse du taux d'accès démarre dès 35 ans et l'écart est de plus de 20 points passé 55 ans. Quel que soit l'âge, les catégories les mieux formées et les plus diplômées ont toujours des taux d'accès à la formation supérieurs. Pour consulter l'étude, [cliquez ici](#).

Les femmes ont moins de chances d'être augmentées quand elles le demandent.

Les femmes demandent des augmentations de salaire aussi souvent que les hommes, mais les hommes ont 25% plus de chances d'en obtenir une lorsqu'ils la demandent, selon les résultats d'une étude du 14 septembre 2016 réalisée par la Cass Business School (Londres), l'université anglaise de Warwick et l'université américaine du Wisconsin auprès de 4600 salariés travaillant pour plus de 800 employeurs. L'étude est la première du genre à faire un test statistique sur l'idée reçue que les femmes sont moins payées car elles ne sont pas aussi persuasives que les hommes.

Rapport sur le coût économique des discriminations en emploi en France.

France Stratégie publie un rapport sur la discrimination en emploi, qui décrit le fait d'opérer (intentionnellement ou non) « une distinction » entre des personnes sur la base de critères « non objectivement justifiés par un but légitime ». Être une femme reste le premier facteur de discrimination en emploi en France : taux d'activité inférieurs de dix points à ceux des hommes, temps partiels supérieurs de vingt points, probabilité la plus faible d'accéder aux 10% des salaires les plus élevés, écart de salaire inexplicable de l'ordre de 12%. Le second facteur est l'ascendance migratoire.

Que gagnerait la société dans son

ensemble si le recrutement des chefs d'entreprise était élargi aux femmes, si les talents étaient reconnus dans toute leur diversité et tous les hauts potentiels pleinement employés ? La convergence des seuls taux d'emploi et d'accès aux postes élevés, rapporterait 7% du PIB, soit environ 150 milliards d'euros. Des gains économiques auxquels les femmes contribueraient en l'occurrence à hauteur de 97%. La réduction des discriminations représente une vraie réserve de croissance. Un plan de lutte national aurait ainsi le mérite de faire converger justice sociale et bénéfice économique.

Pour consulter la synthèse, le rapport et les annexes, [cliquez ici](#).

En 2015, le taux moyen de l'absentéisme en France atteint 4,55 %.

Selon une étude du 6 septembre 2016 du groupe AG2R la Mondiale réalisée auprès de 26 230 entreprises employant plus de 960 000 salariés, l'absentéisme dans le secteur privé atteint en France 4,55% en 2015. Un niveau légèrement supérieur à celui de 2014 si on en croit les chiffres, puisqu'il atteint 4,76 % dans les entreprises de plus de 100 salariés, contre 4,59 % en 2014. Sa répartition régionale est proche de celle observée les années précédentes, avec un niveau plus élevé dans le Nord et dans les départements du littoral méditerranéen.

Quant aux importantes hausses, elles sont constatées notamment en Auvergne-Rhône-Alpes. Parmi les secteurs les plus touchés par l'absentéisme, on retrouve les services (5,65%), suivis des transports (5,65%), de la santé (4,81%), l'industrie (4,43%), l'administratif (4,31%), le commerce (3,95%) et le BTP (3,90%). CFTC- Actu FE –sept16/SPS/AIA 6

C'est dans la région Centre-Val de Loire que le taux d'absentéisme est le plus bas, avec 3,86%, contre 5,01% en Paca, et même 6,01% en Corse. Quant à l'Ile-de-France, elle enregistre un taux de 4,53%, tout comme les régions du nord-est de la France.

La taille de l'entreprise, elle, n'a pas forcément d'impact sur le taux d'absentéisme, le facteur taille d'équipe ayant une importance beaucoup plus grande. Même si l'enquête constate que les salariés des PME (moins de 100 salariés) sont globalement plus présents que la moyenne nationale avec un taux d'absentéisme de 4,45% contre 4,55%.

Le taux d'absentéisme évolue surtout avec l'âge. En effet, en 2015, le taux d'absentéisme s'élève à 3,02% dans la tranche d'âge inférieure ou égale à 30 ans avec une durée moyenne de 11 jours. Il atteint 6,55% chez les plus de 55 ans avec une gravité de 23,9 jours calendaires. Ces chiffres confirment que les seniors font l'objet d'absences longues qui pèsent fortement sur le taux d'absentéisme de cette catégorie.

Dans le cadre d'une comparaison sexuée, les auteurs de l'enquête révèlent que les femmes (18 jours par an) sont plus absentes que les hommes (13,6 jours par an).

Une deuxième enquête qualitative, cette fois européenne, réalisée par Ayming et TNS Sofres, révèle que 72% des salariés européens n'ont

jamais été absents en 2015. En France, ce taux atteint 71% (hors congé maternité et paternité), en recul de 5 points par rapport à 2014. En Europe, ce sont les Britanniques qui enregistrent le moins d'absence, les Italiens obtiennent la plus mauvaise place avec seulement 41% de toujours présents. Globalement, 4 salariés sur 10 en Europe se disent heureux et mobilisés. Le contenu du travail (82%), les relations au travail (80%) et la reconnaissance (76%) sont les 3 piliers de l'engagement.

« 71% des salariés Français n'ont jamais été absents en 2015, en recul de 5 points par rapport à 2014 »

35 % des actifs signalent avoir subi un comportement hostile au travail.

Selon une étude de la Dares portant sur les comportements sexistes au travail, 36% des femmes et 33 % des hommes rapportent ainsi avoir subi au moins un comportement hostile dans le cadre de leur travail au cours des douze derniers mois, dont 8 % des femmes et 1 % des hommes déclarent avoir subi un comportement sexiste au travail.

Il existe un lien fort entre comportements hostiles et dysfonctionnements de l'organisation du travail. Ainsi, les non-salariés sont beaucoup moins concernés que les salariés (16% contre 37%). Parmi les femmes, les comportements hostiles sont plus fréquemment vécus par les cadres et celles ayant un

enfant de moins de trois ans.

Après la profession et l'âge, le genre est l'un des principaux facteurs de discrimination évoqué par les personnes victimes de comportements hostiles au travail: 22 % des femmes concernées les déclarent liés à leur sexe alors que c'est le cas seulement de 4% des hommes concernés. Les femmes salariées de l'industrie sont les plus concernées.

Parmi les victimes de comportements hostiles, les femmes qui exercent des fonctions de supervision, travaillent dans l'industrie, sur des chantiers ou en déplacement ou sont exposées à de multiples nuisances physiques asso-

cient plus souvent ces comportements hostiles à leur sexe. Les femmes à temps partiel le font moins souvent, au contraire des hommes à temps partiel. Occuper un emploi ne correspondant pas aux stéréotypes sexués de la division du travail peut exposer les personnes concernées, hommes ou surtout femmes, à des moqueries ou à des discriminations à caractère sexiste. Accroître la mixité des emplois pourrait contribuer à prévenir la survenue de ces comportements sexistes.

Pour consulter l'étude de la DARES du 8 septembre 2016, [cliquez ici](#).

Vos délégués syndicaux, Brigitte Desindes, Philippe Martin et Frédéric Georgi