

Bonne rentrée



# NEWSLETTER CFTC Septembre 2017

DISCONTINUED

## Anéantissement de la Division « Hardware » ?

Dans ce numéro :

- 1 [Anéantissement de la Division « Hardware » ?](#)
- 2 [Loi Travail 2, le retour : ce que ça va changer chez Oracle...](#)
- 5 [Votre Epargne Salariale chez Oracle Récapitulatif et Bonne gestion...](#)

Après les Apps et la Tech qui passent à marche forcée du On-Premise au Cloud, à son tour le Systems semble devoir passer du On-Premise à... plus rien...

La rumeur enfle, de manière incontrôlée. Chacun en rajoute un peu de son avis. **Les conséquences commerciales se font déjà sentir.** Pourquoi investir dans une techno qui disparaît ?

Solaris, Sparc, ZFS, Tapes, etc.... Pas de soldes, mais tout doit disparaître ?

*Florilèges des faits, avis, bruits et rumeurs :*

- [Le Monde Informatique du 04/09/2017](#)
- [Channel News du 05/09/2017](#)
- [The Register du 02/08/2017](#)
- [Meshed Insights Ltd du 03/09/2017](#)
- [Fortune du 05/09/2017](#)
- [Blog BMC du 04/09/2017](#)
- [The Register du 31/08/2017](#)
- [The Register du 04/09/2017](#)

### Vos Délégués Syndicaux



Brigitte Desindes  
06.75.09.18.51



Frédéric GEORGI  
06.15.71.48.21



Fabrice Cavazzini  
06.85.83.09.59

Les équipes de support associées à ces pépites sont sur le point de partir (PSE en cours), subissent une délocalisation complète, à la suite de celle du SW, avec des conséquences terribles sur la proximité et la qualité. Donc sur la réputation et l'image, qui n'avait pas besoin de cela en plus. [John Fowler a quitté la compagnie](#) cet été, en catimini. Et maintenant des vagues de départ aux US (pour commencer .... ?) et la fermeture de sites historiques.

On donne des munitions au [CI-GREF](#), aux clients, pour ne plus travailler avec nous. Dans le même temps les objectifs restent...ambitieux, quoique tournés vers le Cloud, ou nous avons encore presque tout à gagner...

Des employés sur le départ, des organes de presse, le web en général grouillent de faits et chiffres divers, dont on ne connaît finalement pas toujours l'exactitude ou la véracité, quoique l'abondance à un certain point devient vite une validation.



Il est URGENT qu'Oracle s'explique clairement, non pas pour nier l'évidence, mais la contextualiser, la remettre en perspective, la corriger.

On se doute, et on peut bien comprendre, que les équipes Solaris, essentiellement intactes depuis le rachat de Sun, puissent être réorganisées, que le cycle de release puisse être modifié, compte tenu de l'évolution de ce marché, des pratiques clients, face à Linux ou au Cloud.

Idem pour le processeur SPARC qui semble devoir accoucher d'une nouvelle version, toujours plus rapide et ajustée aux besoins de la Base. Nous avons une belle base installée importante qui compte encore dessus.

Idem pour les Baies Storage, qui proposent un pont entre le On-Premise et le Cloud, qui complètent efficacement nos Engineered Systems, que ce soit chez les clients ou dans notre propre infra Cloud.

Idem pour les Tapes, un moyen certes conventionnel pour le stockage très longue durée / très grands volumes, que l'histoire à plusieurs fois démontré comme [étant le secours ultime](#). Et le plus vert. Avec des sites gigantesques qui s'y reposent !

Bref, le silence d'Oracle est assourdissant ! Sans doute plus inquiétant en fait que les rumeurs qui circulent. **Ce sont les équipes Systems de France (et d'ailleurs) qui sont en péril.**

Belle mise en bouche pour OpenWorld !

Nous tenterons d'obtenir des éclaircissements. Il en va de la survie de toute une population d'Oracliens...

**Ne restez pas seul. Un conseil ? un avis ? [Appelez nous !](#)**

## Loi Travail 2, le retour : ce que ça va changer ....

Sauf avis contraire du Conseil Constitutionnel, la seconde réforme du Code du travail va être adoptée en Conseil des ministres le 22 septembre 2017 ; elle sera publiée au Journal Officiel dans la semaine du 25 septembre. Certaines mesures auront potentiellement un impact réel sur les salariés d'Oracle.

Dans l'attente de ce conseil des ministres, des négociations à la marges peuvent encore avoir lieu, aussi formulons nous au conditionnel cet article.

La CFTC a participé aux discussions lors de la rédaction de ces ordonnances, et n'appelle pas à manifester contre cette loi, comme vous pouvez [le lire ici](#).

Les propositions ne touchent pas aux grands principes du Code du travail que sont le salaire minimum (le Smic), la durée du temps de travail (35 heures par

semaine) ou encore la lutte contre les discriminations (de genre, raciales, syndicales, de religion et de domiciliation).

Les 5 ordonnances couvrent plus de 220 pages. Pour rendre plus digestes les effets concrets chez Oracle, nous vous proposons ici une courte synthèse des mesures qui vont le plus nous affecter.



« Je pense qu'on a évité le pire » note Philippe Louis, Président de la CFTC

Retrouvez cet interview sur [France Info](#)

### Les points qui concernent le plus les employés d'Oracle

Selon nous, les points (détaillés plus loin) qui auront le plus grand impact chez Oracle et pour ses salariés devraient être les suivants :

- **Fusion des instances représentatives du personnel**

Cela va profondément réorganiser la représentation salariale et syndicale dans l'entreprise. L'étendue de la fusion, et le nombre de représentants dans la/les nouvelle(s) instance(s) reste à négocier. Cela se fera rapidement compte tenu des échéances électorales à venir. Si ce rôle étendu vous intéresse, n'hésitez pas à venir nous en parler. C'est le moment...

# ORACLE

- **Primauté des accords d'entreprise**

La couverture des règles et accords que l'on pourra négocier va être étendus. Voilà qui nous permettra de bien coller aux préoccupations et contraintes propres aux salariés d'Oracle !

- **Mise en place d'une rupture conventionnelle collective**

Le contexte économique, la stratégie de l'entreprise, etc, peuvent (vont ?) amener Oracle à modifier encore la structure

de ses équipes, cf la GPEC. Ce nouveau dispositif, selon nous, a vocation de remplacer le volet « volontariat » des PSE (et hélas d'autres sont à craindre...).

- **Versement des allocations chômage en cas de démission**

Au pire, et vu des évolutions (ou plutôt disparitions ?) de produits, les plans T&C's défavorables, de paupérisation d'une part de la population commerciale, etc, certains voudrons jeter l'éponge. Au moins seront ils couverts un moment par les allocations chômage, avant de rebondir !

### Les mesures les plus significatives

Plus globalement, on peut dégager des 5 ordonnances les points suivants qui pourront avoir des conséquences, petites ou grandes, chez Oracle, nous vous les expliquons rapidement :

#### Plafonnement des indemnités prud'homales

La « barémisation » des indemnités versées par les Prud'hommes en cas de licenciement « sans cause réelle, ni sérieuse » constitue la mesure la plus polémique, déjà prévue à l'origine dans la loi El Khomri, mais alors retirée du texte sous la pression des syndicats.

La loi Travail 2 institue le principe d'un seuil minimum et d'un plafond.

- L'indemnité minimale correspond à un mois de salaire brut au bout d'un an d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, puis à trois mois à compter de deux ans d'ancienneté.

- L'indemnité maximale est fixée à un mois par année d'ancienneté jusqu'à la dixième année (dix mois de salaire brut). A partir de la onzième année, elle tombe à 0,5 salaire brut par année et est plafonnée à 20 mois de salaire brut à compter de 30 ans d'ancienneté et plus. .../...

.../...

Ce barème ne s'appliquera pas aux indemnités légales de licenciement (dont les montants minimums vont être augmentés de 25%), ni aux indemnités prud'homales versées en cas de « licen-

ciement abusif », c'est-à-dire lié à une discrimination ou à un harcèlement (moral ou sexuel).

Le recours aux Prud'hommes devra avoir lieu dans les 12 mois suivant le licenciement, contre 24 mois actuellement.

### Délai de recours aux prud'hommes raccourci

Actuellement, le délai de recours aux prud'hommes est d'un an pour les licenciements économiques et de deux ans pour tous les autres motifs de licenciement.

**Les ordonnances prévoient de limiter le délai de recours à un an dans tous les cas de figure.**

### Référendum d'entreprise

**Le texte prévoit la mise en place de référendums dans les entreprises.**

Ces derniers sont initiés par des syndicats représentants moins de 30% des salariés. Pour qu'il soit validé, le référendum doit être approuvé par plus de 50% des suffrages exprimés par les salariés. Les syndicats majoritaires ne peuvent pas s'opposer au résultat.

### Versement des allocations chômage en cas de démission

**Les salariés démissionnaires pourront percevoir l'allocation de retour à l'emploi (ARE) versée par Pôle emploi.**

Actuellement, l'ARE est octroyé uniquement pour les démissions liées à un déménagement (pour suivre son conjoint, son partenaire de Pacs ou son concubin qui change de résidence pour des motifs professionnels) ou pour les démissions « légitimes » (non-paiement des salaires, violences physiques, harcèlement sexuel...).

Le droit à l'indemnisation chômage pour démission sera reconductible tous les cinq ans, c'est-à-dire que cette couverture de démission n'est possible qu'une fois tous les 5 ans.

### Droit à la déconnexion

**La Loi Travail reconnaît un droit à la déconnexion.**

Elle dispose que les entreprises doivent mettre en place des mesures visant à assurer le respect des congés payés et du temps de repos. Ces mesures sont négociées directement dans l'entreprise entre les représentants du personnel, les représentants syndicaux et la direction. Toutefois, le législateur ne prévoit aucune sanction à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas cette obligation.



### Primauté des accords d'entreprise

**Les dispositions décidées dans le cadre d'un accord signé entre l'employeur et les représentants du personnel primeaient à l'avenir sur celles instaurées par un accord de branche professionnelle, négocié par les organisations patronales et syndicales du secteur d'activité. Aujourd'hui, la situation est inverse. C'est pourquoi on parle « d'inversion de la hiérarchie des normes ».**

L'employeur et les syndicats peuvent par accord d'entreprise, modifier la durée du travail (sur une période limitée dans le temps), le mode de rémunération des heures supplémentaires, le nombre de jours de RTT... En cas d'accord, ces changements s'imposent dans le contrat de travail du salarié. Refuser les modifications pourra être un motif de licenciement économique. Attention, ces accords ne peuvent se mettre en place que dans les entreprises où existent des représentants syndicaux.

#### **Rappel : du côté des prudhommes**

*Lorsqu'un salarié est licencié pour un motif abusif et n'est pas réintégré il peut réclamer une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse :*

*- égale à au moins 6 mois de salaire s'il a 2 ans d'ancienneté minimum et que l'entreprise compte au moins 11 salariés*

*- fixée selon le préjudice subi dans le cas contraire*

### Fusion des instances représentatives du personnel

Il existe actuellement trois instances représentatives du personnel (IRP) : les délégués du personnel obligatoires à partir de 11 salariés, le comité d'entreprise (CE) obligatoire à partir de 50 salariés et le comité d'hygiène, de sécurité et de conditions du travail (CHSCT) également obligatoire à partir de 50 salariés.

**Rappelons (au cas ou....) que, de manière simplifiée :**

- Le DP (délégué du personnel) : Réclame
- Le CE (comité d'entreprise) : Débat, Gère
- Le CHSCT : Protège
- Le DS : Négocie

La loi travail vise à fusionner le plus possible les organes représentatifs du personnel dans les entreprises au sein d'une instance unique du personnel (IUP).

**Les IRP vont être fusionnés dans un comité social et économique.**

La nouvelle loi travail instaure une instance unique de représentation qui regrouperait à la fois les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT, sans limite de plafond. Un accord d'entreprise pourrait toujours décider de maintenir les institutions existantes ou en instaurer de nouvelles.

Ce nouvel organe unique porterait désormais le nom de « comité social et économique » (CSE). .../...

.../...

Le CSE concentrerait les compétences des trois instances (DP, CE et CHSCT) et pourrait agir en justice. Il pourrait également se voir confier des compétences de négociation relevant habituellement des délégués syndicaux. Dans ce cas, il porterait le nom de « conseil d'entreprise ».

### Création du CDI d'opération

**Conçu sur le modèle du CDI de chantier créé pour le secteur du BTP, Le CDI d'opération serait un contrat à durée indéterminée qui intégrerait une clause prévoyant que le contrat de travail s'arrête à l'achèvement d'un projet ou d'une mission. Il ne serait donc pas conclu pour une durée précise.**

En outre, contrairement au contrat à durée déterminée (CDD), le CDI d'opération ne donnerait pas droit à une prime de précarité.

Les entreprises ne pourront l'utiliser qu'à condition qu'il soit autorisé par la branche professionnelle. Nous serons donc attentifs à la position du SYNTEC, et vous tiendrons informés.

### Modalité des CDD négociées en entreprise

Jusque-là, les caractéristiques des CDD étaient fixées par la loi.

**Désormais, les modalités de ces contrats de travail seront déterminées par la branche. Ainsi, la loi n'aura plus son mot à dire sur des éléments tels que la durée du CDD, le nombre de renouvellement ou encore le délai de carence.**

Nous serons donc attentifs à la position du SYNTEC, et vous tiendrons informés.

### Mise en place d'une rupture conventionnelle collective

**Via un accord collectif, salariés et employeur pourront décider d'une rupture d'un commun accord sur le modèle de la rupture conventionnelle individuelle en vigueur depuis 2008.**

Comme elle, ce plan de départ volontaire (PDV) devra avoir l'aval de l'inspecteur du travail.

Les indemnités versées aux volontaires dans le cadre du PDV ne pourront pas être inférieures aux indemnités légales de licenciement.

### Hausse des indemnités légales de licenciement

**Les indemnités légales de licenciement seront augmentées de 25%.**

Les indemnités légales de licenciement vont représenter 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, au lieu de 1/5e actuellement. Notez que cela concerne uniquement le licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde

### Instauration d'un contrat unique d'alternance

**La loi Travail 2 prévoit une fusion du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation.** Ce contrat unique d'alternance ne comporterait pas de critère d'âge comme c'est le cas actuellement pour le contrat d'apprentissage, accessible seulement aux jeunes âgés de 16 à 25 ans.

### Congés pour deuil

Pour le moment, le congé pour événement familial d'un salarié en cas de décès d'un enfant est de deux jours.

**Il est porté à cinq jours depuis un décret d'application entré en vigueur le**

**1er janvier 2017. Concernant la mort d'un frère, d'une sœur, d'un parent ou d'un beau parent, le congé pour événement familial passera de un à deux jours.**

Ces dispositions s'imposeront aux conventions collectives qui pourront toutefois accorder des jours supplémentaires (certaines le font déjà).

## Pour aller plus loin...

Pour les plus curieux, ou courageux, l'intégralité des 5 ordonnances sont disponibles dans les liens suivants :

1. Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective : ([PDF](#))
2. Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales : ([PDF](#))
3. Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail : ([PDF](#))
4. Ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective : ([PDF](#))
5. Ordonnance relative au compte professionnel de prévention : ([PDF](#))

# Votre Epargne Salariale chez ORACLE Récapitulatif et Bonne gestion...



Un sondage rapide « dans les couloirs » montre que les solutions d'épargnes disponibles chez Oracle sont finalement mal connues des Oracliens. Le 27 Juin dernier s'est tenue le Comité de Suivi de l'épargne Salariale d'Oracle, proposé par Amundi à vos Délégués Syndicaux.

Il a confirmé, par son exposé sur les différents fonds gérés, combien les capacités financières des Oracliens étaient placées de manière sous-optimale par eux même, très probablement par méconnaissance des dispositifs. Certes, individuellement les sommes en jeu ne sont en général pas folles, mais pourquoi ne pas profiter au mieux de ce que l'on a ?

## CET, PEE, PERCO, PERP/Art.83 ... C'est quoi au juste ?

### Les dispositifs Epargne et Retraite ORACLE

Nous avons chez Oracle trois dispositifs d'épargne. Les trois bénéficient de la gestion des fonds par des spécialistes financiers (AMUNDI, AG2R). S'y ajoute un compte de gestion des congés (CET), repris ici car il peut alimenter l'un des dispositifs (le PERCO).

Des outils d'épargne spécifiques :

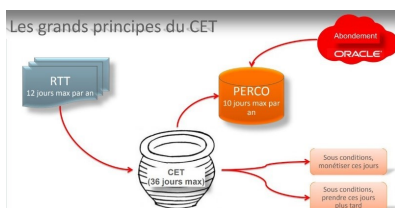
	PEE Plan d'Epargne Entreprise	PERCO Plan d'Epargne Retraite Collectif	Retraite supplémentaire Régime de retraite à cotisations définie (art.83)
Alimentation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Versements volontaires</li> <li>• Participation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transfert des jours de congés non pris</li> <li>• Versements volontaires</li> <li>• Participation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Versements obligatoires (répartition Employeur / Salarié)</li> </ul>
Durée de blocage	5 ans	Retraite	Retraite
Sortie	Capital	Capital et/ou rente	Rente
Organisme	Amundi		CNP ASSURANCES   AG2R LA MONDIALE

Ensemble des salariés

Cadres

### Le Compte épargne-temps (CET)

Les grands principes du CET



Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de

congé ou de repos non prises. Les conditions d'utilisation des droits acquis par le salarié sont précisées par la convention ou [l'accord prévoyant l'ouverture du CET](#). Vous trouverez [ici une présentation](#) de ce dispositif tel qu'implémenté chez Oracle.

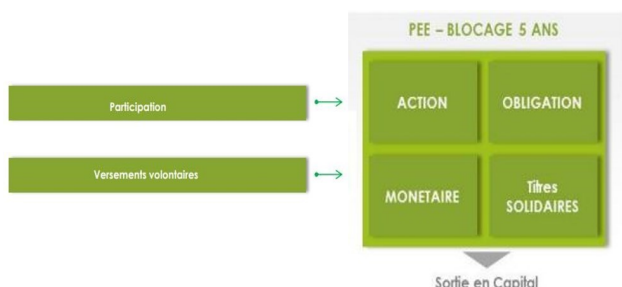
### Le Plan Epargne Entreprise (PEE)

Le Plan Épargne Entreprise est une mesure qui vise à associer les salariés à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Ce procédé concerne tous les salariés.

Ce plan a 5 ans (période d'indisponibilité des fonds) est typiquement alimenté par la participation aux bénéfices de l'entreprise (à moins que le salarié ne choisisse de la recevoir directement) et des versements volontaires. Il n'y a pas d'abondement de la part d'Oracle.

Le PEE est donc UNE EPARGNE DE PRECAUTION, pour Le court et le moyen terme;

Pourquoi est-ce intéressant ? Le frais de gestion par AMUNDI sont pris en charge par Oracle, La fiscalité reste avantageuse et des cas de débloques anticipés sont prévus.



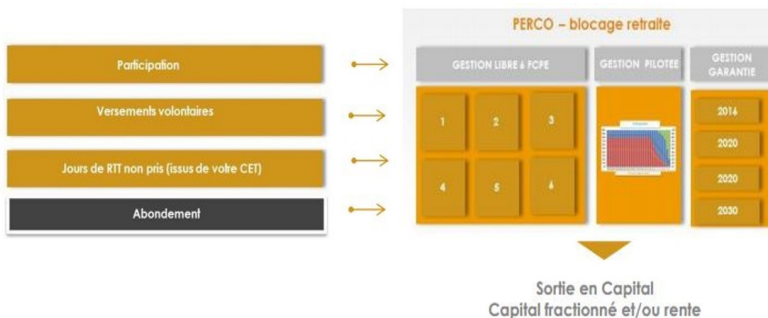
## Le Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) est un dispositif d'entreprise qui permet aux salariés de se constituer une épargne. Les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite, sauf cas de déblocage exceptionnel. Les versements du salarié peuvent être complétés par des contributions de l'entreprise (abondements). **Au moment de la retraite, les sommes sont disponibles sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital.**

Le Plan d'Épargne Retraite Collectif est donc un **produit long terme** relevant de l'épargne retraite.

Retrouvez [ici](#) les modalités du PERCO chez ORACLE.

**Chez ORACLE, on peut transférer annuellement au plus 10 jours du CET vers le PERCO. Oracle abonde à 50% ce versement selon un plafond défini annuellement et annoncé par DBAmail.**



D'ailleurs, le transfert des jours de RTT économisés dans le CET est plus avantageux que leur monétisation, du fait de la fiscalité :

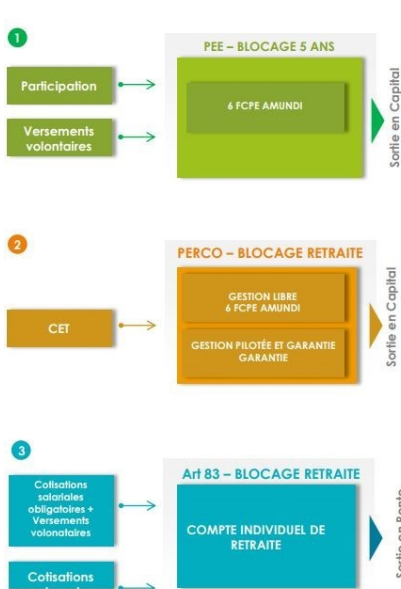
	SI PAYÉ	SI ÉPARGNÉ DANS LE PERCO
Jours de repos équivalents à 100€ bruts	100,00 €	100,00 €
Net (après déduction des charges sociales, de la CSG/CRDS et de l'impôt sur le revenu pour 1 jour de congé équivalent à 100 € bruts)	53,9 €	80 €
Abondement ORACLE net (16,5% du transfert brut, soumis à CSG/CRDS)	-	15,2 €
<b>TOTAL</b>	<b>53,9 €</b>	<b>95,2 €</b>

+76%

IR = 30%  
Charges salariales = 23%  
Charges salariales CET = 20%

Le montant ainsi épargné dans le perco correspond approximativement au montant brut, grâce aux allègements de charges et exonérations d'impôts sur le revenu dont bénéficie le collaborateur en épargnant ses jours

## Le Plan d'épargne retraite populaire (Perp)



	Social	fiscal
Entrée	CSG/CRDS 8% du montant	Non imposable
En cours de vie	-	-
Sortie	Prélèvements sociaux 15,5% des plus-values	Capital exonéré d'impôt

	Social	fiscal
Entrée	Exonéré en grande partie (sauf 7,8% sur 23% env)	Jours transférés et Abondement non imposables
En cours de vie	-	-
Sortie	-	Capital exonéré d'impôt

	Social	fiscal
Entrée	Part patronale assujettie à CSG/CRDS 8% du montant	Part salariale et part patronale déductibles du revenu imposable
En cours de vie	-	-
Sortie	CSG/CRDS/SS/CASA 6,4% de la rente	Rente imposable

## Plan d'Épargne Retraite Entreprise (Retraite supplémentaire-Article 83)

Le plan d'épargne retraite populaire (Perp) est un produit d'épargne à long terme, à cotisations définies mensuelles (vous les retrouvez sur votre fiche de paie) (**mais qui peuvent aussi être libres**) qui permet d'obtenir, à partir de l'âge de la retraite, un revenu régulier supplémentaire.

**Le capital constitué est reversé sous forme d'une rente viagère.**

*Fiscalité : Fiscalisé normalement à la sortie, car les versements font l'objet d'un avantage fiscal.*

Les détails et modalités de ce plan en vigueur chez Oracle se trouvent [ici](#).

Pour suivre l'évolution de votre Plan d'Épargne Entreprises, connectez-vous à votre [Espace Client sécurisé](#).

**En Synthèse :** Les 3 chemins vertueux de l'épargne chez ORACLE sont représentés ci-dessous, avec les bénéfices fiscaux associés.

## Point financier et bonnes gestion...

AMUNDI gère pour le compte des employés Oracle les fonds versés au PEE et au PERCO, soit plus de 22M€ à ce jour.

Amundi répartit ces sommes sur différents fonds, qui utilisent en proportions va-

riables des supports monétaires, obligataires ou actions. Evidemment la répartition est entièrement de votre responsabilité, celle d'Amundi étant de maximiser la performance de ses fonds.

Le Comité de Suivi de l'épargne Sala-

riale d'Oracle du 27 Juin a permis de constater **la bonne performance des fonds gérés par Amundi, qui se situe dans le 1er quartile sur 5 ans.** Même sur 1 an, les performances sont tout à fait correctes, sauf peut-être sur le fond soli-

daire, légèrement en retrait en ce moment.

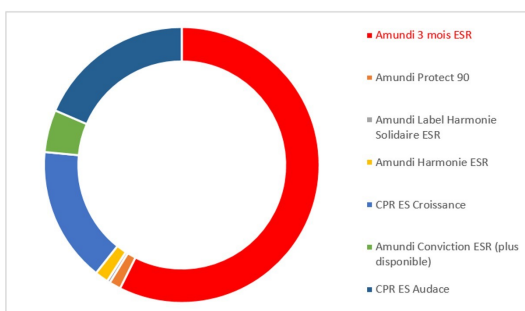
Nous sommes satisfaits des performances délivrées par Amundi à ce jour. Nous sommes à votre disposition pour vous détailler les performances de chacun des fonds disponibles.

Nous sommes satisfaits des performances délivrées par Amundi à ce jour. Nous sommes à votre disposition pour vous détailler les performances de chacun des fonds disponibles.

**Vous pourrez aussi voir sur quels supports sont hébergés ces fonds, le cas échéant faire des arbitrages entre fonds, voir un transfert du disponible PEE sur le PERCO.**

**6 supports sont disponibles** pour héberger votre épargne, plus ou moins « risqués », donc aussi plus ou moins performants. Ces supports utilisent en proportions variables des supports monétaires, obligataires ou actions :

- **Amundi 3 mois ESR** ; Risque 1/6
- **Amundi Protect 90** ; Risque 3/6
- **Amundi Label Harmonie Solidaire ESR** ; Risque 3/6
- **Amundi Harmonie ESR** ; Risque 4/6



Il n'y a pas de fond idéal, votre choix est guidé par un ensemble de considération et votre profil.

**Mais on peut dire de manière certaine que l'essentiel des 12.7 M€ placés sur « Amundi ASR 3 Mois » ne devraient pas y être ! Vous vous priver d'un gain simple, dont vous serez heureux plus tard !**

**Venez nous voir, nous pourront évaluer votre situation, vous détailler les performances des fonds disponibles, et nous pourrons vous aider à gagner plus !**

Vous avez accès en permanence à votre portefeuille [directement sur leur site](#). L'accès se fait :

- Avec votre identifiant
- Avec votre mot de passe

Si vous avez perdu ou oublié votre identifiant, vous pourrez le retrouver en ligne avec votre numéro de Sécurité Sociale, le code postal de votre domicile et la fin de votre IBAN.

*Si vous avez perdu ou oublié votre*

*mot de passe, vous pourrez le réinitialiser en ligne en indiquant votre n° d'identifiant, le code postal de votre domicile et votre n° de mobile. Votre nouveau mot de passe vous sera transmis SMS. Si vous avez perdu votre tête, il reste la RH et spécifiquement Comp&Ben. [Philippe B.](#) peut vous sauver en dernier recours...*

Vous pourrez voir sur ce site la valorisation actuelle de votre PEE et de votre PERCO, ainsi que la disponibilité des fonds sur le PEE (ceux du PERCO étant bloquées jusqu'à votre retraite).

- **CPR ES Croissance** ; Risque 5/6
- **CPR ES Audace** ; Risque 6/6

Par défaut, c'est-à-dire sans directive de votre part, les fonds sont placés sur l'actif le moins risqué, c'est-à-dire « Amundi 3 mois ESR ». Compte tenu de l'évolution économique, ce fond est très fiable, sûr, et les gains et pertes potentiels très limités. En l'occurrence cet actif, qui se comporte bien par rapport au reste du marché pour des placements comparables, **perd -0,3% par an en ce moment.**

**Nous avons affaire ici à un placement ayant un horizon très court – vous mettez l'argent là lorsque vous débloquent des fonds (par exemple pour acheter votre résidence) et voulez être sur des montants le temps de vos négos. Pas question de prendre un risque**

**sur son disponible quand on est en train de discuter un prêt avec son banquier...**

Le PERCO, en vue de la retraite, et même le PEE, bloqué 5 ans (sauf donc si une opération spéciale se profile) n'ont donc pas vocation à contenir en temps usuel un placement à horizon court de quelques mois !

**Pour autant, la MAJORITÉ des capitaux des Oracliens sont placés sur ce fond court !**

C'est évidemment dû à la conjonction du versement là par défaut, et par le fait qu'une majorité ne s'occupe pas de ses propres capitaux, peut être faute d'information / compréhension.

**A ce jour les Oracliens ont ventilés leurs capitaux de cette manière :**

Risque SRRI	NOM du FCPE	Montants
1/6	Amundi 3 mois ESR	12,7 M€
3/6	Amundi Protect 90	0,3 M€
3/6	Amundi Label Harmonie Solidaire ESR	0,08 M€
4/6	Amundi Harmonie ESR	0,35 M€
5/6	CPR ES Croissance	3,5 M€
5/6	Amundi Conviction ESR (plus disponible)	1,1 M€
6/6	CPR ES Audace	4,1 M€

*Pour aller plus loin,  
Retrouvez sur notre blog l'article :  
[L'astuce Retraite Supplémentaire](#)  
[Augmenter votre rente, Diminuez vos impôts !](#)*

**Vos délégués syndicaux CFTC**

**Brigitte Desindes - Frédéric Georgi - Fabrice Cavazzini**