



Brigitte Desindes (DS)
06.75.09.18.51



Philippe Martin (DS)
06.80.35.93.72



Eric Guerpillon (DS)
06.85.91.05.71

Le 31 Aout 2015

Bulletin (mensuel) d'information d'Août 2015

Sommaire

- 1. Note stratégique pour FY16**
 - a. Points positifs importants**
 - b. Points d'alerte et challengés par le CE**

1 - Note stratégique pour FY16

L'accord GPEC signé en Avril 2014 prévoit une mise à jour annuelle de la note stratégique et de ses conséquences pour l'emploi chez Oracle France. Cette note stratégique a été soumise à la consultation du CE lors du CE ordinaire du 17 Juin, pour avis de celui-ci lors du CE ordinaire du 28 Août.

Du point de vue de l'impact sur l'emploi à horizon 3 ans, soit 2018, , cette note stratégique fait apparaître les catégories de métiers suivants :

- Métiers sensibles, impliquant une évolution à la baisse du nombre d'emplois sur ces métiers : 193 postes en moins.
- Métiers en évolution, pour lesquels le nombre d'emplois restera stable mais dont les compétences devront évoluer ; il s'agit d'une nouvelle catégorie par rapport à la note stratégique de l'année dernière.
- Métiers stables, pour lesquels aucune évolution majeure en nombre ou en compétence n'est identifiée à ce stade.
- Métiers en développement pour lesquels est anticipé un accroissement du nombres d'emplois sur ces métiers : 58 postes supplémentaires identifiés.
- Métiers émergents, nouveaux métiers devant être créés (exemple : Cloud adoption specialist, Customer success manager) : 13 créations de postes identifiés.

Une nomenclature précise modélisant les métiers existants chez Oracle France (262 métiers uniques répertoriés dans cette nomenclature) permet alors d'identifier dans quelle catégorie se trouve un métier donné.

La commission économique du CE s'est fait assister d'un cabinet extérieur Sextant pour analyser les documents fournis par la direction et rendre son avis sur la stratégie présentée et ses impacts sur l'emploi . A l'issue de plusieurs réunions de travail au mois de Juillet, cette commission économique a dégagé les points forts suivants :

a - Points positifs importants

- La note stratégique FY16 prend bien en compte le nouvel environnement concurrentiel et l'évolution vers le Cloud d'Oracle, sous la pression du marché et de nouveaux acteurs, son impact sur la force de vente en général, sales et presales (enjeu de la mise en adéquation des offres Oracle aux enjeux métiers des clients)
- Ce nouvel environnement "digital" a aussi un impact sur le marketing qui est amené à évoluer fortement de l'événementiel "classique" vers le "social": à ce titre, tous les postes de l'organisation "Marketing" sont marqués "en évolution".
- Des postes en développement dans les organisations "Technology Sales" et "Applications Sales" alors que les croissances demandées à ces organisations pour FY16 restent modérées.
- Une stabilisation de l'organisation "Systems Sales" après plusieurs années de réduction d'effectifs

Rejoignez-nous sur notre blog : <http://cftcoracle.blogspot.fr/> et écrivez-nous cftcoracle@gmail.com



Brigitte Desindes (DS)
06.75.09.18.51



Philippe Martin (DS)
06.80.35.93.72



Eric Guerpillon (DS)
06.85.91.05.71

Le 31 Aout 2015

- De nombreux postes en développement dans l'organisation "Consulting" mais la pression sur les marges est soulignée, risquant de favoriser des embauches externes
- La nouvelle nomenclature est plus claire, avec un découpage plus fin des métiers. Elle présente par contre l'inconvénient de ne pas pouvoir cadrer de façon précise les mobilités réalisées l'année dernière puisque la nomenclature était différente. A noter que environ 50 mobilités de postes sensibles vers des postes stables ont eu lieu depuis la mise en place du process "GPEC" s'appuyant sur le centre d'orientation.
- 58 postes en développement sont identifiés à l'horizon 2018, principalement sur Technology Sales, Application Sales, Consulting (nouveau par rapport à l'année dernière). Ceci est en progrès par rapport à la note stratégique de l'année dernière.

b - Points d'alerte et challengés par le CE

- La synthèse générale présentée en début de document laisse apparaître un retard d'Oracle sur le marché du Cloud, une "course contre la montre", préoccupants pour une entreprise disposant de moyens importants. "Tout retard dans le processus d'adaptation pourrait mettre en péril la pérennité de l'entreprise dans son modèle actuel". Ceci est en contradiction avec l'affirmation "Oracle est un des leaders du cloud, notamment sur le SaaS avec l'offre logicielle la plus complète du marché". Il est noté que la transition vers le Cloud pose une question importante quant au maintien du niveau de marges d'Oracle: "Le modèle implique des tensions sur les marges, Un client SaaS n'est rentable que dans la durée".

Cependant, il s'agit bien de gérer une transition vers un nouveau "business modèle", de générer de la croissance et non pas seulement de maintenir la marge.

- Au niveau des services, il est noté que " il est indispensable qu'Oracle repense son modèle économique et transfère les revenus de la partie maintenance vers des activités de service": il faut cependant bien considérer ici aussi que les niveaux de marge de ces deux activités, "maintenance" et "services de conseil, de valeur ajoutée" ne dégagent pas du tout le même niveau de marge.
- Software support: il ressort un paradoxe entre l'affirmation "Renforcer la qualité des relations avec les clients, moins fideles dans le modèle Cloud" et la forte réductions des équipes de proximité et d'expérience. Paradoxe également par rapport à l'autre affirmation "Obtenir la taille critique des équipes afin de disposer de la réactivité et de la capacité nécessaires pour répondre au SLA client"
- Approche XLOB: "L'approche commerciale cross-LoB doit être maintenue et même développée pour permettre d'adresser les clients avec une offre globale davantage à valeur ajoutée que transactionnelle". Dans la pratique, les organisations commerciales restent assez "silotées", avec peu de structures favorisant une vraie approche XLOBs. De plus, les ressources X-sales field operations qui pourraient travailler sur ce sujet, monitorer cette activité se trouvent identifiées en emplois sensibles.
- Développement: "À un autre niveau, l'optimisation de l'activité développement devient, pour l'entreprise, une priorité qui passe notamment par le regroupement d'équipes dans certains centres de développement stratégiques clés". Ceci menace l'existence d'équipes de développement basées en France. Fort impact sur certaines équipes Identity et Java, ces équipes n'ont elles pas une expérience et une connaissance reconnues ?
- Recherche constante d'optimisation des marges: "Plus globalement, Oracle France a vocation à poursuivre ses efforts de rationalisation et d'optimisation des ressources en fonction du niveau d'activité constaté afin notamment de maintenir ses capacités d'investissement, déterminantes pour son avenir.. Ceci est aussi une menace pour les pays à forte protection sociale tels que sont ceux de la "vieille Europe", France en particulier. Exemple des équipes support, Software et Systems.
- Challenge spécifique de l'organisation "Technology Sales", devant passer d'un modèle de leader sur une offre DB on premise à un modèle de challenger face à de nombreux nouveaux acteurs en mode ouvert, cloud...
- Peu de postes en développement dans l'organisation A&C alors que celle-ci est censée accompagner la croissance des autres LOBs. Elle doit aussi avoir un rôle sur le développement du Mid Market, des petites entreprises, décrites comme "marché porteur" dans le document.
- Business Operations, Finance analyst (dont 5 personnes issues de l'aquisition de Micros), Oracle Direct en France continuent à présenter des emplois sensibles, tendance à centraliser toutes ces fonctions dans des hubs de pays à moindre coût (Roumanie, Tchéquie, Espagne, Inde...)



Brigitte Desindes (DS)
06.75.09.18.51



Philippe Martin (DS)
06.80.35.93.72



Eric Guerpillon (DS)
06.85.91.05.71

Le 31 Aout 2015

- Postes GBUs: ils sont "out of scope" de la note stratégique, donc par défaut emplois stables. A priori, pas d'analyse faites sur ces postes de part les entretiens réalisés avec les divers directeurs et managers d'entités. Il serait bien que la prochaine note stratégique prenne en compte ces 218 salariés d'Oracle France au même titre que les autres car les évolutions de l'entreprise vont les impacter au même titre que les autres

Plusieurs indicateurs laissent craindre que les emplois en développement soient plutôt pourvus par des embauches externes que par des mobilités ou promotions, ces indicateurs seront à suivre de près au cours de FY16.

- Les métiers émergents ne sont qu'au nombre de 13 à horizon 2018 ce qui est peu par rapport aux enjeux d'évolution d'Oracle tels que décrits dans la note "stratégie"

- Emplois sensibles ciblés principalement sur développement Identity et Java, les raisons évoquées pour cette évolution sont elles réalistes compte-tenu de l'expérience et de la compétence de ces équipes ? Des synergies avec des établissements scientifiques, de R&D de la région de Grenoble ne pourraient elles pas être développées ?

- Fort impact sur le SW Support avec un vrai challenge identifié quant à la qualité, la réactivité du service rendu, d'autant plus importantes dans un modèle "Cloud" fortement concurrentiel. L'expertise et la seniorité des équipes basées en France devraient ouvrir des opportunités d'évolution de ces personnes vers des postes d'analyse proactive, analyse prenant encore plus de poids dans le contexte d'offres Cloud.

- A sein du support, crainte sur le devenir de la population spécifique du support issu des équipes ex- Micros, 45 personnes, dont le profil d'âge et de qualification est différent de celui des équipes de support Oracle SW et HW

- La notion de métier en évolution doit vraiment être précisée car ne doit pas devenir l'antichambre vers l'emploi sensible ! Dans une entreprise, il est normal que les métiers évoluent, on pourrait donc considérer que tous les métiers sont en évolution, alors pourquoi n'en cibler qu'une partie. La direction doit nous préciser quelle doit être effectivement cette évolution, de façon moins générique que "compétences".

- Il est aussi à noter que le volume d'emplois sensibles est d'environ 20% du total des emplois, ce qui correspond au pourcentage maximal de l'accord signé en Avril 2014 (avec un objectif de tendre vers 10% à l'horizon 2018). Ceci pourrait laisser à penser que des emplois décrits "en évolution" ne soient en fait des emplois sensibles.

- Une réflexion est à avoir sur les causes du démarrage laborieux du centre d'orientation dans le cadre de la GPEC (seuls 60 salariés s'y sont présentés à fin FY15). La direction doit faire preuve d'une réelle volonté de voir ce centre devenir opérationnel pour faciliter le reclassement des personnes occupant des emplois sensibles.

- Quelle communication efficace sur les passerelles GPEC (60 définies à fin FY15) permettant d'évoluer d'un emploi sensible vers un autre emploi ? Ne restent elles pas à ce jour une sujet d'initié ?

- Une analyse des personnes occupant des emplois sensibles fait apparaître que seul un nombre limité d'entre eux, 25% au maximum, pourraient s'inscrire dans le plan de préretraite CAA à l'horizon 2018.

Vos responsables et délégués syndicaux, Brigitte Desindes, Philippe Martin et Eric Guerpillon

06.75.09.18.51 06.80.35.93.72 06.85.91.05.71