

8 Décembre 2014

Bulletin (mensuel) d'information de décembre 2014

Sommaire

1. **Accord d'Innovation d'Entreprise**
2. **Evolution du support en EMEA**
3. **Evolution du plan d'Epargne d'Entreprise, PEE**

1) Accord d'Innovation d'Entreprise

L'accord d'innovation d'entreprise d'Oracle France signé le 18 Avril 2014 par la CFTC et la CFE-CGC, lié à la loi sur l'emploi votée en mai 2013 (accord interprofessionnel dit ANI), comprend trois volets indissociables et complémentaires:

- 1) GPEC
- 2) CAA (préretraite)
- 3) Diversité et écosystème

CAA

Aujourd'hui, seul le volet CAA (préretraite) a été complètement défini et est donc pleinement opérationnel, il a permis à plusieurs dizaines de collègues à ce jour de partir en préretraite au fil des mois de mai à novembre, les modalités précises de ce dispositif sont disponibles sur le site HR France <http://my.oracle.com/content/web/cnt298699>. Une commission de suivi à laquelle la CFTC et la CFE-CGC participent permet de s'assurer du bon déroulement de ce volet.

Nous travaillons par ailleurs avec la DRH à l'examen de certaines demandes complémentaires non encore approuvées, telles que la prise en compte des jours d'astreinte dans le calcul de la rente de préretraite pour les populations concernées. Nous travaillerons également à l'examen d'une extension de ce dispositif prévu pour le moment à horizon trois ans, soit jusqu'en Avril 2017.

GPEC

La GPEC a pour objectif d'analyser par anticipation l'emploi au sein d'Oracle France pour prévoir à un horizon de trois ans les évolutions nécessaires de cet emploi, guidées par les tendances du marché et la stratégie globale d'Oracle. Pour cela, une note stratégique est émise chaque année, cette note décrit les postes présents et prospectifs chez Oracle France sous trois catégories:

- 1) postes sensibles
- 2) postes en émergence
- 3) postes en évolution

Les postes sensibles sont des postes dont le nombre est prévu en décroissance à horizon de 3 ans, avec des hypothèses de décroissance sur les 3 ans à venir.

Les postes en émergence sont des postes dont l'environnement et la stratégie d'Oracle laissent présager des ouvertures de postes à horizon 3 ans sans que ces postes soient effectivement ouverts aujourd'hui.

Les postes en évolution sont des postes dont des caractéristiques importantes sont en cours de changement, amenant à une évolution de compétences.

En regard de cette analyse, la GPEC a pour objectif d'analyser et proposer des passerelles entre les postes sensibles ou en évolution et des postes stables ou en émergence. Ces passerelles seront proposées au sein d'Oracle France puis ouvertes aussi à l'écosystème dans le cadre du volet "diversité et écosystème.

Pour assister à cette analyse détaillée puis à la mise en oeuvre de la GPEC, la DRH a procédé à un appel d'offres vers des prestataires externes spécialistes de ce type d'opération. Les organisations syndicales signataires CFTC et CFE-CGC ont été associées au cours du mois de Novembre au dépouillement de cette consultation à l'issue de laquelle le partenaire Deloitte a été choisi.

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

Permanences tous les mardis / 10h00 à 13h00 – 1er étage hall B Colombes

8 Décembre 2014

Nous avons été vigilants au cours des soutenances de ces prestataires à qualifier la volonté, la compétence et la transparence de ceux-ci pour l'intérêt de tous les salariés Oracle concernés par ces évolutions. Le partenaire retenu nous a paru remplir ces critères garants du succès de leur mission.

Nous serons aussi associés dans le déploiement de l'analyse des postes et des passerelles, en particulier dans la définition précise des familles de métiers, des compétences techniques ("hard skills") et comportementales ("soft skills") associées à chaque poste. Ce travail d'analyse sera fait conjointement avec des personnes de chaque organisation pour s'assurer de coller au plus près à la réalité des postes.

Le partenaire retenu aura aussi pour mission de mettre en place, animer et rendre compte du centre d'orientation qui sera mis à disposition de tous les salariés occupant aujourd'hui un emploi sensible ou en évolution pour les aider à identifier le type de poste vers lequel ils pourront s'orienter, dans une approche crédible et pragmatique. La GPEC prévoit un budget global de formations associées à ces passerelles identifiées, s'ajoutant aux budgets des organisations.

Nous serons aussi vigilants au sein de la commission de suivi de cette GPEC à identifier les résistances culturelles, managériales à la mise en oeuvre des passerelles, de façon individuelle. Nous pensons que la modélisation des familles de métiers et des compétences associées nous assistera dans cet exercice pour que les passerelles proposées soient effectivement opérationnelles.

Il est de la responsabilité de chacun de travailler dans le cadre de cette GPEC son employabilité actuelle et future et d'envisager les formations et évolutions correspondantes.

Le troisième volet "Diversité et écosystème" va également être travaillé en détail dans les mois à venir, dans l'objectif de proposer une ouverture plus large de postes dans l'environnement proche ou en développement autour d'Oracle France.

2) Evolution du support en EMEA

Diverses communications récentes au niveau EMEA, EWC (European Work Council) et de plusieurs pays européens nous ont alertés sur un projet global de réorganisation de l'organisation du support au sein d'EMEA, décidé au niveau d'Oracle Corp. Nous avons rapidement demandé au sein des instances CHSCT et CE que la direction d'Oracle France nous communique les éléments dont elle dispose à ce jour concernant l'impact pour les équipes Oracle France de ce projet. La réponse de la DRH France à ce jour est qu'aucun projet n'est annoncé ou encore moins lancé au niveau France et que tout éventuel projet devra évidemment suivre les dispositions légales françaises.

Nous sommes à l'écoute des équipes concernées, par des réunions d'information et de point réciproques, nous amenant à remonter ensuite les questions et préoccupations émises à la direction RH d'Oracle France. Notre enjeu est bien sur de défendre l'emploi en France en recueillant le maximum d'éléments possibles sur cette activité.

Vous nous avez fait part au cours de ces échanges de vous communiquer le plus possible d'éléments sur l'avancée des choses, tout en respectant la confidentialité requise au niveau de l'EWC (European Work Council), de façon à permettre à chacun d'avoir le temps d'analyser sa situation et de réfléchir à son projet personnel.

3) Evolution du plan d'Epargne d'Entreprise, PEE

Nous avons travaillé au cours des mois d'Octobre et Novembre avec l'équipe "Compensation&Benefits" d'Oracle France au dépouillement d'un appel d'offres de choix d'un prestataire pour l'étude d'harmonisation du plan d'Epargne d'Entreprise d'Oracle France: ce PEE est en effet issu des PEEs des diverses entreprises rachetées par Oracle au cours de ces dernières années, conduisant à un grand nombre de fonds de placements de caractéristiques et performances hétéroclites. L'objectif de cette harmonisation est d'analyser cet existant pour retenir à terme un teneur de compte unique gérant un ensemble de fonds de placements FCPEs plus restreint, typiquement 6.

Nous avons veillé lors de ce choix à ce que le prestataire retenu propose en bon équilibre risque/performance sur la durée dans le choix des fonds envisagés et aussi un dispositif de communication à destination de tous les salariés afin de leur apporter une vision claire de leurs placements, de leurs performances, comparées à celle des fonds comparables. Cet aspect communication claire et transparente a été important dans le choix final entre les deux prestataires restant en short-list.

Cette opération va se dérouler dans les mois qui viennent dans l'objectif d'une migration de tous les fonds actuels vers les nouveaux fonds sélectionnés avec le partenaire retenu (SIACI Saint-Honoré) d'ici la fin de l'année fiscale FY15. Une communication à destination de tous sera évidemment organisée en temps utile pour que chacun puisse choisir en connaissance de cause et en fonction de sa situation personnelle au sein des nouveaux fonds proposés.

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