



Brigitte Desindes (DS)
06.75.09.18.51



Philippe Martin (DS)
06.80.35.93.72



Eric Guerpillon (RS)
06.85.91.05.71

5 Janvier 2015

Bulletin (mensuel) d'information de Janvier 2015

*Avec les meilleurs vœux pour 2015 de
votre équipe CFTC Oracle France*

Sommaire

1. **Accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes**
2. **Comité d'entreprise ordinaire du 15 Décembre 2014**
3. **Commission de suivi de l'accord Innovation**

1) Accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes

Nous avons signé le 9 Décembre l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein d'Oracle France. Cet accord concerne la suppression des écarts de rémunération entre femmes et hommes, l'égalité d'accès aux formations, promotions, le bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Vous pouvez trouver cet accord sur le site RH France <http://my.oracle.com/content/web/cnt298699>

Cet accord apporte des avancées sur ces thèmes mais nous regrettons que de part un budget alloué fortement réduit par rapport à celui du précédent accord de Décembre 2011 (budget annuel divisé par 6), les deux points importants suivants ressortent :

- 1) peu de femmes pourront être concernées par la suppression des écarts de rémunération.
- 2) peu de réelles mesures pour équilibrer vie professionnelle et vie privée sont présentes dans cet accord.

Participant aux commissions de suivi de mise en œuvre de cet accord, nous veillerons à sa bonne exécution. L'accord prévoit une renégociation annuelle du budget alloué à la suppression des écarts de rémunération, ce qui nous permettra de revenir sur le point 1).

2) Comité d'entreprise ordinaire du 15 Décembre 2014

Une présentation du bilan Mutuelle Prévoyance d'Oracle France sur 2013/2014 nous est faite ainsi qu'une synthèse des nouveautés induites par le "contrat responsable" devant être mis en œuvre en 2015. Le déficit du régime d'Oracle France et ces nouveautés nous ont amené à concéder une augmentation du montant annuel de cotisation dont vous avez été avisés par un récent dbamail le Vendredi 19 Décembre. En contrepartie, les garanties restent pratiquement inchangées, sauf en ce qui concerne l'optique, mais l'impact devrait être faible voire nul car les opticiens ont une forte marge leur permettant de s'aligner. Ils sont par ailleurs dans un environnement s'ouvrant plus à la concurrence via de nouvelles offres, en particulier sur internet. Les employés Oracle auront tout intérêt à faire jouer cette concurrence.

Suzanne Julien présente des résultats détaillés Q2 par LOBs en commentant les tendances majeures. Il ressort de ces résultats une grande disparité dans les "achèvements" individuels, entre les LOBs et même au sein d'une LOB. Quelques gros dossiers expliquent en particulier cette disparité. Le CE fait remarquer que ce n'est pas aux collaborateurs d'assumer à eux seuls la faiblesse d'une offre spécifique (exemple de BI et MW) ou d'un secteur (exemple du secteur public pour de nombreuses LOBs). La direction souligne par ailleurs que cet "écart-type" important entre les résultats individuels est voulu comme levier de motivation, au niveau de la Corporation ou sont structurés territoires et plans de commissionnement associés.

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 (RS)
06.85.91.05.71

5 Janvier 2015

Une présentation est faite par Violaine Pénicaud et Pierre Farouz des acquisitions récentes des sociétés Front Porch Digital et Micros :

Front Porch Digital est un spécialiste dans le monde vidéo/média/ gestion de données avec de belle références WW telles que la bibliothèque du Congrès aux US, Canal + en France. Les employés français sont répartis sur plusieurs sites, dont Toulouse et Annecy. Les salariés de Toulouse devraient a priori rejoindre le site de Toulouse d'Oracle à Labège. Un datacenter important existe par ailleurs à Genève. L'intégration de Front Porch Digital pour ce qui concerne la France, LEC, est prévue au 1^{er} Avril 2015. Devrait être intégré comme une GSU (Global Sales Unit).

Micros est un spécialiste du domaine gestion hôtelière, touristique. Les employés français sont répartis principalement sur les deux sites d'Aix/Sophia et Nanterre, ces derniers rejoindront le site Oracle de Colombes. Les salariés d'Aix/Sophia devraient en principe rester dans leurs locaux actuels. L'intégration, LEC, est aussi prévue au 1^{er} Avril 2015. Une structure de R&D et Supply Chain devrait dépendre d'une structure mère basée en Ecosse.

Pour ces deux sociétés acquises, la CFTC veillera comme pour les précédentes acquisitions à la bonne intégration de tous ces salariés dans leurs entités respectives et à l'harmonisation de leurs conditions.

Un point est fait sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) par la DRH : celle-ci rappelle qu'il s'agit d'un projet structurant et innovant, se déroulant sur 3 ans. Elle reconnaît un retard dans la mise en œuvre car souhaite avoir un dispositif qui fonctionne, avec des outils (passerelles, formations) et une structure de suivi et de gouvernance. Une avancée importante est le choix début Décembre du partenaire Deloitte, choix auquel nous avons été associés au cours de plusieurs réunions au mois de Novembre en tant qu'organisation syndicale CFTC signataire de l'accord d'innovation d'Oracle France. Ce partenaire travaille d'ores et déjà sur l'étude précise des passerelles ainsi que sur la mise en place du centre d'orientation des salariés qu'ils auront la responsabilité d'animer.

La DRH rappelle son souhait de travailler sur cette GPEC avec les organisations syndicales (partenaires sociaux) et le CE dans un climat de confiance pour garantir le succès de celle-ci sur le long terme. Le CE rappelle qu'il est aussi primordial que les responsables de business, le comité de direction soient impliqués, moteurs sur celle-ci. La DRH est d'accord sur ce point et s'engage à travailler avec les partenaires sociaux en ce sens.

Nous procédons en fin de séance au vote de divers avis, dont trois avis sur les bilans de formation 2013 et 2014 et les orientations formation pour FY15. Ces votes sont importants car ils s'inscrivent dans cette même dynamique de transformation de l'entreprise et d'accompagnement des salariés dans celle-ci. De plus, ces votes avaient été plusieurs fois repoussés au cours de précédents CE alors qu'ils constituent des avancées majeures sur lesquelles nous nous étions battus. Il est ainsi acquis que les managers devront demander officiellement à chaque collaborateur de leur équipe les formations qu'il souhaite effectuer dans l'année. Il est important que les salariés bénéficient tout au long de leur vie professionnelle de formations leur permettant d'accéder à de nouveaux postes, sans attendre de se retrouver sur un poste à risque.

3) Commission de suivi de l'accord Innovation:

Pendant les négociations de l'accord innovation d'Oracle France (trois volets GPEC, Cessation anticipée d'activité (CAA) et Ecosystème/Diversité) la commission de suivi a toujours été prévue pour :

- Assurer le suivi des accords et des actions de mobilités internes et externes pour les emplois sensibles
- Analyser les dysfonctionnements et les éventuelles contestations remontées
- Donner son avis sur les passerelles identifiées et l'observatoire des métiers (GPEC)
- Arbitrer sur le bénéfice du CAA pour des salariés à partir de IC5 et plus

Après la signature de l'accord en Avril 2014, la commission a immédiatement démarré pour le volet Cessation Anticipée d'Activité (CAA) et après avis du CE pour structurer la GPEC : à ce jour, début Janvier 2015, plus de 50 personnes ont déjà pu bénéficier du CAA.

D'autre part, le partenaire Deloitte a été sélectionné parmi quatre autres prestataires début Décembre 2014 pour étudier et déployer les passerelles, le centre d'orientation, l'ouverture à l'écosystème prévus dans le volet GPEC. Avant la mise en œuvre effective de cette dernière prévue en Mars 2015, la CFTC a demandé à la direction de mettre en place dès Janvier une cellule d'accueil par ce partenaire pour les salariés occupant des postes sensibles souhaitant faire un point sur leur situation et anticiper l'étape suivante. Ce point reste toujours à valider par la direction et dans l'intervalle, la commission de suivi nous permet d'accompagner et de suivre ces salariés dans leur démarche personnelle.

Des métiers disparaissent, d'autres apparaissent, des changements profonds à multiples facettes s'opèrent dans notre monde professionnel, Oracle et écosystème: la mobilité et l'adaptation des compétences aux besoins devient une nécessité et c'est bien dans cet esprit que la CFTC a signé l'accord d'innovation d'Oracle France. Nous pensons qu'elle va constituer une aide, un cadre pour les salariés dans cette période de transition, d'accélération de la transformation de l'entreprise, afin qu'ils puissent être plus acteurs de leur avenir.

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

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