



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 20 Juillet 2015

## Bulletin (mensuel) d'information de Juillet 2015

### Sommaire

1. Comité d'Entreprise ordinaire des 15 et 16 Juin 2015
2. Présentation de nos revendications NAO
3. Harmonisation du PEE et du PERCO
4. Négociations sur le temps de travail
5. Comité d'Entreprise ordinaire du 9 Juillet 2015
6. Prime de vacances 2015

#### 1) Comité d'Entreprise ordinaire des 15 et 16 Juin 2015

- **Présentation des objectifs et de l'organisation Technology Sales FY16**

Deux tendances importantes se sont confirmées en FY15 et vont s'accélérer en FY16 : la difficulté à faire renouveler aux clients leurs contrats "ULA" et la transition des offres traditionnelles vers les offres "Cloud". C'est une remise en cause importante du modèle de business ayant des implications sur les équipes commerciales, ventes et avant-ventes, dont les comportements et contacts clients doivent évoluer pour s'adapter à cette nouvelle donne.

Il s'agit d'adresser les enjeux "SMACS" (Social Mobile Analytics Cloud Security) des clients, en passant d'un modèle de vente de produit "IT" à la solution d'une problématique business. Il s'agit d'une transformation des modèles économiques des entreprises s'appuyant sur cette transformation digitale.

L'organisation Technology Sales va capitaliser pour cela sur les équipes "KAD", "Big Data" et constituer une nouvelle équipe de "pres-sales architects", 4 personnes au départ, évolutions internes.

Une équipe de "CSMs" (Cloud Success Manager) va aussi se constituer, pour suivre et développer les offres Cloud vendues chez nos clients.

Les tâches d'avant-vente à faible valeur ajoutée sont confiés à l'organisation EPC basée en Roumanie.

Une approche plus programmatique des audits "LMS" va être mise en œuvre en FY16 afin de lutter contre la mauvaise perception des clients. Cette approche s'appuiera sur une formation des clients aux règles de licensing, en particulier dans les environnements virtualisés, sur les spécialistes "COLS" présents dans l'équipe TSBU.

Le directeur de cette entité Technology Sales insiste sur la notion d'équipe constituée de talents variés dont l'addition permet le succès.



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 20 Juillet 2015

- **Réponse de la direction aux questions posées lors de la présentation des T&Cs FY16**

La direction rappelle en préambule qu'il est de la responsabilité du management commercial de fixer les territoires et les quotas.

Elle rappelle qu'en cas de contestation d'un commercial sur les territoires et quotas sur lesquels il devra réaliser son objectif de l'année, une commission des sages constituée de personnes des Opérations, de la RH et de la Finance peut être saisie par ce commercial. Cela suppose cependant qu'une discussion ait eu d'abord lieu avec sa hiérarchie commerciale.

Le comité d'entreprise demande en séance qu'une consultation ait lieu sur ce sujet des T&Cs ; la direction répond à cette demande en redisant qu'il est de la responsabilité des managers commerciaux de distribuer les territoires et les quotas, avec les directives globales élaborées au niveau de la Corp.

- **Présentation des objectifs et de l'organisation Systems FY16**

Les résultats trimestriels de FY15 sont présentés, décomposés sur les lignes serveurs, disques et tapes ; ces résultats montrent une croissance de 56% des Engineered Systems, un dépassement des objectifs disques et tapes amenant au global un revenu FY15 en légère décroissance. Il est souligné qu'un premier deal "IaaS" de 1300K\$ a été signé en Q3, sur le compte Veolia.

Les objectifs de revenu FY16 sur ces 3 lignes sont en croissance de 2% sur les serveurs, de 29% sur disques et tapes, soit une croissance globale de 9% par rapport au réalisé FY15.

Le manager de la BU Systems indique que l'année FY16 sera celle de la stabilité des équipes ventes et avant-ventes et de la continuité de la couverture des comptes. Il souligne aussi la nécessité de s'adapter à l'évolution de nos clients vers le Cloud, d'en adapter le langage et les spécificités, de s'appuyer sur nos partenaires intégrateurs pour adresser les projets de transformation de ces clients.

Il rappelle aussi l'importance de regagner les appels d'offres de gouvernance chez nos grands clients, condition impérative pour pouvoir redévelopper un business significatif sur ces grands comptes.

L'organisation continuera donc de s'appuyer sur une équipe "Engineered Systems et serveurs" avec 3 districts dont un E&MM et une équipe "Storage Sales", disques et tapes.

- **Présentation des orientations stratégiques FY16 et des conséquences sur l'emploi**

La direction au CE une confidentialité sur ce sujet, en attendant une communication à venir de la RH, dans le cadre de la GPEC.

Le CE demande qu'un expert soit nommé pour analyser ces documents et l'assister à la rédaction des avis sur les 2 volets stratégie et emploi, ce point est voté à l'unanimité, ces avis seront rendus lors du CE ordinaire de la dernière semaine d'août. Le cabinet Sextant ayant déjà travaillé en FY15 sur les bilans économiques et sociaux va être mandaté sur cette mission.

Une communication de la direction a eu lieu le 2 juillet sur ce sujet.

Le 20 Juillet 2015

## 2) Présentation de nos revendications NAO ( Négociations annuelles obligatoires )

Nous avons présenté le 17 Juin à la direction nos revendications NAO, ci-dessous. Elle en a pris note, demandé des éclaircissements et précisions sur certaines, rendra réponse sur celles-ci dans les semaines à venir.

Nous avons axé nos demandes sur quelques thèmes importants sur lesquels nous avons présenté des éléments chiffrés et argumentés ce qui nous a distingué des autres syndicats :

- Revalorisation des salaires figés depuis plusieurs années, prenant en compte la performance individuelle
- Participation significative, Intéressement sur objectifs de groupe ( XLObs, Cloud...)
- Abondement PERCO, dans le cadre de l'harmonisation en cours PEE/PERCO
- Don de RTT à un collègue, avec abondement de l'entreprise



### REVENDECTIONS NAO CFTC JUN 2015

#### Salaire Intéressement et Participation

- Revalorisation de 6% des salaires figés (1,5% \* 4ans), à priori + de la ½ des salariés
- Revalorisation de la prime de vacances (13ème mois)
- Participation significative d'au moins ½ mois de salaire
- Intéressement sur objectifs de groupe, par exemple objectifs X/LOBs, développement ventes Cloud
- Reconduire et augmenter l'abondement pour le PERCO 700€ dans le cadre de l'harmonisation PEE
- Art 83 : augmentation de la part employeur
- Egalité professionnelle : ajustement des grades au niveau mondial par rapport aux fonctions (à travail égal job code égal)
- Clore la revalorisation des positions des assistants(es) toujours IC0/1 par changement de job code.

2

#### Pour les rémunérations variables

- Une politique motivante: Stabilité des objectifs et périmètres assignés en début d'année fiscale avec des objectifs SMART.
- Pour faciliter le business des commerciaux nous demandons des ressources locales de support en charge de la communication, formation aux process et outils de vente.(DAS, Q, Suivi des commandes)
- Accentuer la synergie entre LOBs: attribution de primes, de récompenses lors de réussites communes.

3

#### Conditions de travail et avantages sociaux

- Stock-options et RSU; Clarifier les règles d'attribution, manque de cohérence et d'équité.
- Politique voiture élargie à OCS (105 personnes)
- Revalorisation des plafonds pour déjeuner, diner lors de déplacement.
- Revalorisation de la participation de l'employeur au RIE et aux tickets restaurants (9€ ticket restaurant, 4'5€ de participation Oracle).
- Assouplissements des règles de choix d'hôtel, avion(possibilité d'en choisir un hors catalogue si plus pratique et moins cher et plus rapide)
- Parking d'entreprise sûr et proche pour tous
- Outil adapté à la mise en place du CET et des transferts CET-PERCO
- Outil a disposition des salariés pour le suivi de leur formation.
- Outil mieux adapté à la prise de congés (CP, RTT)

4





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 20 Juillet 2015

## Conditions de travail et avantages sociaux

- Télétravail : Autoriser le télétravail de 1 à 5 jours ; indemnisation plus importante pour les personnels contraints (à l'initiative de l'employeur - ex : lors d'un déménagement) au télétravail
- Promotion de la formation dans toutes les LOBs.
- Développer la politique RH de stages de fin d'étude avec possibilité d'embauche
- Une véritable politique d'embauche des salariés en situation d'handicap au travail.
- Téléphone portable pour tous les salariés
- Augmenter le budget CE des œuvres sociales à 0,8 % de la masse salariale
- Pour l'égalité H/F, budget de 300K€ et même méthode qu'en 2014

5

## Equilibre vie privée/professionnelle

- Respect des horaires de travail (proscrire les réunions tardives)
- Faciliter la garde des enfants proche des lieux de travail
- 4 jours de congés par an payés à 100% pour enfant malade.
- Don de RTT à un collègue avec abondement de l'entreprise
- Participation de l'employeur pour un salarié amené à prendre un congé de solidarité familiale (non rémunéré)

6

## Aménagement pour les seniors

- Possibilité à partir de 55ans de passer au 4/5 à 90% du salaire et ensemble des charges payées par Oracle
- Versement de l'IDR pour les départs en préretraite (CAA).
- Favoriser les projets professionnels solidaires
- Accompagnement « Comment préparer son départ en retraite ou préretraite », ...

7

## Dialogue social

- Mise en place de groupes d'expression (salariés, management) sur la conduite du changement de l'entreprise
- Améliorer l'équilibre vie Privée/vie professionnelle pour que les collaborateurs soient mieux au travail
- Pour les DS à 100% trouver un moyen pour libérer le headcount des lobs.

8



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 20 Juillet 2015

### 3) Harmonisation du PEE et du PERCO

Une réunion de lancement a eu lieu le 23 Juin avec le partenaire Amundi retenu pour mener à bien cette harmonisation et le cabinet SIACI Saint-Honoré qui nous a assisté dans ce choix.

Amundi est issu du regroupement en 2010 des entités Crédit Agricole Asset Management ( 80% ) et Société Générale Asset Management ( 20% ).

La réunion a pour objectif de finaliser les fonds communs de placement PEE et PERCO qui seront proposés dans le cadre de cette harmonisation et d'élaborer le planning des opérations.

Il est ainsi choisi pour le PEE en alternative aux placements monétaires offrant actuellement très peu de rendement le fond Amundi Protect 90 ESR offrant en principe un meilleur rendement accompagné d'une garantie à hauteur de 90% des fonds investis initialement.

Pour le PERCO, 3 fonds sont choisis, respectivement Libre, Piloté Equilibre et Garanti.

Ces choix ont été guidés en partie par les nouvelles dispositions de la loi Macron passée en Juin ( article 49.3 ) et dont les décrets d'application devraient sortir d'ici Septembre. Cette loi incite à placer dans les PERCOs pilotés, dans des fonds pour les PME, les parts d'entreprise non cotées ( Private Equity ), l'immobilier d'entreprise ( OPC I ).

Pour tenir compte du délai introduit par l'attente des décrets d'application de la loi Macron, ayant un impact sur les fonds proposés pour le PERCO, le calendrier prévisionnel suivant est établi :

- Présentation du nouvel accord PEE/PERCO au CE ordinaire du 21 Septembre
- Avis du CE rendu au CE ordinaire du 20 Octobre
- Signature suite à cet avis du CE des transferts des fonds existants vers les fonds cible
- Transfert effectif de ces fonds en Janvier/Février 2016
- Communication générale et personnalisée par courrier individuel en Janvier 2016

Au cours de ces communications de Janvier, seront bien précisées l'articulation PEE, PERCO, Retraite complémentaire Article 83 ( ne faisant pas partie de cette harmonisation PEE/PERCO ) ainsi que le détail des fonds proposés et le déroulement effectif des opérations de transfert.

### 4) Négociations sur le temps de travail

Dans le cadre de ces négociations d'harmonisation des différents modalités de travail au sein d'Oracle France, nous voyons la volonté de la direction d'amener certains catégories de salariés travaillant aujourd'hui sur une base de forfait horaire hebdomadaire à une base de forfait horaire annualisé.

Cette annualisation a pour but d'apporter plus de flexibilité à l'entreprise pour gérer les périodes creuses ou de pointe mais elle doit se faire dans le respect de l'intérêt de chaque salarié. Nous veillerons à ce que cette annualisation, si elle est effectivement mise en œuvre, ne se traduise pas par une baisse de revenu sur l'année, en lissant en particulier les majorations horaires associées à ces heures supplémentaires. De même pour un impact éventuel sur les heures de récupération, qui sera aussi examiné en détail.

Rejoignez-nous sur notre blog : <http://cftcoracle.blogspot.fr/> et écrivez-nous [cftcoracle@gmail.com](mailto: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 20 Juillet 2015*

Nous avons en ce sens demandé le 1<sup>er</sup> juillet à la direction des éléments détaillés individuels sur les heures supplémentaires réalisées en FY15 de façon à bien analyser l'impact éventuel d'une évolution vers une modalité de travail annualisée de certaines catégories de salariés.

## 5) Comité d'Entreprise ordinaire du 9 Juillet 2015

### • Présentation de l'organisation Apps France

Le "cluster leader" de cette activité a un rôle de coordination des sales managers des diverses lignes de produits, qui reportent eux-mêmes à des managers européens. L'objectif est de pouvoir générer des propositions de valeurs combinées de ces produits pour répondre aux enjeux des clients.

En FY15, malgré un Q1 très faible, le résultat global annuel s'est établi à 115Mi\$ soit 97% de l'objectif. Environ 70% de ce résultat est réalisé en mode SaaS ( Cloud ) contre respectivement 54% en FY14 et 30% en FY13, l'objectif SaaS pour FY16 est de 80%. Il est précisé que dans ces résultats, les ventes en mode SaaS sont valorisées à 3 fois l'ARR ( Annual Recurring Revenue ), sur l'hypothèse de contrats signés habituellement pour 3 ans.

Il est souligné un focus particulier sur les comptes MSE ( Mid Size Enterprise ) qui représentent une opportunité de croissance à côté des Top accounts traditionnellement adressés par Oracle. Ce développement s'appuie sur des ressources OD ( Oracle Direct ) délocalisées mais aussi sur des postes en développement en France, sales et presales.

Il s'appuie aussi sur une évolution des métiers de ces sales et presales dans la mesure où les clients n'achètent plus à des "commerciaux" mais à des experts connaissant leur métier et leur présentant l'adéquation de l'offre Oracle à leur transformation digitale. Il est précisé que cette évolution se fait aussi au fil des nouvelles affaires signées et que le focus sur le métier du client est plus important que le focus sur l'industrie de ce client.

Cette évolution des sales et presales doit se faire dans le mouvement plus général de la transformation digitale de la société : présence et échange sur les réseaux sociaux, "marketing de soi" interne et externe.

### • Présentation de l'organisation Consulting ( Customer Success )

Cette organisation est en développement, avec une embauche importante de consultants juniors à l'issue de stages, environ les 2/3 des embauches, et des profils plus seniors.

Les prestations en mode projet représentent de 40 à 50% de l'ensemble : elles présentent plus de risques liés aux engagements pris mais permettent aussi d'avoir un meilleur ratio de book to bill par rapport aux prestations "ouvertes" vendues mais pas toujours entièrement consommées. Les projets vendus sont majoritairement monoLOB ; un focus sera mis en FY16 pour vendre plus de projets "Tech BU".

L'évolution de l'offre Apps vers le mode SaaS a un impact important sur ces projets, avec une phase d'investissement nécessaire impactant la marge des premiers projets de ce type.

Il est à noter une augmentation de 2 personnes de la force commerciale en France pour adresser des clients MSE ( Mid Size Enterprise ), alors que cette force commerciale était précédemment basée à Malaga : une proximité client importante s'est en effet révélée nécessaire pour ce type d'activité.

La croissance booking demandée pour FY16 est de 19%.

Les prestations vendues sont réalisées à 70% par des consultants Oracle, 20% par un centre Oracle offshore, 10% par des consultants d'autres pays ou par des sous-traitants.





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 20 Juillet 2015

- **Présentation des orientations stratégiques de formation pour CY16**

La RH présente un document décrivant les grandes tendances de formation pour CY16, dans l'objectif d'aligner ensuite le plan de formation avec les orientations stratégiques de l'entreprise. Elle rappelle sa volonté forte de travailler de manière paritaire avec la commission formation du CE dans cet objectif. Une correspondante formation est désignée au sein de la RH.

Les quatre grandes lignes de ces orientations présentées dans ce document sont :

- 1) Adresser l'évolution du modèle de vente, sales et presales : formations métiers et offre "hybrid cloud" X-LOBs
- 2) Développer les compétences liées à l'évolution des métiers ( transformation digitale, SMAC )
- 3) Augmenter l'employabilité des personnes occupant des emplois sensibles ( bilans professionnels, accompagnement du changement )
- 4) Développer les compétences de leadership et de management ( en synergie avec la RH dans le cadre de la GPEC )

Le CE demande de pouvoir remettre son avis sur ce document au CE du mois de Septembre.

- **Présentation de l'organisation A&C ( Alliance&Channels )**

Le leader de cette organisation souligne que son organisation est stable en effectifs bien qu'adressant le business de toutes les LOBs dont plusieurs présentent des croissances en chiffre et en effectifs.

L'organisation A&C a réalisé 88% de son objectif en FY15 mais il est précisé que tous les sales ont terminé à 70% d'atteinte de leur objectif, 10% étant au dessus de 100% d'atteinte.

Le budget FY16 est en croissance de 13%, budget ambitieux supportant la croissance des autres LOBs. Cette croissance implique un quota en croissance importante pour 20 des 26 sales de l'organisation. Les quotas distribués incluent un uplift de 10%, minimum requis par la Corp.

L'impact des ventes en mode SaaS chez les partenaires intégrateurs est très fort car les projets de ce type représentent typiquement de 30 à 300 jours de prestations alors que certains projets traditionnels "on premise" pouvaient représenter 3000 jours de prestation. Ces partenaires attendent d'Oracle un accompagnement pour adresser ces nouveaux projets, impliquant aussi des gros changements d'approche et de méthodologie. La stratégie partenaires de l'organisation Consulting ( Customer Success ) reste à développer en ce sens.

- **Présentation des résultats et objectifs de l'organisation Technology Sales**

Le leader de cette organisation, Richard Frajnd, également Country leader depuis FY16, détaille les résultats FY15 et les objectifs FY16.

FY15 s'est terminée à 87% du plan ( budget de 204Mi\$ ), du fait du décalage d'un deal très important.

L'objectif FY16 est de 211 Mi\$, avec un effectif essentiellement stable d'environ 260 personnes. Au sein de cet objectif, le PaaS est à 14Mi\$. Il est noté que les ventes en mode PaaS sont valorisées à 3 fois l'ARR ( Annual Recurring Revenue ), sur l'hypothèse de contrats signés habituellement pour 3 ans.

POUVOIR S'OPPOSER  
**TOUJOURS  
PROPOSER**



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 20 Juillet 2015*

Richard Frajnd souligne l'importance des changements de société évoluant vers une économie d'usage et de partage plutôt qu'une économie de possession, dans de nombreux domaines. Cette évolution a bien sûr un impact sur le mode et les comportements de vente de l'offre Oracle, particulièrement au sein de cette entité Technology Sales qui était historiquement leader sur le marché de la base de données "On Premise" et devient challenger sur ce nouveau marché.

Un coaching en ce sens des sales directors est actuellement réalisé et sera ensuite décliné dans les organisations.

Le CE rappelle l'importance de l'accompagnement et de la formation des salariés d'Oracle dans cette transformation et propose à la RH et au Country leader d'organiser à la rentrée une journée de réflexion sur la conduite de ce changement avec les directeurs des LOBs. La proposition est retenue.

## 6) Prime de vacances 2015

La prime de vacances pour cette année sera de **962 € brut**. C'est un élément du salaire brut soumis à cotisations sociales.

Elle sera versée sur votre bulletin de paie de juillet.

Elle est calculée par rapport au montant global de l'indemnité congés payés due à tous les salariés de l'entreprise au titre de la période de référence (1er juin 2014 au 31 mai 2015). Elle représente 10 % de ce montant qui est réparti uniformément entre tous les salariés présents au 31 mai 2015 et au prorata du temps de présence dans la fiscale (les salariés en suspension de contrat ne la perçoivent pas).

La CFTC a demandé à la Direction, lors des NAO 2015 (Négociations Annuelles Obligatoires), l'étude de la revalorisation significative de la prime de vacances pour s'approcher d'un 13ème mois. La reconnaissance des salariés au travers de primes, intéressement et participation sont des sujets qui tiennent à cœur la CFTC.

*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](mailto:cftcoracle@gmail.com)



**Permanence CFTC tous les mardis de 10h00 à 12h30, RdJ hall B Colombes, au niveau du CE**