



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 16 Juin 2015

Bulletin (mensuel) d'information de Juin 2015

Sommaire

1. Comité d'Entreprise ordinaire du 19 Mai 2015
2. Harmonisation des modalités du temps de travail : Micros
3. Négociations annuelles obligatoires (NAO)

1) Comité d'Entreprise ordinaire du 19 Mai 2015

- Point d'avancement de l'accord GPEC

Le centre d'orientation a reçu à la date du 10 Mai 60 personnes occupant un emploi sensible (sur 195 au total) pour un premier entretien d'une heure. Un certain ralentissement a été observé fin Mars/début Avril dans l'attente de la finalisation de la base des passerelles liées à l'évolution des métiers sensibles vers des métiers stables ou en développement.

A la suite de ces 60 entretiens, ces personnes sont maintenant invitées à donner suite à leur démarche par des entretiens plus approfondis avec les consultants de Deloitte affectés à cette opération ; ces consultants ont accès à une base de connaissance "Oracle Jobs Body of Knowledge" permettant de supporter le travail fait avec les salariés concernés, ceci en complément d'une approche personnalisée prenant en compte le parcours et les spécificités de chacun. Ce travail a pour objectif d'identifier des pistes d'évolution pour les salariés avec des formations adéquates.

A ce jour, 60 passerelles sont définies dans cette base de connaissance. Par ailleurs, des métiers en développement et émergents ont été pré-identifiés avec les responsables de LOBs, dont beaucoup de métiers liés à la transition vers le Cloud (Enterprise Architect, Customer Success Manager, Community Manager, Cloud Adoption Specialist).

La DRH souligne ces moyens mis en œuvre et rappelle qu'il est de la responsabilité de chacun de les utiliser dans leur démarche de "mise en mouvement". Cette responsabilité personnelle permet aussi de conserver l'anonymat de cette démarche, jusqu'à sa phase de concrétisation.

La DRH rappelle aussi que la GPEC reste indépendante des autres démarches entreprises par le salarié pour retrouver un emploi dans l'entreprise ou à l'extérieur, conformément à ce qui est prévu dans cet accord GPEC signé en Avril 2014. La seule contrainte est pour les salariés arrivant en phase de concrétisation de leur évolution de devoir renoncer alors à s'inscrire dans le plan de préretraite (CAA), faisant partie de l'accord global signé en Avril 2014.

La commission de suivi dont nous faisons partie et active dans le cadre de cet accord a pour mission d'identifier les difficultés rencontrées, n'hésitez pas à nous les faire remonter.

Après les présentations respectives faites au CE et CHSCT, la DRH communiquera à l'ensemble des employés l'état d'avancement de la GPEC.



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 16 Juin 2015

- **Commission économique, présentation du bilan économique et social par Sextant**

Le cabinet Sextant a été missionné par la précédente mandature pour produire une synthèse du bilan économique FY14 Oracle. Partant des résultats de la Corp pour aller aux résultats France puis sur une déclinaison par LOBs, cette synthèse met en exergue les points marquants suivants:

- Transition de toutes les LOBs vers le modèle Cloud, avec des impacts organisationnels et financiers
- Bon équilibre entre croissance externe et organique
- Augmentation du pourcentage consacré à la R&D pour accompagner cette transition vers le Cloud
- Contrôle des coûts (commerciaux & administratifs & delivery), optimisation par offshoring
- Divers points de fonctionnement.

2) Harmonisation des modalités du temps de travail, Micros

Une présentation des modalités de travail des salariés du support et consultants de Micros nous est faite par Canio Saluzzi, manager ex-Micros.

Les salariés du support sont basés à Aix en Provence, dans deux équipes distinctes dédiées respectivement au support "Restauration (Food&Beverage)", 13 personnes, et "Hôtellerie", 25 personnes. Ils assurent un support téléphonique pendant les heures d'ouvertures spécifiques à ces deux activités, 9h à 23h pour la restauration, 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 pour l'hôtellerie. Ils ne font pas d'interventions sur les sites clients.

- **Support "Hôtellerie"**

Les 25 employés de ce support alternent un horaire de travail "normal" de 9h à 17h, semaine hors les week-ends et un "shift" sur un des trois créneaux 7h à 15h, 15h à 23h, 23h à 7h. Cela leur permet d'être alignés avec les horaires des hôtels, avec 2 personnes au moins sur chaque créneau de shift. Ils n'ont à ce jour pas de système d'astreinte. Le planning du mois est constitué entre le 8 et le 15 du mois précédent, prenant en compte les souhaits et contraintes des salariés et les contraintes légales de temps de travail et repos. Ce planning est fait manuellement, dans une feuille Excel, sans utilisation d'outil spécifique.

Une voie d'amélioration serait de mettre en place des astreintes pour gérer de façon plus souple les absences imprévues et de constituer le planning à l'aide d'un outil spécifique adapté, qui garantirait aussi de respecter les contraintes légales et de donner des critères plus formels pour arbitrer les souhaits et demandes des salariés (créneaux horaires, week-ends, vacances, événements particuliers).

- **Support "Restauration, Food&Beverage"**

Les 13 employés de ce support suivent pour leur majorité l'horaire de travail "normal" de 9h à 17h, week-ends compris, tout en assurant aussi un "shift" sur le créneau 15h à 23h. Leur planning est constitué de la même manière que pour le support "Hôtellerie".

Ces deux supports sous-traitent les interventions sur site nécessaires (interventions HW sur serveurs, imprimantes, caisses...) à un partenaire spécialisé, Inibar, disposant d'implantations sur toute la France métropolitaine et outre-mer. Ces interventions se font dans les horaires de travail de semaine, de 9h à 17h.

Les 23 consultants de Micros, "installateurs/formateurs", travaillent sur des horaires "normaux" en semaine, de 9h à 17h, avec parfois aussi des "shifts" sur les créneaux 7h à 15h, 15h à 23h, 23h à 7h lors des mises en production. Ils assurent sur site le paramétrage, la formation et transfert de compétences.

Ces consultants sont tous basés à Paris et se déplacent chez tous les clients en Ile de France ou régions. Ils ne disposent pas de voiture de service. Ils sont en général hébergés par les hôtels dans lesquels ils délivrent les prestations. Une partie des prestations est sous-traitée au partenaire Inibar.



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 16 Juin 2015

3) Négociations annuelles obligatoires (NAO)

Vos délégués syndicaux CFTC ont participé en Mai à plusieurs réunions préparatoires des NAO au cours desquels les équipes RH et "Comp&Ben" nous ont fait un état des lieux des évolutions salariales, avantages sociaux, autres éléments de rémunération, conditions de travail au cours de l'année écoulée. Nous avons recueilli beaucoup d'informations qui vont nous permettre de présenter nos revendications dans le cadre de cette NAO. Nous allons regrouper ces revendications dans les catégories principales suivantes:

- o Salaire, Intéressement et Participation
- o Rémunérations variables
- o Conditions de travail et avantages sociaux
- o Equilibre vie privée et vie professionnelle
- o Aménagements pour les seniors

Nous serons vigilants dans ces revendications à privilégier une hausse des salaires collective "de rattrapage" (une partie importante des salariés n'ayant pas eu d'augmentation depuis plusieurs années) ou dans le cas d'augmentations individuelles, que les règles d'attribution de ces augmentations soient le plus objectives et pertinentes.

Ceci sera aussi valable pour les règles d'attributions des stock-options et RSU qui nous apparaissent manquer de cohérence et d'équité dans le système actuel.

Nous veillerons aussi à ce que les autres éléments de rémunération (PEE, PERCO, Article 83) ou avantages sociaux ne soient pas considérés comme des substituts de la politique salariale.

Enfin, nous proposerons plusieurs demandes relatives à l'équilibre vie privée et vie professionnelle, en particulier pour aider les salariés "aidants", amenés à s'occuper d'un des membres de leur entourage en cas de maladie ou de situation imprévue.

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