



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 Mars 2015

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

### Sommaire

1. Top départ pour les élections
2. La campagne a démarré, certains sont prêts à tout...
3. Comité d'Entreprise ordinaire du 16 Février
4. Harmonisation du plan d'Epargne d'Entreprise ( PEE )
5. QRCode CFTC: allez sur nos dossiers pratiques
6. Ne perdez pas vos RTT !
7. Comité d'Entreprise extraordinaire du 2 Mars
8. Démarrage du centre d'orientation
9. Adhérez à la CFTC pour être mieux informé et défendu

#### 1) Top départ pour les élections professionnelles du 18 au 20 mars 2015

Les modalités du vote pour des prochaines élections professionnelles sont enfin entérinées. Le marathon commence pour les groupes qui souhaitent se présenter: construire sa profession de foi, choisir ses représentants, promouvoir ses idées, son programme...

Comme à chaque période électorale, nous avons regroupé les adhérents CFTC pour réfléchir et travailler à vous présenter nos valeurs et nos propositions pour améliorer le quotidien des salariés d'Oracle France.

C'est en voyant se former le groupe des volontaires prêts à se présenter, composé de nouveaux venus plein d'enthousiasme et d'élus ayant déjà fait leurs preuves, que nous nous sommes dits qu'il fallait mettre à l'honneur ce groupe dynamique et uni.

Nous irons d'ici peu à votre rencontre pour présenter notre profession de foi et nos propositions pour la prochaine mandature afin que vous puissiez juger par vous-même de ce qui fait la force de nos représentants: leurs qualités humaines et leur pugnacité.

#### 2) La campagne a démarré, certains sont prêts à tout...

Certains revendiquent confiance et confidentialité dans l'accompagnement des salariés et se croient autorisés à publier "en exclusivité" des listes de personnes ayant quitté l'entreprise au cours des derniers mois, sans leur consentement, ni connaître les raisons ayant motivé leur départ (deux d'entre elles étant malheureusement décédées pendant cette période).

.... A la CFTC, nous préférons accompagner réellement et en toute confidentialité les salariés en difficulté, prendre en compte leur situation personnelle spécifique, chercher une solution leur évitant une rupture conflictuelle à l'issue longue et hasardeuse ( prud'hommes, avocats et tribunaux, jugements, appels, cassation...)

D'autres encore préfèrent discuter à perte de vue et restent inactifs sur le sujet majeur de la redistribution des résultats du groupe Oracle au sein d'Oracle France....

... A la CFTC, nous préférons saisir toutes les occasions de challenger la direction sur ces points afin d'obtenir une juste et significative redistribution aux salariés des résultats, fruits de leurs contributions et efforts à tous les niveaux. Cette juste redistribution devrait représenter plusieurs milliers d'euros annuels pour chaque salarié. C'est pourquoi nous travaillons sur un Plan d'Epargne d'Entreprise pouvant être alimenté significativement en priorité par participation et intéressement, avec abondement de l'entreprise, ce qui n'est pas le cas depuis des années.

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



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



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 Mars 2015

### 3) Comité d'Entreprise ordinaire du 16 Février

- **Information-consultation sur la révision de la politique voiture**

Cette révision, décidée au niveau EMEA, a pour objectif de rationaliser les politiques voiture des pays européens et d'optimiser les coûts. Le parc Oracle France, qui se compose d'environ 1000 voitures, coûte actuellement en moyenne 950 euros/mois par voiture. Ce coût inclus le loyer mensuel, les assurances, taxes écologiques et malus.

La Direction explique que la nouvelle politique voiture tient compte des nouvelles contraintes législatives et écologiques française, mais aussi de la pratique, courante dans le secteur informatique, de récompenser un collaborateur de valeur par l'attribution d'un véhicule de qualité. La stratégie choisie est de conserver l'attractivité de venir ou de rester travailler chez Oracle par rapport aux autres entreprises du secteur pour les talents confirmés.

En conséquence :

- les Sales et preSales IC1 et IC2, ainsi que les M3 et IC5 "hors business" deviennent inéligibles à la politique voiture, ce qui représente un total de 126 personnes.
- Les Sales Service renewals et les équipes LMS ( License Management Specialist ) deviennent éligibles, soit un total de 10 personnes.

Nous avons souligné que ces choix défavorisent des populations importantes qui doivent se rendre sur site : les "field" , certains sales/presales IC1 et IC2, mais surtout les équipes Consulting qui restent toujours inéligibles. La CFTC a donc demandé à ce que les consultants puissent être intégrés dans les populations éligibles.

Les personnes sont actuellement éligibles à l'attribution d'une voiture garderont leur éligibilité tant qu'ils ne changeront pas de poste, ou de grade. Ils conservent donc leur voiture actuelle et pourront la renouveler dans le respect des nouvelles catégories.

Nos élus ont indiqué que ce principe pourrait constituer un frein à la mobilité.

La nouvelle politique remplace les 5 tranches actuelles de loyer (de A à E) par 8 tranches de loyer (de 1 à 8). Dans les tableaux ci-dessous, on peut se rendre compte d'une augmentation plus importante des loyers des tranches les plus hautes, pour matérialiser la stratégie de valoriser les talents.

Ces nouvelles catégories encouragent aussi des véhicules plus "verts", avec une limitation à 160 g de CO2 des tranches les plus élevées ( une exception sera autorisée pour les monospaces de 5/7 places car aucun ne rentre sous ce seuil aujourd'hui ).

La CFTC remarque que ces nouvelles tranches favorisent fortement les grades M3 à M7 toutes LOBs confondues. Par exemple, les managers M4 ( 82 personnes éligibles ) verront une augmentation de 15% de leur budget mensuel. Nous avons demandé une répartition homogène de l'augmentation des loyers mensuels sur l'ensemble des catégories et non uniquement sur les grades M3 à M7.

Les contrats passeront de 42 mois à 48 mois, toujours pour 80.000 kms.

Enfin, cette politique fait passer à un modèle TCO, incluant en particulier les taxes écologiques, ce qui permettra aux salariés choisissant des modèles à faible émission de pouvoir bénéficier de plus d'options sur leur véhicule.

Certains nouveaux services seront proposés par Arval, dont une application mobile pour smartphones et des formations "Eco conduite, "Eco sécurité"

L'impact budgétaire de cette nouvelle politique est estimé à une réduction de 4%. Le réel impact significatif aura lieu lorsque les personnes occupant actuellement des postes devenus inéligibles auront changé de poste ou quitté l'entreprise.



Brigitte Desindes (DS)  
06.75.09.18.51



Philippe Martin (DS)  
06.80.35.93.72

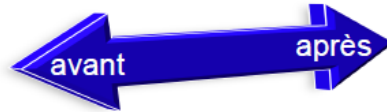


Eric Guerpillon (RS)  
06.85.91.05.71

5 Mars 2015

## Catégories et loyers associés

Catégorie	Budget = Loyer
A	400
B	460
C	590
D	625
E	840



Catégorie	Nouveau loyer
1	350
2	400
3	460
4	590
5	650
6	720
7	870
8	950

## Projet d'impact fonction Sales et Presales Comparaison Catégories/Loyer : avant/après

SALES					
	Cat	Current lease cost	Cat	New lease costs	Budget variance
IC1	B	460 €			
IC2	B	460 €	2	400 €	
IC3	B	460 €	3	460 €	0%
IC4	C	590 €	4	590 €	0%
IC5	D	625 €	5	650 €	4%
IC6	E	840 €	6	720 €	-14%
M2	B	460 €	3	460 €	0%
M3	C	590 €	5	650 €	10%
M4	D	625 €	6	720 €	15%
M5	E	840 €	7	870 €	4%
M6	E	840 €	8	950 €	13%
M7	E	840 €	8	950 €	13%

PRESALES					
	Cat	Current lease costs	Cat	New lease costs	Budget variance
A		400 €			
A		400 €			
A		400 €	2	400 €	0%
B		460 €	3	460 €	0%
D		625 €	4	650 €	4%
E		840 €	6	720 €	-14%
B		460 €	3	460 €	0%
C		590 €	5	650 €	10%
D		625 €	6	720 €	15%
E		840 €	7	870 €	4%
E		840 €	8	950 €	13%
E		840 €	8	950 €	13%

## Projet d'impact fonction Others et Support Comparaison Catégories/Loyer : avant/après

OTHERS					
	Cat	Current	Cat	New lease costs	Budget variance
IC1					
IC2					
IC3	B	460 €	2	400 €	-13%
IC4	B	460 €	3	460 €	0%
IC5	D	625 €	5	650 €	4%
IC6	E	840 €	6	720 €	-14%
M2	B	460 €			
M3	C	590 €	5	650 €	10%
M4	D	625 €	6	720 €	15%
M5	E	840 €	7	870 €	4%
M6	E	840 €	8	950 €	13%
M7	E	840 €	8	950 €	13%

SUPPORT FIELD SUPPORT					
	Cat	Current	Cat	New lease costs	Budget variance
B		460 €	1	350 €	-24%
B		460 €	2	400 €	-13%
B		460 €	3	460 €	0%
D		625 €	5	650 €	4%
E		840 €	6	720 €	-14%
B		460 €	2	400 €	-13%
C		590 €	5	650 €	10%
D		625 €	6	720 €	15%
E		840 €	7	870 €	4%
E		840 €	8	950 €	13%
E		840 €	8	950 €	13%



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 Mars 2015

- **Présentation de l'organisation BI ( Stéphane Champion )**

Stéphane Champion dirige depuis plusieurs années cette entité. Au départ, constituée de sales "co-prime", "prime" depuis FY13. Il fait état d'un premier semestre H1 difficile, du en particulier à la faiblesse des ventes de l'offre "BI Foundation", et souligne que les ventes sont surtout des ventes de conquête de nouveaux clients, donc plus concurrentielles. Le second semestre H2 s'avère plus prometteur du fait de l'arrivée de nouveaux produits en Q4, dont "Big Data Discovery". Dans ce domaine aussi, les offres en mode Cloud sont en forte croissance.

- **Point sur le déploiement de l'accord GPEC**

Le partenaire Deloitte présente le principe de nomenclature des postes Oracle et des passerelles permettant d'évoluer d'un poste à un autre en interne. Cette notion de passerelle pourra être élargie à une notion de trajectoire vers des postes en externe ne faisant pas partie de la nomenclature des postes internes Oracle.

La DRH rappelle que c'est au collaborateur occupant un poste sensible de se mettre en mouvement pour développer son employabilité, ce qui est l'objectif premier de la GPEC. La GPEC ne s'oppose pas au process "ordinaire" de recrutement, de mobilité interne.

Le centre d'orientation sera ouvert le 5 Mars pour accompagner les salariés dans leur projet, affiner et formaliser celui-ci ; ce centre d'orientation sera constitué de professionnels de Deloitte, soumis à la confidentialité des informations qu'ils recueilleront lors de ce premier entretien d'accueil et lors des entretiens d'orientation éventuels qui s'en suivront.

Le centre d'orientation pourra décider dans certains cas d'un bilan de compétences individuel mais celui-ci ne sera en aucun cas automatique sachant que les entretiens avec le centre sont déjà des bilans professionnels et personnels.

Une hotline associée à ce centre d'orientation sera ouverte aussi le 5 Mars, de 9h à 18h, au 0800 00 22 28.

Pour les collaborateurs de province, des permanences seront organisées en région, en fonction des demandes d'entretien reçues.

- **Avis du CE relatifs à l'information/consultation des acquisitions Micros et Front Porch Digital**

Ces deux avis sont lus en CE et soumis au vote. L'avis sur Front Porch Digital est favorable, à l'unanimité. L'avis sur Micros est défavorable, à la majorité.

#### 4) QRCode CFTC : allez sur nos dossiers pratiques

**Vous avez flashé : ...Un Problème, Une Question, Besoin d'Aide ?... Merci !!**



\* Appli «scan» téléchargeable sur AppStore et PlayStore

Vous êtes déjà plus de 600 personnes à avoir flashé à l'aide de votre smartphone notre QR-Code laissé à disposition. Nous ne pensions pas rencontrer un tel succès aussi nous avons décidé de rendre cette page visible pour tous les employés en la rajoutant dans notre menu (rubrique "A l'affiche") : Un nouveau dossier pratique a été posté sur la retraite.

Cette page du blog, met à votre disposition des dossiers pratiques traitant d'une multitude de sujets. Elle sera mise à jour régulièrement. N'hésitez pas à remonter les sujets pour lesquels une synthèse vous aiderait à mieux y voir dans les méandres des accords d'entreprise.

L'équipe de la CFTC est là pour vous assister au quotidien par des actions concrètes loin des discours creux et pompeux.

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 (RS)  
06.85.91.05.71

5 Mars 2015

## 5) Harmonisation du plan d'Epargne d'Entreprise ( PEE )

Le partenaire SIACI Saint-Honoré retenu en Décembre pour réaliser cette harmonisation a organisé une réunion conjointe le 9 Février avec la RH et les organisations syndicales pour nous présenter les prestataires qui recevront l'appel d'offres : les 6 établissements suivants présentant des références en Epargne d'Entreprise sont retenus au cours de cette réunion :

- BNP
- Natixis
- Amundi
- HSBC
- Humanis
- Axa

Le planning de réponses, de dépouillement et de choix est le suivant :

- Réponses des 6 prestataires consultés pour le 6 Mars
- Dépouillement, choix des prestataires retenus à l'oral ( 3 en principe ) pour le 28 Mars
- Oraux des prestataires retenus les 7 et 8 Avril
- Choix final du prestataire pour le 13 Avril.

Nous avons veillé dans le choix de ces prestataires à ce qu'un panel le plus large et diversifié soit proposé pour permettre un choix convenant au plus grand nombre de salariés pour le transfert de leurs avoirs actuels vers les fonds cibles proposés . En particulier, au moins un fond ISR ( Investissement Socialement Responsable ) devra être proposé par les soumissionnaires.

Lors du dépouillement et des oraux, nous serons aussi vigilants sur l'information, les sites Web proposés par ces prestataires.

## 6) Ne perdez pas vos RTT !

Les RTT acquis du 1er janvier au 31 décembre 2014 doivent être soldés avant le **31 mars 2015**.

Vous avez la possibilité :

- de les prendre (FR **RTT2** PLAN dans OTL)
- de les transférer dans votre **Compte Epargne Temps** (CET : Transfer from RTT2 to CET dans OTL).

**Si vous ne prenez pas vos RTT2 ou si vous ne les transférez pas dans votre CET avant le 31 mars 2015, ils seront perdus !**

## 7) Comité d'Entreprise Extraordinaire du 2 Mars

Un CE extraordinaire s'est tenu le Lundi 2 mars 2015 pour une information / consultation sur l'extension de la qualification en métier sensible de certains métiers Software Support : il s'agit des métiers Business Analyst, Technical Analyst et Product Support Manager du Software Support. Ces métiers regroupent aujourd'hui 11 personnes.

Cette qualification en métier sensible a pour objectif dans le cadre de la GPEC de permettre aux personnes concernées de pouvoir disposer du dispositif mis en place, en particulier du centre d'orientation devant ouvrir le 5 Mars. Ceci, en amont d'une nouvelle note stratégique devant être produite d'ici fin Avril, tel que prévu dans l'accord GPEC.

Le CE prend acte de cette demande d'amendement de la direction et lui demande un délai de quelques jours pour donner son avis.



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 Mars 2015

Pour ces métiers comme pour les autres du Support Software déjà listés dans la note stratégique de 2014 qui représentaient 103 personnes, l'objectif est de permettre aux personnes concernées de se mettre en mouvement pour augmenter leur employabilité et envisager l'évolution de leur emploi au sein d'Oracle ou dans son écosystème externe.

## 8) Démarrage du centre d'orientation

Le centre d'orientation a ouvert le 5 Mars, il est accessible au 0800 00 22 28

Une équipe de 10 consultants est dédiée à recevoir d'ici fin Mai pour un premier entretien d'accueil d'une heure les salariés occupant un emploi sensible.

Ces entretiens auront lieu à Colombes, Vélizy et dans les agences de province. Axcoss by Deloitte s'est engagé à préserver une stricte confidentialité du contenu de ces entretiens.

Ce premier contact pourra être suivi par plusieurs entretiens si la personne le souhaite pour lui permettre de construire son projet professionnel. Ce projet pourra être interne ou externe, de reconversion, de création ou reprise d'activité; les consultants ont des spécialisations sur ces thèmes.

Le salarié souhaitant poursuivre son projet demandera la levée de confidentialité de celui-ci pour validation par la RH en lien avec la commission de suivi.

Afin de bien cerner les compétences actuelles du collaborateur pour décliner une trajectoire vers un autre poste, Axcoss by Deloitte proposera dans certains cas un bilan professionnel et personnel d'une durée de 10 heures.

Il est bien précisé que se présenter au centre d'orientation pour analyser sa situation, ses pistes de projet, ne préjuge pas du choix effectif que le salarié fera ensuite, en particulier vis à vis du plan CAA ( préretraite ) faisant aussi partie de l'accord d'innovation. Ce n'est que si le salarié choisit effectivement de donner suite à un projet et que celui ci est validé par la RH qu'il devra alors dans ce cas renoncer au plan de préretraite si il y a lieu.

Certaines questions posées sont du ressort de la RH et Axcoss by Deloitte s'est engagé à leur remonter, nous veillerons à ce que la RH y réponde (planning global et étapes, validation des projets et des budgets associés, postes ouverts en interne).

Indépendamment de la situation actuelle, en particulier pour les salariés de Software Support, la CFTC vous recommande de prendre rendez-vous pour ce premier entretien d'accueil; même si vous n'avez pas à ce jour de projet précis, l'expérience de ces consultants nous paraît un atout qu'il serait dommage de ne pas utiliser.

## 9) Adhérez à la CFTC pour être mieux informé et défendu

Pour une cotisation annuelle comprise entre 90 et 180 euros suivant votre revenu annuel, vous devenez adhérent à la CFTC. Le montant de cette cotisation est déductible à 66% de votre revenu imposable ce qui ramène cette cotisation annuelle réelle entre 30 et 60 euros, soit moins que le coût d'un plein de votre voiture. Cette adhésion vous apporte immédiatement les avantages suivants :

- Vous rejoignez la section syndicale d'Oracle France, une équipe dynamique, unie et disposant d'une grande autonomie dans son action syndicale ( principe de subsidiarité propre à la CFTC ), dans l'intérêt de tous les salariés.
- Vous disposez d'une information et protection juridique dédiée, d'une plateforme d'assistance 6 jours sur 7.
- Vous pouvez bénéficier de formations au droit du travail, à l'action syndicale, dispensées et financées par la CFTC
- Vous disposez d'une assurance Responsabilité Civile complémentaire, d'une assistance, en partenariat avec la MACIF
- Vous disposez aussi de nombreux supports, contacts au niveau de l'organisation ( Union départementale, Union Régionale, Confédération ), vous permettant d'élargir votre réseau professionnel. ; savez vous que Brigitte Desindes, responsable de la section Oracle France, est aussi vice présidente du Syntec CFTC et Présidente de l'Union Départementale 78 ?

*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)



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