



Brigitte Desindes (DS)  
06.75.09.18.51



Philippe MARTIN (DS)  
06.80.35.93.72



Frédéric GEORGI (DS)  
06.15.71.48.21

Le 21 Mars 2016

## Bulletin d'information de Mars 2016

### Sommaire

1. Le bulletin CFTC continue
2. Comités d'Entreprise ordinaire
3. Points et conséquences du PSE
4. Participation et intéressement à géométrie variable
5. Transformez vos RTT2 avant le 31 Mars 2016
6. Projet de loi El Khomri
7. Autre point à combattre

### 1. Le bulletin CFTC continue

Le plan (PSE) de l'entreprise de ces derniers mois nous a tous mobilisés pour apporter au mieux notre aide aux personnes impactées au détriment du bulletin d'information CFTC et nous nous en excusons. Cette restructuration a aussi touché des élus CFTC dans les différentes instances CE, CHSCT, DP. Nous remercions pour leurs fortes implications Eric Guerpillon dans sa responsabilité de délégué syndical également très actif dans la rédaction de ce bulletin, Anne Arnoult secrétaire du CE, Claire Tanguille élue au CE et au CHSCT, Vincent Perrot élu au CHSCT, Laure Lizlow, Talar Guzelbodur, Philippe Cendrowski élus DP. Nous leur souhaitons la meilleure réalisation possible de leurs projets.

En plus de l'accord sur le PSE, nous avons signé un accord cadre portant sur plusieurs points, dont le plus important est la continuation et le renforcement de l'accord innovation signé en Avril 2014 ( GPEC, CAA (pré retraite)) et un engagement de sa reconduction à des conditions comparables à l'échéance d'Avril 2017. Il a toutefois été d'ores et déjà précisé par la Direction que le renouvellement de l'accord CAA (pré retraite) en Avril 2017 sera possible en appliquant un plafond qui sera fixé lors de ces négociations.

Nous avons aussi obtenu un engagement de la RH d'un abondement au PERCO de 600€ pour une durée de 3 ans.

Nous avons aussi obtenu en cas d'un nouveau PSE qu'il soit intégré un dispositif de "CAA PSE" comparable à celui du PSE actuel.

Les conditions du PSE actuel et toutes les mesures citées ci-dessus ont eues comme contrepartie pour les organisations syndicales d'accepter de signer un avenant à l'accord de génération signé par la CFTC en Septembre 2013, levant l'interdiction de licencier les salariés de plus de 55 ans.

### 2. Comité d'entreprise ordinaire

#### Présentation de l'analyse des comptes FY15 par le cabinet Sextant

Comparaison aux autres groupes :

- Revenu stable, croissance hors effet de change, Oracle a la profitabilité opérationnelle la plus importante
- IBM transition de son business. Beaucoup d'innovation, plateforme watson (googelisée) orientée vers une économie de la connaissance pour mieux gérer l'avenir.

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



Frédéric GEORGI (DS)  
06.15.71.48.21

Le 21 Mars 2016

- Salesforce profit opérationnel positif, long chemin pour revenir au standard du marché
- Revenu Oracle au 1er semestre en recul dû à l'effet de change
- Emea excellente performance au 1er semestre (y compris pour BU Systems), moins de profitabilité sur le support
- Profitabilité du groupe (revenu et marge) profitabilité nette 23%
- Hausse des coûts commerciaux.

Pour la France, depuis 18 mois les revenus sont en croissance. Contribution positive du Software ainsi que du Hardware et Support. Croissance du SAAS plus importante que prévue. Début 2016 forte croissance aux applications sur SAAS, au Systems en FY15 croissance sur Engineered Systems et Stockage mais ralentissement du business Serveurs alors que la R&D continue sur les processeurs. BU Education Business en recul. L'offre Tech vient dans un marché plus difficile, Oracle n'est plus dominant sur ce secteur.

Points d'attentions :

- Former plus d'architectes XLobs (profiter des ingénieurs déjà en place : post-sales et pre-sales)
- Probablement Lobs trop segmentés ne profitant pas des spécialités internes
- Effectifs commerciaux business en recrutement
- Apps montée en puissance du SAAS vs licences classiques
- Systems vente Engineered Systems mais vendre plus Software Oracle sur Hardware Oracle
- Time to market trop long par rapport à nos concurrents ==> ré-adaptation à faire
- A&C Transition cloud, transition de la revente (cosell) plus compliqué de rémunérer la vente. Oracle est un peu frileux sur le resell (Atteinte des quotas en lien avec les quotas des Lobs)
- Support ne souffre pas trop du cloud - renouvellement de contrats - revenus uniforme de +3%
- ACS bons résultats sur des commandes récentes. AVV/ vente paraît faible. Ressources en France est plutôt un "prod"
- Si plus de support premier en France alors plus d'ACS à terme. Si beaucoup de vente d'Engineered Systems alors très positif pour business ACS
- Consulting: beaucoup de stagiaires attention à la Direction pour recruter les bons profils
- Porter attention à la partie formation sur l'employabilité des salariés
- Convention commissionnaire permet à Oracle d'être bénéficiaire
- Revenus statutaires liés à la technique Oracle - Business en France très profitable très bonne marge opérationnelle
- Participation de retour mais extrêmement faible par rapport au coût du personnel.

Retrouvez le rapport d'expertise Sextant sur [ce lien](#).

### 3. Déroulement du PSE et suite ...

Nous sommes maintenant dans la période des départs des salariés, ce temps qui arrive rapidement comme une rupture pour ceux qui quittent l'entreprise ce qui n'est pas facile. Nous souhaitons la meilleure transition et accompagnement à chacun d'eux. Pour ceux qui restent ce n'est pas acquis non plus car à la suite de l'exécution de ce PSE, il y a des changements et conséquences vis-à-vis des clients (particulièrement pour le Support). D'autres aussi, moins nombreux, cherchent à se reclasser dans l'entreprise qui continue plus que jamais à se transformer. Les messages du management en préparation de FY17 se propagent pour accélérer la transition et adapter le « business model ». Tous ces messages de transformation nécessaires à la demande du marché ne rassurent pas la CFTC quant aux moyens utilisés pour réorganiser l'entreprise. La CFTC pense que dans ce mouvement va être induit une forte optimisation des ressources locales autour des métiers de la vente au profit d'une centralisation EMEA. Les règles n'étant pas les mêmes dans chacun des pays européens l'entreprise va continuer à faire du dumping social, environnemental et fiscal. Pour rester constructif la CFTC reste vigilante dans les changements de normes sociales qui utilisent les salariés comme variable d'ajustement.



Brigitte Desindes (DS)  
06.75.09.18.51



Philippe MARTIN (DS)  
06.80.35.93.72



Frédéric GEORGI (DS)  
06.15.71.48.21

Le 21 Mars 2016

#### 4. Participation et intéressement à géométrie variable

Le Groupe PSA renouant cette année avec les bénéficiaires va verser à ses salariés une prime de résultats dite "d'intéressement renforcé, traduction du travail de nos collaborateurs" représentant en moyenne 2000 € pour chaque salarié.

Dans le même temps le Groupe ORACLE continue à dégager un important résultat net qui va se traduire pour Oracle France par une déplorable participation moyenne de 167 €.

Une fois de plus avec l'optimisation fiscale, l'entreprise qui a réalisé en France en FY15 1 milliard de dollars de chiffre d'affaire avec plus de 1800 salariés qui y ont contribué par leur travail au fil de cette fiscale.

Nous craignons malheureusement qu'avec les délocalisations récentes et à venir cette tendance ne soit pas prête de s'inverser, au détriment de la motivation de tous.

#### 5. Transformez vos RRT2 avant le 31 mars 2016



S'il vous reste des RRT2 de 2015 et si ne voulez pas les prendre d'ici le 31 mars 2016 n'oubliez pas de les mettre dans votre CET.

Rappel du mode opératoire :

- se rendre dans OTL et vérifier la présence de RRT2 (OTL accrual inquiry ; FR RTT2 Plan report)
- transférer les RRT2 souhaités dans votre Compte Epargne Temps (OTL create timecard ; timecard type = CET ; Transfer from RRT2 to CET, saisir le nombre de jours à transférer).

#### 6. Projet de loi El Khomri

Le positionnement original de la CFTC (refus de transformer l'opposition au texte en opposition au gouvernement et à sa politique) a été ensuite rejoint par les autres organisations syndicales. Plutôt que tout rejeter en bloc (et il y a des raisons de le faire au vu des nombreuses dispositions dangereuses du texte), ces organisations ont préféré une opposition constructive : **Faut que ça bouge !**

Alors que le projet de loi visant à réformer le Code du travail a été présenté fin février, la CFTC a dès le départ exprimé sa volonté de le faire évoluer, et non de demander son retrait. Elle souhaite rééquilibrer le texte actuel en corrigeant certaines mesures qui lui semblent inacceptables.

C'est pour cela que notre organisation croit en **la nécessité d'une réforme du Code du travail**, pour permettre dans ce nouveau contexte le développement des entreprises et de leur compétitivité afin de garantir l'emploi, tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés.

La mise en place du compte personnel d'activité (CPA) prévue dans cette réforme, amène également la CFTC à souhaiter qu'elle aboutisse. Dans le cadre du nouveau contrat social qu'elle défend, elle considère sa mise en place comme un premier pas indispensable. Elle juge cependant que le dispositif prévu est insuffisant au regard de sa potentialité.

POUVOIR S'OPPOSER  
**TOUJOURS  
PROPOSER**



Brigitte Desindes (DS)  
06.75.09.18.51



Philippe MARTIN (DS)  
06.80.35.93.72



Frédéric GEORGI (DS)  
06.15.71.48.21



*Le 21 Mars 2016*

Au-delà de ces avancées, le projet de la loi dans son état actuel présente **un certain nombre de points inacceptables**, pour lesquels la CFTC souhaite être entendue jusqu'au 24 mars, date à laquelle sera présenté le projet de loi Travail en Conseil des ministres.

Réunie le 17 mars en Bureau extraordinaire, la CFTC a pris acte des améliorations obtenues suite aux mobilisations du 12 mars dernier, mobilisations auxquelles ont pris part ses équipes militantes dans une cinquantaine de lieux. La CFTC a reconnu dans ces améliorations nombre de ses propositions. Elle a néanmoins décidé de poursuivre son action à destination du gouvernement et des parlementaires afin d'améliorer ce qui doit l'être encore. La nécessaire sécurisation des parcours professionnels suppose en effet la réécriture de divers aspects du texte.

Parmi ceux-ci, la modification du périmètre sur lequel pourrait s'apprécier la pertinence d'un licenciement économique. La CFTC plaide pour que les difficultés de l'entreprise soient appréciées à l'échelle du groupe auquel elle se rattache, pas uniquement à l'échelle nationale.

Autre point à corriger : la santé au travail. La CFTC ne saurait accepter qu'un salarié dont le contrat est suspendu en raison d'une incapacité de travail médicalement constatée fasse l'objet d'une procédure de licenciement. De même, il n'est pas acceptable qu'un salarié déclaré inapte à son poste de travail s'expose au licenciement dès lors qu'il refuse une seule proposition de reclassement.

Enfin, parce que la branche constitue le meilleur rempart à la concurrence déloyale, que trop d'entreprises se livrent entre elles aux dépens des salariés, la CFTC demande une clarification de son rôle. La branche doit selon elle rester un pivot de régulation en décidant notamment des champs laissés à la négociation d'entreprise.

La CFTC reste mobilisée et engagée à défendre chacune de ses propositions au niveau national.

## 7. Autre point à combattre

Nous constatons de plus en plus d'entretiens préalable de licenciement qui sont utilisés par certaines entreprises pour éliminer au fil de l'eau des salariés « plus conforme » et parfois remplacés très rapidement. Nous le constatons au travers de notre réseau syndical CFTC. Un point de vigilance !!!

**Vos responsables et délégués syndicaux, Brigitte Desindes, Philippe Martin et Frédéric Georgi**

**06.75.09.18.51**

**06.80.35.93.72**

**06.15.71.48.21**

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**