



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 30 Septembre 2015

## Bulletin Mensuel d'information de Septembre 2015

### Sommaire

1. Comité d'entreprise ordinaire du 28 Août 2015
2. Comité d'entreprise ordinaire du 21 Septembre 2015
3. Comité d'entreprise extraordinaire du 28 Septembre 2015

### 1. Comité d'entreprise ordinaire du 28 Août

#### Présentation de l'organisation BI, Franck Hourdin

FY15 a été une année de challenge pour cette organisation, elle a terminé l'année à 65% de réalisation de l'objectif de booking assigné. C'était une année de transition vers l'offre "Cloud" demandée maintenant par ce marché, l'offre produit d'Oracle en mode cloud est maintenant disponible. Il est aussi à noter que le compétiteur traditionnel "Business Objects", faisant maintenant partie de SAP, est bien implanté dans de nombreux grands groupes français.

Oracle doit changer son image d'acteur traditionnel pour adresser ce marché avec cette nouvelle offre ; les commerciaux qui ont réussi en FY15 sont ceux qui ont positionné cette nouvelle offre, la France est le pays où cette transition a réellement démarré.

Il est à noter un renforcement important de l'équipe Oracle Direct à Malaga, passée de 8 à 21 personnes, certaines personnes de cette équipe OD pouvant ensuite être embauchées en France. Le rôle de cette équipe OD est principalement d'adresser les comptes "General Business, GB" en mode Cloud.

En FY16, une croissance importante de la partie Cloud est assignée à l'équipe, 2,85 Mi\$ en mode Cloud en regard de 6,44 Mi\$ en mode traditionnel "On Premise".

#### Présentation de l'organisation "Oracle University", Valérie Hayotte

Valérie Hayotte est en charge de la partie commerciale pour l'Europe du Sud, avec des ressources basées à Colombes et à Dublin. Une partie de ces ressources est dédiée aux partenaires commerciaux et de delivery : 5 partenaires sont habilités à délivrer les formations construites par Oracle (Easyteam, Nell Harmonia, Digora, Demos (pour la partie Systems), Setra conseil).

La différenciation de l'offre de formation Oracle s'appuie sur une part importante de pratique dans chacune des formations délivrées.

L'objectif de booking pour FY16 est de 6.6 Mi\$, en croissance de 12,6% par rapport à FY15.

Les commerciaux de cette entité touchent 50% des commissions à la prise de commande, les 50% restants lorsque les prestations sont effectivement réalisées.

#### Présentation des résultats Q4 et FY15, Suzanne Julien

Suzanne Julien souligne en préambule de sa présentation le fort impact de l'évolution du taux du dollar, impact d'environ 8% sur les résultats de l'année FY15.

La transition vers les offres Cloud SaaS, PaaS, IaaS a un impact sur la marge immédiate, cet impact est une baisse de marge de 5% au niveau de la France, 4% au niveau Corp. Ces offres Cloud représentent maintenant 20% du chiffre d'affaires WW contre 14% en FY14.



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 30 Septembre 2015

La France termine FY15 à 95% du plan, à 1.152 Mi\$. Ceci est dû à une faiblesse des ventes sur la partie Licenses et Cloud. Support HW et SW est en croissance ainsi que Systems (HW). La France accuse un retard par rapport à l'ensemble de la Corp. dans l'adoption des offres Cloud.

Au niveau Systems pour la France, il est noté une décroissance de 9% sur l'offre Exadata représentant 70% des ventes d'Engineered Systems, c'est un warning pour la croissance de cette offre en FY16. L'emphase mise sur la transition vers le Cloud, les accélérateurs associés sont aussi un challenge pour le développement de ces ventes "Engineered Systems".

A noter aussi pour cette partie Systems une érosion rapide de la base installée SPARC, avec une faible vente de l'offre Supercluster de consolidation de cette base installée SPARC.

Le Channel mix s'établit à 68%, 40% pour les ventes en Resell, 28% pour les ventes en Cosell.

## Présentation des conclusions du cabinet Sextant sur l'analyse de la note stratégique "GPEC" FY16

Le cabinet Sextant a été mandaté par le CE pour analyser la note stratégique FY16 présentée par la direction. Ce travail d'analyse a été fait en lien avec l'analyse propre faite par la commission économique du CE, au cours du mois de Juillet.

Une présentation des résultats de cette analyse est faite en CE.

Le CE vote également deux avis respectivement sur la partie "stratégie" et la partie "emploi" de cette note stratégique : vous pouvez consulter ces deux avis aux adresses suivantes :

[https://stbeehive.oracle.com/content/dav/st/CFTC-COM/Documents/Blog%20%28liens%29/CE\\_avis\\_20150828-OrientationStrategique-signed.pdf](https://stbeehive.oracle.com/content/dav/st/CFTC-COM/Documents/Blog%20%28liens%29/CE_avis_20150828-OrientationStrategique-signed.pdf)

[https://stbeehive.oracle.com/content/dav/st/CFTC-COM/Documents/Blog%20%28liens%29/CE\\_avis\\_20150828-EvolutionEmplois-signed.pdf](https://stbeehive.oracle.com/content/dav/st/CFTC-COM/Documents/Blog%20%28liens%29/CE_avis_20150828-EvolutionEmplois-signed.pdf)

## 2. Comité d'entreprise ordinaire du 21 Septembre

### Présentation de l'organisation Support FY16 (Renewal et ACS Sales & Delivery)

Jean-Luc Bourgeois souligne que son business est un business de renouvellement, avec ses spécificités en termes de forecast, de linéarité sur le trimestre. Ce business pour FY15 s'élève à 532 Mi\$ dont 435Mi\$ gérés par les équipes basées en France, 97Mi\$ gérés par les équipes basées en Roumanie. Environ 95% de ce business est du support Software, 5% du support Hardware. Il est à noter que cette répartition était d'environ 85%/15% en FY11, cette diminution de la part Hardware est liée à l'érosion de la base installée, au remplacement d'ancien serveurs par des serveurs de nouvelle génération présentant un rapport prix/performance très supérieur, induisant un montant de support annuel (base 12% du prix de vente) beaucoup plus faible.

Ce business de renouvellement s'appuie sur des objectifs de taux de renouvellement respectifs de 97,7% pour le Software, 83,8% pour le Hardware.

Pour FY16, stabilité des territoires ; les quotas moyens sont de 19,2 Mi\$ pour un IC4, 13,8 Mi\$ pour un IC3. En FY15, les taux d'atteinte des objectifs ont été de 95% à 105% au sein des équipes de ventes "Renewal".

Gilles Huas présente la partie ACS Sales. Les caractéristiques en sont différentes, avec un quota moyen de 3,3 Mi\$ pour un objectif global de 37Mi\$, une part de nouveau business à 45%, un écart type plus important dans l'atteinte des objectifs, typiquement entre 60% et 125%. Un des enjeux pour FY16 est le développement des offres orientées Cloud ACS.

Christophe Lenglard présente la partie ACS Delivery. Elle s'appuie sur 2 composantes, TAMs (responsables techniques de comptes) et ASEs (experts produits) ; les ASEs sont rattachés à une structure EMEA et peuvent délivrer des services hors de France (missions en MEA ou dans d'autres pays d'Europe).

### Point d'avancement et de suivi de l'accord GPEC

Caroline Elbaz rappelle les composantes de cet accord GPEC signé en Avril 2014, la commission de suivi, l'outil de pilotage utilisé par cette commission. Cet outil suit en particulier les mobilités internes Oracle (**85 mobilités internes en FY15**), les recrutements, les jobs ouverts, les départs en préretraite, les embauches de juniors (accord de génération), la fréquentation du centre d'orientation.

depuis l'ouverture en Mars 2015, la fréquentation du centre d'orientation reste très faible, en particulier au-delà du second entretien. Cependant, plusieurs dizaines mobilités "cross LOBs" réussies ont eu lieu en FY15.



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 30 Septembre 2015

#### Notre commentaire:

Nous constatons que le "buz" négatif entraînant une peur de la GPEC (de nombreux collaborateurs nous livraient que s'ils franchissaient la GPEC alors ils n'avaient pas d'autres choix que de partir) empêchant les collaborateurs de profiter des formations liées à la GPEC. Le management à tous les niveaux n'a pas été suffisamment impliqué pour rassurer et accompagner les collaborateurs occupant des emplois sensibles. Nous avons proposé à la RH de mettre en place des actions de communication sur ces mobilités réussies et aussi demandé que ces actions de communication RH soient relayées par le management et la direction.

#### Évolution des effectifs en Q4 FY15 et Q1 FY16

L'effectif d'Oracle France est de 1846 personnes à fin Q4 FY15. Cette augmentation est principalement due à l'intégration des équipes Micros et Front Porch Digital.

En FY15, 63 personnes sont parties en préretraite dans le cadre du plan CAA.

#### Notre commentaire:

La CFTC a demandé à la direction d'explicitier les raisons des deux refus de la corp au départ en préretraite.

En FY15, 123 promotions ont eu lieu, passage d'un grade au grade supérieur (par exemple IC4 vers IC5, M3 vers M4...).

### 3. Comité d'entreprise extraordinaire du 28 Septembre

L'ordre du jour de ce CE extraordinaire est "Les impacts de la transformation digitale sur le modèle de vente et les compétences de la force de vente". Les différentes entités sont représentées par Richard Frajnd (TSBU, country leader), Patrice Barbedette (Applications), Harry Zarrouck (Systems), Brieux Courcoux (A&C), Franck Poulain (Technology Presales), Patrick Waché (KAD accounts). L'objectif est en particulier de travailler sur la formation des salariés pour les aider à opérer ce changement.

Richard Frajnd rappelle les enjeux liés à la transformation des business models de nos clients, de l'évolution vers le Cloud, du "social selling". Dans ce nouveau contexte, le tweet d'un client peut avoir plus d'impact qu'un communiqué de presse classique. Les exigences des consommateurs en B to C (service disponible à tout moment, mobilité) se retrouvent au niveau des CIOs des clients. Les acteurs d'hier sont fortement challengés par de nouveaux acteurs, se montrant souvent plus agiles, plus rapides. Ce challenge est fort pour les acteurs établis de longue date tels Oracle qui doivent placer le client au cœur de leurs préoccupations pour pouvoir continuer à être leur fournisseur. C'est un challenge inédit, avec une accélération forte depuis quelques années (exemple de sociétés telles qu'Uber en forte croissance en l'espace de 18 mois).

Patrick Barbedette cite aussi l'exemple de Nokia, leader sur le marché des téléphones portables il y a 8 ans, supplanté ensuite par Blackberry, lui-même supplanté par les smartphones Apple et Android. Les entreprises actuelles doivent se montrer agiles et flexibles pour rester compétitives face à de nouveaux entrants qui le sont. Elles doivent réellement adresser les enjeux métiers, apporter un service et non plus un produit, évoluer rapidement.

Harry Zarrouck souligne pour la partie Systems une demande forte des clients de nouvelles architectures "hyperconvergentes", les mieux adaptées au modèle bimodal "On premise" et "Cloud".

Brieux Courcoux indique aussi les transformations intervenant chez nos partenaires, en particulier les grands intégrateurs. La nature XLOB de l'organisation A&C lui impose de travailler avec les diverses LOBs pour construire un message et une offre pertinente à destination de ces partenaires.

Franck Poulain donne les 3 grandes tendances observées dans son organisation :

- 1- Une reprise de pouvoir des développeurs, avec une approche d'applications rapidement développées, évoluant itérativement sur des cycles très courts.
- 2- Une hybridation des systèmes d'information, avec de vrais sujets d'architecture et de sécurité.
- 3- Une approche PaaS for SaaS permettant de ne pas isoler les applications en mode SaaS au sein du système d'information global des clients.

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 30 Septembre 2015*

La tendance de son organisation est d'avoir des architectes spécialistes, référents, redistribuant dans l'organisation leur expertise et contacts privilégiés avec les équipes de développement de la Corp. (exemple du ST Partnership, du Cloud Architect référent).

Patrick Waché indique que pour les comptes KADS, la tendance n'est plus à bâtir des plans stratégiques pluriannuels mais à avoir une approche de veille, de réflexion avec les clients, de recherche d'information sur les réseaux sociaux.

Il ressort en première synthèse de ces différentes interventions que l'approche traditionnelle de formation doit être élargie à une approche plus tournée "social learning", évolution comportementale, prise de conscience et conduite du changement, coaching. Cette approche doit être "industrialisée" pour permettre d'adresser les différentes populations cibles constituant la force de vente.

La commission Formation du CE va proposer à la RH des axes pour répondre à ces nouveaux enjeux. La RH consolidera les propositions venant de la commission formation et des managers pour construire le plan 2016.

#### **Notre commentaire:**

Ce plan doit permettre à chacun des salariés de développer et préserver son employabilité face à ces enjeux importants de transformation dépassant largement le cadre d'Oracle France. La CFTC demande à ce que l'accessibilité aux formations arrive à l'ensemble des salariés ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui. D'autant que nous percevons un certain "retard" dans la capacité d'Oracle à s'adapter à ce changement économique et social. Nous demandons également qu'un plan de formation immédiat soit établi pour chacun des collaborateurs.

*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**