



NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Avril 2019

L'ÉDITO

Le temps du changement...

Ce n'est pas un échec que de dire que nous ne rattraperons pas Amazon, Microsoft, ni même quelques autres dans le Cloud généraliste tout azimut. C'est juste de la bonne lucidité. Nous sommes partis trop tard, avec une techno OCI-C pas suffisamment différenciante, des investissements sans doute trop faibles et un manque de Datacenters « proches ».

Mais Oracle est d'abord une société d'ingénieurs, de technologues. A force de rachats, de tours de forces, de position dominante, nous avons fini par oublier notre génétique. Nous sommes « LA » Data Company. La base de données est notre socle. Personne ne peut plus se passer de données. Nous sommes aussi très bons dans les Applications qui vont les exploiter. Voilà nos forces.

Ainsi, faire du IaaS comme tout le monde ne nous emmènera pas tellement plus loin. Au contraire, OCI, radical, visible et proche de nous dans le Datacenter de Munich par exemple, semble particulièrement compétitif. Un autre Datacenter de ce type va d'ailleurs pousser prochainement à Zurich. Oracle met « le paquet » sur OCI, quoique cela fasse hélas des dégâts dans les « anciennes » équipes OCI-C (voir l'article sur ce sujet).

De la même manière, rester sur notre vieille DB, même puissamment motorisée avec nos Exadata, nous amènera au déclin. Amazon a déjà annoncé dans un tweet que l'essentiel de ses clients a migré de Oracle vers Redshift, Aurora ou DynamoDB. D'ici à 2020 il ne devrait plus y avoir d'Oracle chez ce géant. Normal, dans un Cloud, tant que les données sont au chaud, une base peut en valoir une autre... sauf si elle devient plus intelligente !

Justement, nos ingénieurs ont concocté un service singulier, disruptif : Autonomous. On tient peut-être là enfin la techno que les gens vont vouloir ! Ça change tout. Y compris notre approche du marché, notre organisation commerciale à mettre en place. Le CSE doit encore se prononcer sur l'organisation proposée pour la France pour la prochaine fiscale, mais les grandes lignes Européennes sont au redécoupage des rôles commerciaux pour faire face à des modes de ventes très différents, du petit service Autonomous au très grand contrat multi annuel. Si l'idée paraît bonne, il faudra vieillir à ce que les premiers objectifs qui seront fixés soient atteignables, SMART, de sorte à ne pas décourager d'entrée de nouvelles ambitions.

En ces temps de changement et d'adaptation au nouveau monde, il n'est pas inintéressant de regarder comment des IBM, HP ou autres vieilles stars de l'IT ont évolué. Leurs Services, y compris du côté des métiers clients, ont pris de l'ampleur, à coup de fusions, scissions, rapprochements ou rachats. Ce ne serait pas incongru pour nous aussi d'investir davantage dans ce sens...

Nous verrons bien si et comment Oracle adhère à cette évolution. Il faut se remettre en cause, le projet MéMO nous ouvre à cela. Il faut du changement, tant il nous semble vrai que c'est lorsque l'on cesse d'avancer que l'on commence à mourir.

A nous de veiller, toutefois, à ce que rien ne se fasse au détriment d'Oracles qui se démènent tous les jours pour le succès de leur employeur. Leur travail doit payer, à nouveau, à la juste valeur des contributions de chacun. Ne laissons personne sur le côté, nous en avons largement les moyens.

A l'aube des transformations devant nous, c'est notre combat de tous les jours.

 [Réagissez. Commentez cet article](#)

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

Des coupes franches à la Corp

Quelques pistes
d'analyses

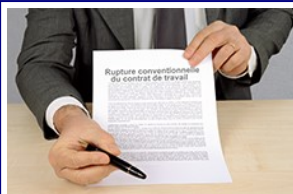
page 2



Expertise sur la situation économique et financière

Sur les analyses du cabinet d'expertise
comptable SEXTANT

page 3



page 6

Plus de détails sur la RCC

Rupture Con-
ventionnelle Collective

EN DIRECT DU CSE ORACLE

page 5

Politique voiture, liste des métiers chez Oracle, Q. des RP

FEEDBACK : REUNION DU CEE

page 8

Réunion annuelle du Comité d'Entreprise Européen

L'EGALITE HOMMES/FEMMES

page 10

Toujours un combat

Votre Équipe CFTC Cadres Oracle



Frédéric Georgi
06.15.71.48.21

Délégué Syndical



Fabrice Cavazzini
06.85.83.09.59

Délégué Syndical



Philippe Crozatier
06.15.43.06.07

Délégué Syndical



Brigitte Desindes
06.75.09.18.51

Pdte Section Départ.
Vice-Pdte CFTC IdF



Des coupes franches à la Corp Quelques pistes d'analyses

Le printemps est là et comme chaque année les nouvelles réorganisations et autres RIF's sortent de terre. Il y a des faits desquels découlent inévitablement toutes sortes de conjectures.

Nous n'avons pas connaissance de plans décidés en haut lieu (d'ailleurs sont-ils vraiment aboutis déjà pour toutes les régions et toutes les LOBs ?), vous pouvez lire dans cette Newsletter que même à l'EWC (European Work Council, nous l'appellerons plus rapidement CE Européen) que nous n'avons pas pu glaner d'information précise.

Pour autant, le passé récent montre qu'il n'y a pas de fumée sans feu, comme par exemple l'évolution des offres PARC/Solaris et des équipes de Dev et de ventes « Systems » associées l'illustre.

Donc, avec un peu de recul et de réserve, que voyons-nous en ce moment ?

Ce qui est factuel, c'est qu'Oracle s'est séparé d'environ 40 personnes de son groupe Cloud Infrastructure (OCI) à Seattle. Le 22 mars, il a informé près de 250 employés du site de Redwood City et quelques 100 employés du site de Santa Clara qu'ils seront remerciés en mai (ils font partie de la division « Product Development »). Ce sont des faits, tels qu'Oracle en a informé le département de l'Emploi et du Développement de Californie.

Toutes sortes de fonctions sont affectées à Redwood City : application developers, data scientists, business analysts, graphic designers, IT managers, market researchers, communications professionals, product managers, QA analysts, software developers, systems admins, web designers et d'autres encore.

Il ne s'agit pas selon Oracle de fermer ce site, juste une simple « optimisation » de ses « moyens humains ». C'est quand même un bien grand train... À Santa Clara c'est la même chose, quoique les « software developers » soient les plus impactés.

On sait aussi que d'autres départs sont organisés, par exemple 50 personnes au Mexique, 50 dans le New Hampshire, et au moins 100 en Inde ces dernières semaines.

À partir de là, sur la base de propos de tel ou tel protagoniste sur le départ (ou parti), s'échafaudent toutes sortes de théories allant jusqu'au départ de 10% des salariés. Nous verrons bien. Cela dit la logique financière actuelle d'Oracle - lire l'article sur l'analyse économique de Sextant - fait que même 14 000 départs ne nous surprendront pas - il faut ce qu'il faut pour soutenir de beaux dividendes...

Si l'on analyse plus en avant ce qu'il est peut-être en train de se passer, cela pourrait être une forme de rationalisation, que nous imaginions déjà lorsque nous regardions l'existence parallèle d'équipes Cloud « concurrentes », illustrées par l'offre initiale « Classique » dite OCI-C, et la « gen 2 », dite OCI.

[Relire notre Newsletter
de Septembre 2018](#)

Ces 350 postes supprimés (à ce stade) en Californie sont des postes de développement des offres Cloud !

Alors que cela semble être encore une stratégie forte, on coupe déjà ! Cela pourrait surprendre, mais on l'a dit, il y a (avait ?) deux groupes de développeurs, travaillant sur deux versions de l'offre Cloud depuis plus de deux ans. L'une travaillant sur « la Gen 2 » ou « Oracle Cloud Infrastructure (OCI) », l'autre dans la Silicon Valley qui travaillait sur la version originelle, dite classique « Oracle Cloud Infrastructure Classic (OCIC) ».



Et à la fin, c'est Seattle qui gagne. Finalement, peu de surprise : OCI est effectivement au centre de toutes les attentions et des communications. Larry lui-même ne parle que de cela. Et nous évoquons aussi ([dans notre article de décembre 2018 consacré à ACS](#)) la migration des DataCenter d'OMCS vers cette nouvelle offre.

Finalement, cela est peut-être une bonne chose. Nous ne sommes pas tout à fait les leaders de ce nouveau monde du Cloud, et même encore à la peine pour recoller avec le peloton de tête.

Alors en effet, moins de dispersion, plus d'efficacité et de lisibilité peuvent être bonnes.

Un slogan existait avant les années 2000 : « All the wood behind the arrow ».


Peut-être qu'en haut lieu, ce vieux message a été entendu...

Si vous voulez en savoir plus :

[https://
www.theregister.co.uk/2019/03/25/
oracle_headcount_cut/](https://www.theregister.co.uk/2019/03/25/oracle_headcount_cut/)

[https://www.thelayoff.com/t/
Yh7cg4A](https://www.thelayoff.com/t/Yh7cg4A)

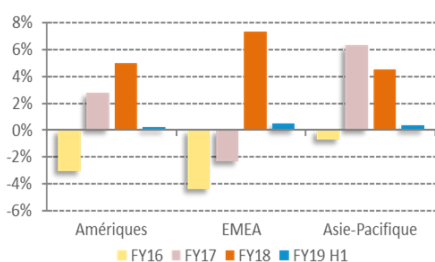
[https://www.businessinsider.com/
laid-off-oracle-cloud-developer-
power-struggle-seattle-silicon-valley
-2019-3](https://www.businessinsider.com/laid-off-oracle-cloud-developer-power-struggle-seattle-silicon-valley-2019-3)

 [Réagissez,
Commentez cet article](#)

Expertise sur la situation économique et financière d'Oracle en FY18 et prévisionnelle pour FY19

Comme chaque année, le cabinet d'expertise comptable SEXTANT, mandaté par les élus du CSE, a présenté son rapport le 12 mars dernier. Devant l'étendue et la richesse des contenus, nous vous proposons dans cet article une mise en avant des points marquants. Notez que cette étude se base sur les résultats à fin H1FY19, donc n'inclut pas les résultats de Q3, et autre visibilité Q4/FY19.

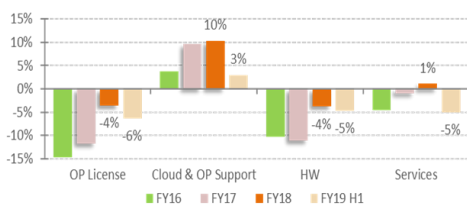
Une croissance qui fléchit au 1er semestre FY19



En FY18, le dynamisme de la région EMEA n'est dû qu'à l'effet de change, car la croissance intrinsèque est très faible.

Sans effet de change positif, la croissance de H1 FY19 est en berne.

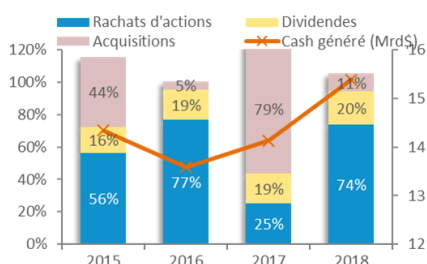
Tendance confirmée sur le recul du Hardware ainsi que l'érosion des services. Difficile d'identifier la croissance nette du cloud au dépend d'OP...



Depuis FY18, il est particulièrement malaisé de suivre les offres liées au logiciel dans les comptes consolidés du groupe. Il est devenu impossible de suivre les progrès du Cloud (noyés dans le support), opacité de mauvaise augure quant au succès de la stratégie affichée par le groupe.

Des rachats d'actions très importants début FY19. Indiquant une

absence d'ambition pour un projet industriel fort qui pourrait ouvrir un nouvel avenir au groupe



Oracle devient une société plus financière qu'industrielle. Par le passé, le cash était utilisé pour des rachats et investissements importants (PeopleSoft, Siebel, SUN, NetSuite, etc) soutenant une vision stratégique. Les investissements à faire restent considérables (par exemple on pense immédiatement que l'innovation, le développement des DataCenter pour augmenter une couverture Cloud dans de nouveaux pays – dont la France – coûtent très cher), mais Oracle choisit plutôt de racheter des actions (pour les détruire), ce qui va soutenir le cours et augmenter mécaniquement les dividendes... à court terme. Car ce type de mesure ne marche qu'un temps... Que fera-t-on ensuite sans capitaux et avec une technologie en retard ?

Observation d'une discordance entre la prise des commandes et la stratégie produit ...

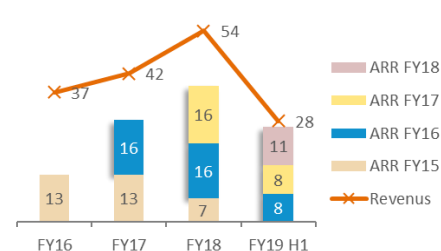


Amélioration de la croissance sur l'OP et dégradation sur le Cloud en H1 FY19.

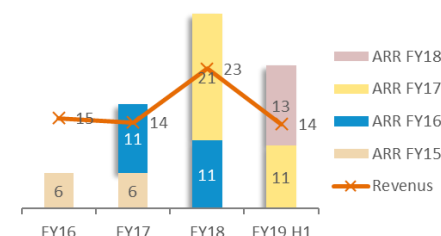
Un H2 encore plus capital pour valider la stratégie produit !

Un renouvellement des contrats cloud à la peine d'année en année, principalement côté Tech.

Renouvellement des commandes aux revenus SaaS (M\$) :



Renouvellement des commandes aux revenus IaaS&PaaS (M\$) :

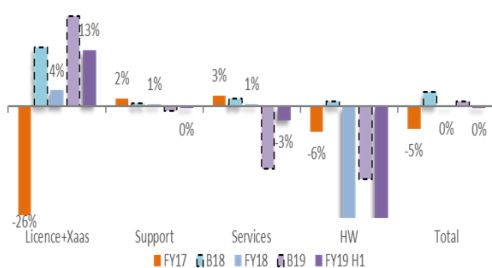


Dans les résultats France communiqués tous les trimestres au CSE, il serait intéressant que la performance sur les renouvellements soit fournie aux élus : montants à renouveler par LoB et renouvellements effectifs. Les nouvelles commandes seules ne sont pas un indicateur suffisant. Le succès du Cloud passe en premier lieu par la satisfaction des clients, qui se mesure immédiatement par le taux de renouvellement. Il faut aussi mesurer le taux de croissance de la base installée.

Le C@C doit être traité à part car il est basé sur des contrats de 4 ans.

ooo/ooo

La croissance sur les revenus SW, qu'ils soient OP ou Cloud, peine à compenser les reculs sur les services et le Hardware



Compte tenu de l'émergence du Cloud et de la stratégie mise en place chez Oracle, il est bien normal et attendu que le business OnPremise décroisse. Mais cela devrait être compensé par une augmentation au moins aussi forte des revenus issus du Cloud. Hélas, ce n'est pas tout à fait le cas, car on a non seulement du mal à signer de nouveaux contrats Cloud, mais aussi à renouveler les contrats passés. Fidéliser les clients est essentiel, nous l'avons souvent dit.

Licence XaaS : tendance à la stabilisation pour la Tech OP, et retour croissance apps OP, IaaS/PaaS cde et renew en souf france, le SaaS tire son épingle du jeu grâce à l'ERP mais attention au renew sur FY19.

Services : Le consulting bénéficie des effets cloud, l'éducation est en chute libre.

Systems : Avec un recul massif à -25%, cannibalisés par l'offre C@C, sans compter la disparition complète des forces de ventes associées et l'incapacité à ce jour d'OD à reprendre le flambeau, Cloud Systems, bénéficie de la présence d'une équipe expérimentée et renouvelée à la fois, enregistre de bons résultats.

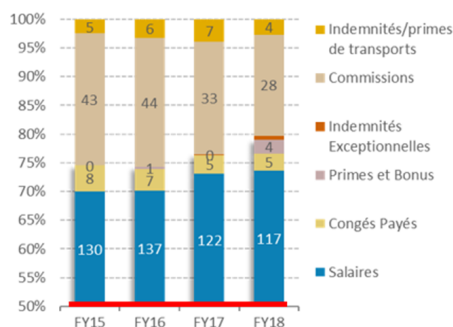
La tendance FY19 sur les ES s'amplifie et les résultats pâtissent d'une réorganisation importante de l'équipe en H1.

La marge et la rentabilité opérationnelle en France sont en hausse sensible en FY18 malgré l'impact des coûts de restructuration.

Rénumérations

L'évolution des effectifs suite aux départs explique une partie de la hausse des salaires moyens. En revanche, la nouvelle chute des commissions est d'autant plus importante que la population commerciale a augmenté en relatif dans le collectif de travail. Ce n'est pas bon.

Évolution de la structure des frais de personnel hors indemnités de départs collectifs et hors charges sociales



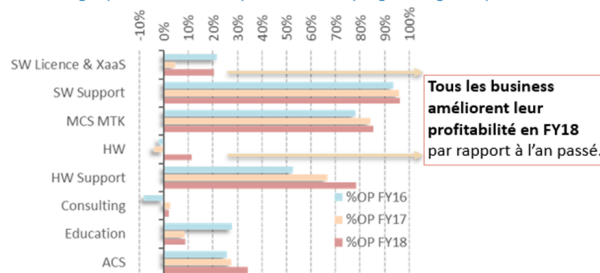
Pour finir ce survol, quelques mots pour chaque LoB amputée cette année par un manque de clarté dans les informations transmises par la direction qui ne permet plus de faire :

- la distinction entre Apps et Tech
- la distinction entre Local et Global
- la répartition des diverses populations par « quintile » d'atteinte de l'objectif car seul un % d'atteinte moyen est fourni : selon les cas, les cohortes peuvent être regroupées autour de cette moyenne ou alors la surperformance de quelques uns peut compenser la sous-performance d'une majorité.

Lob TECH :

Alors que le marché en France et l'offre Oracle sont aujourd'hui jugés mûrs, les résultats tendent à se dégrader à l'aune

% Marge opérationnelle avant prix de transfert par grande ligne de produits



Tous les business améliorent leur rentabilité en FY18 par rapport à l'an passé.

d'objectifs inatteignables et décourageants.

Lob APPS :

Même si l'activité en FY18 a été très dynamique, le contexte en FY19 rappelle que le SaaS, avec des cycles de vente plus longs, est moins prédictif que le business OnPremise. Face à des clients plus attentistes, la compétitivité de l'offre Oracle sera essentielle pour s'imposer face à la concurrence.

Si les processus de calcul des objectifs sont maintenus, il devient urgent de fixer un budget Cloud FY20 atteignable pour interrompre la succession des échecs.

Lob Infrastructure :

La croissance sur les ES s'interrompt brutalement, cannibalisée par le C@C. Réorganisation de l'équipe et nombreux postes à pourvoir expliquent un Q1 FY19 très faible alors que les trimestres suivants devraient s'approcher de l'objectif.

Lob A&C :

FY19 voit l'abandon du modèle Cosell qui avait permis de réaliser un bon FY18. Si les baisses d'effectifs contraignent à être plus sélectif avec les partenaires, il faut néanmoins augmenter le nombre de partenaires majeurs et obtenir leur adhésion à une stratégie cloud privilégiant OC.

Lob Premier Support :

En lien avec la stratégie d'Oracle, Premier Support doit accompagner les clients à migrer vers le Cloud, mais cet objectif contribue à affaiblir son activité future, dans un marché OnPremise en repli.

ooo/ooo

ooo/ooo

Lob ACS :

Il faut que le niveau de staffing soit maintenu pour que le business puisse utiliser le levier de l'activité plutôt que la réduction des coûts pour augmenter la marge.

Lob Consulting :

Consulting accompagne la transition vers

le Cloud, impulsée mondialement par le groupe, mais le rythme suivi est trop rapide pour le marché français, qui reste majoritairement OnPremise.

Lob OU :

Face à la dégradation des résultats économiques d'Oracle Université, dont l'activité digitale pourrait déjà stagner en FY19,

quelle est la pérennité de cette entité en France dans les 3 à 5 ans ?

Pour plus de détails :

- [retrouvez la synthèse de \(32 pages\)](#)
- [et leur version longue \(99 pages\)](#)

 [Réagissez.](#)
[Commentez cet article](#)

En Direct du **CSE** ORACLE

Retrouvez quelques informations significatives, ou notre point de vue sur quelques sujets de la réunion ordinaire du CSE au 9 avril.

Projet de modification de l'annexe à la politique voiture

Quelques ajouts sont prévus dans l'annexe à la Politique Voiture France. Le CSE a émis un avis favorable en séance. Rien d'extravagant, mais il s'agit de faire face à quelques comportements effectivement déraisonnables. Pour la vaste majorité d'entre nous, il n'y a pas d'impact particulier :

- « Le salarié est responsable de son véhicule de fonction et de son maintien en état. Il ne peut se libérer des obligations qui sont les siennes à l'occasion du prêt du véhicule. En ce sens, il est tenu de procéder à la réparation de dommage causé par un conducteur supplémentaire... »
- « le salarié qui ferait le choix de ne pas dénoncer le conducteur supplémentaire à l'origine d'une amende ou pénalité, demeure personnellement responsable. Dans une telle hypothèse, les amendes et pénalités sont également à la charge exclusive du collaborateur. »
- « Si la restitution du véhicule a lieu en vue du renouvellement de celui-ci, le loueur constatant des dommages qui ne sont pas en adéquation avec l'âge et l'utilisation du véhicule pourra en avvertir l'employeur, lequel se réserve le droit de ne plus faire bénéficier au salarié de la mise à disposition d'un véhicule de fonction. Dans une telle hypothèse, le salarié bénéficiera en contrepartie de l'allocation voiture... »

Le Coin des Représentants de Proximité

Cette rubrique vous présente les réponses aux questions que vos Représentants de Proximité ont porté pour vous.

Question : Qu'en est-il de la « Prime Macron » chez Oracle ?

Oracle n'a pas souhaité distribuer cette prime et les délais sont maintenant largement dépassés pour la mettre œuvre.

Question : Quel est le délai légal maximum autorisé par la législation en vigueur pour payer les commissions dues ?

Il n'y a pas de délais légaux concernant de paiement des commissions dues. Ce délai est défini par les T&Cs. Conformément à l'article 11 des T&Cs 2019 « Le paiement d'une commission relative à une transaction effectuée est normalement effectué dans les 45 à 90 jours qui suivent la clôture du mois en cours duquel le déclencheur de calcul de paiement se produit et une fois le processus de détermination du chiffre d'affaires attribué et du crédit de commissionnement terminé ». Les déclencheurs de calcul diffèrent selon la nature de la transaction et sont recensés dans le tableau d'attribution du chiffre d'affaires pour les ventes de l'exercice 2019 (1er juin 2018 - 31 mai 2019). Les collaborateurs qui rencontreraient des difficultés doivent se rapprocher de SCAMEA.

Si les requêtes à GIC ou SCAMEA restent sans succès, n'hésitez pas à contacter directement la RH ou la commission T&C's du CSE.

Le CSE a posé la question que voulait dire : « dans un état de propreté convenable », attendons la réponse... Mais bon, le bon sens doit prévaloir.

La liste des métiers d'avenir, stables, en transformation ou sensibles mise à jour

Suite à l'accord GPEC signé par l'ensemble des partenaires sociaux en 2017 pour une durée de 3 ans, la Direction d'Oracle France nous a présenté lors du dernier CSE la mise à jour des classifications des métiers en :

- métiers d'avenir
- métiers stables

- métiers en transformation
- métiers sensibles

Conformément à la législation nous ne pouvons communiquer ces listes avant que le CSE ne rende son avis lors de la prochaine réunion de mai. Plus d'informations, passez nous voir !

En cette période pre-FY20, il est compréhensible que vous réfléchissiez à votre avenir ; c'est tout l'enjeu d'un bonne GPEC positive.

En attendant retrouvez [notre résumé du dispositif GPEC en 3 pages](#) contenant les différents accompagnements pour les métiers sensibles et en transformations.

 [Réagissez.](#) [Commentez cet article](#)

Plus de détails sur la RCC

Nous avons signé le renouvellement de l'accord ACDE, qui définit les modalités d'accompagnement d'un PSE : les indemnités, les accompagnements et primes diverses. Nous y avons ajouté un volet RCC - Rupture Conventionnelle Collective - qui peu faire un peu peur. Tel que nous l'avons négocié avec la Direction d'Oracle, il n'y a pas à s'inquiéter. Voici quelques détails.

Que les licenciements soient dûs à une évolution stratégique, à des choix techniques ou à une volonté d'optimisation des résultats, nous ne trouvons pas chez Oracle de justifications économiques sérieuses à mettre en avant. La seule formule du PSE, qui repose normalement sur une difficulté économique de l'entreprise, est donc un détournement des règles, que nous sommes résignés à accepter régulièrement, compte tenu, soyons honnêtes, des conditions de départ négociées.

Dès lors, avec les mêmes conditions de départ, pourquoi s'interdire une autre formule, finalement plus rapide, donc moins oppressante dans son exécution ? C'est ce que nous avons apprécié, et Oracle dispose maintenant de deux outils pour nous « ajuster » à ses critères.

Les PSE, qui ne nécessitent pas l'approbation des syndicats – juste leur « information » (quoique chez Oracle nous discutons malgré tout leurs contours) se dérouleront dans des conditions comparables au passé, y compris dans leur volet préretraite dit PSE-CAA.

Les PSE concernent un nombre de poste exact à supprimer, que cela soit au travers de départs volontaires ou contraints. Ainsi pour la Direction le « résultat » est garanti, au prix de choix difficiles s'il n'y a pas assez de volontaires.

La RCC (Rupture Conventionnelle Collective) est une nouveauté introduite par les « Lois Macron » de l'été dernier. Une RCC nécessite à chaque fois l'accord formel de la majorité des Organisations Syndicales pour pouvoir être lancée. C'est un vrai garde fou. D'autre part, une RCC est exclusivement basée sur du volontariat.

Ainsi, si la « cible » ne nous paraît pas adaptée à une RCC, nous pourrions ne pas

la valider. Nous veillerons aussi à ne pas voir de faux volontaires.

Ainsi, seuls des volontaires pouvant être concernés, le « résultat » n'est donc pas garanti pour la Direction. Il peut ne pas y avoir assez de volontaires. En contrepartie pour elle, si elle a lieu, une RCC se déroule dans des délais largement restreints, ce qui peut être avantageux pour tout le monde.

Nous avons obtenu en tous points les mêmes conditions de départ et d'accompagnement que pour les PSE. Sauf le bénéfice de la préretraite, que la loi interdit dans ce cadre (ce qui pourrait justifier par exemple notre refus d'une RCC : si les postes ciblés sont occupés plutôt par une population âgée, qui sans doute préférerait partir en préretraite, nous serions probablement amenés à refuser la RCC en faveur d'un PSE classique).

Voici un ensemble de questions/réponses pour affiner encore votre compréhension :

Q : Quel est le champ d'application de la RCC ?

La RCC a pour finalité d'encadrer des départs volontaires, exclusifs du licenciement ou de la démission. Elle repose sur la combinaison d'un accord collectif (entre l'employeur et les organisations syndicales) et d'un accord individuel, dont le régime est déconnecté tant du droit du licenciement économique (art. L. 1233-3), que de celui de la rupture conventionnelle individuelle (art. L. 1237-16).



Son régime est identique quel que soit le nombre minimal et maximal de départs envisagés.

Q : La RCC doit-elle être justifiée par un motif économique ?

La RCC est déconnectée du régime du licenciement économique et n'a pas à être justifiée par un motif économique au sens de l'article L. 1233-3. L'accord peut prévoir un nombre de départs volontaires supérieur au nombre des suppressions d'emplois qui leur sont associées dans la perspective de procéder à des recrutements sur les emplois non supprimés devenus vacants à la suite du départ volontaire de leurs titulaires.

Q : La RCC exclut-elle tout licenciement ?

Le nouvel article L. 1237-19 indique que l'accord collectif qui détermine le contenu de la RCC exclut : « Tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois ».

Cela implique pour les salariés de pouvoir librement opter, soit pour le départ

ooo/ooo

dans les conditions de l'accord collectif, soit pour le maintien dans leur emploi.

Par ailleurs, la durée de mise en œuvre de la RCC fixe le délai en-deçà duquel des licenciements pour motif économique (donc PSE ou licenciements individuels) ne pourront être envisagés.

L'obligation de passer par un accord collectif pour mettre en place un tel dispositif constitue une garantie : nous ne signerons pas un accord si le projet de réduction d'effectifs implique en réalité à très court terme la suppression de l'emploi des salariés qui ne veulent ou ne peuvent pas quitter l'entreprise dans le cadre d'une RCC, et conduit soit au maintien de ces salariés dans l'entreprise dans un autre emploi, soit à leur licenciement

Q : En quoi la RCC diffère-t-elle des plans de départs volontaires autonomes (PDVA) ?

La logique de la rupture conventionnelle, fondée sur les départs exclusivement volontaires, est proche de celle des PDV autonomes. Mais en pratique, la RCC se distingue des PDVA sur trois points principaux :

- Elle est mise en place obligatoirement par un accord collectif.
- L'employeur n'a pas à démontrer l'existence d'un motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail pour la proposer ;
- Elle n'obéit pas à une logique de seuils et peut donc être mise en place quel que soit le nombre de départs envisagés par toutes les entreprises, quel que soit leur taille.

Q : L'employeur peut-il réembaucher après une RCC sur les postes devenus vacants ?

Oui, étant donné qu'il n'y a pas de licenciement pour motif économique dans le cadre de la RCC. A l'inverse du licenciement pour motif économique, il n'existe pas de priorité de réembauchage en cas de départ dans le cadre de la RCC.

LICENCIEMENTS "VOLONTAIRES"



Q : L'employeur peut-il réserver les départs dans le cadre de la RCC à certains types de salariés ?

Oui. La logique même de la RCC est de permettre à l'employeur, en lien avec les Organisations Syndicales, d'anticiper sur l'évolution des compétences des salariés et notamment de ceux qui sont exposés aux évolutions économiques ou technologiques. Dès lors, un accord RCC peut définir les types d'activités et postes sur lesquels les mesures de départs volontaires sont envisagées.

Q : La RCC ouvre-t-elle droit à l'assurance chômage ?

Oui. Les articles L. 5421-1 et L. 5422-1 du code du travail ont été modifiés afin de prévoir le bénéfice de l'assurance-chômage pour les salariés dont le contrat de travail a été rompu d'un commun accord selon les modalités prévues aux articles L. 1237-17 et suivants.

Q : Quel est le régime social et fiscal des indemnités de rupture versées dans le cadre de la RCC et dans le cadre d'un congé de mobilité ?

Le régime social des indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective et d'un congé de mobilité

est aligné sur celui des indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (art. 80 du décret du CGI modifié par l'article 12 du projet de loi de finances pour 2018) :

- exonération totale d'impôt sur le revenu ;
- exonération partielle de cotisations sociales et de CSG/CRDS (art. L. 242-1 et L. 136-2 du CSS).

Le régime de cotisations et contributions sociales de la rémunération versée dans le cadre d'un congé de mobilité est identique à celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement, dans la limite des 12 premiers mois du congé (art. L. 1237-18-3).

Retrouvez en téléchargement :

- [le nouvel accord ACDE - RCC](#)
- [son annexe 1](#)
- [son annexe 2](#)
- [son annexe 3](#)

 [Réagissez, Commentez cet article](#)

Feedback : Réunion du Comité d'Entreprise Européen (CEE)

Lors de la réunion annuelle du Comité d'Entreprise Européen le 14 mars 2019, le management européen a partagé avec les membres du CEE les informations business pour FY19 (chiffres à fin Q2) ainsi que les tendances FY20 avec les changements d'organisation, toutes n'ont pas été abordées en l'absence de certains speakers (VP) nous regrettons également l'absence de Loïc Le Guisquet.



A noter que, de par le calendrier de l'année fiscale Oracle, la date d'une assemblée générale du CEE en mars n'est pas la plus propice pour apprécier les résultats et les comparer aux années précédentes. Cette date reste néanmoins postérieure à l'exercice budgétaire de l'année future même si tout n'est pas sec..., cela permet au CEE d'obtenir les grandes lignes stratégiques du business par LOBs.

Overall report on the EMEA Business FY19/20 Enzo Tolino - VP, EMEA Finance

La tendance globale du business est :



- License & Cloud Revenues
- Netsuite ERP ARR Bookings
- Consulting Bookings & Revenues
- Systems Margin & Cloud Systems Revenues



- Consulting Margin
- SaaS N & E ARR Bookings



- SaaS Cancellations
- SaaS Renewals
- Tech Cloud ARR Bookings

Management presentations covering EMEA Technology and Business Development By Richard Smith - SVP, UKII, ECEMEA & South Clusters for Technology Andrew Sutherland - SVP Business Development - Tech License & Systems EMEA & APAC

Une contribution de 45% d'ULA PULA en licence est attendue pour FY20, dans le même temps 70% de ARR devront être fournis par Autonomous et UC soit 5 fois le volume de FY19.

Pour ce faire une équipe commerciale dédiée Autonomous Cloud Representative (ACR) sera constituée en début de FY20 pour travailler aux côtés des Platform cloud représentative (PCR) ce nouveau rôle a vocation à être plus technique (skill).

Une présentation pour la déclinaison locale France a été effectuée lors du CSE du 9 avril par Karim Zein, pour l'essentiel : l'équipe Co-Prime Analytics actuelle va évoluer vers ce nouveau rôle ainsi que certains PCR. Le mode de compensation ACR (20% conso UC et 80% booking) devrait être de 100% en dessous de 100K\$ et 50/50 avec le PCR pour les deals entre 100 et 200K\$.

Management presentation covering Cloud Systems EMEA and Server & Storage & ODS by Reinier van Grieken - VP, Server & Storage & ODA EMEA

Les organisations Cloud Systems et Storage vont fusionner en FY20

Server/Storage seront en charge de vendre Sparc et X86 server, PCA ZFS ainsi que les offres stockage (Tape)

Cloud Systems seront en charge de vendre Exadata, Big data, ZDLRA et les offres Cloud@C.

Management presentation covering EMEA Consulting followed by Phil Head - Vice President Consulting UK/Ireland and Benelux en remplacement de Malhar Kamdar

- Croissance des revenus avec un booking à 13% (41% cloud vs -moins 19% OP)
- La marge est en baisse du fait de certains projet Cloud plus consommateur que prévu...

Management presentation covering EMEA Application followed by Alain Blanc - EVP, Applications EMEA & JAPAC

Le problème de l'exercice en cours est qu'il y a moins de grand deal ce qui conduit à de moins bons résultats. Cependant, il y a beaucoup de nouvelles positives comme la croissance rapide de NetSuite. De plus, le service cloud ERP est un succès.

Programme High Potential Account HPA pour pousser fort vers les comptes SAP et INFOR.

Des équipes et les représentants seront affectés à des grands comptes dédiés pour lesquels nous avons des problèmes avec le fournisseur existant, par exemple SAP. L'équipe disposera de Sales insight et SE dédiées.

Et toujours le programme SOAR pour transférer nos clients existants vers ERP (Conversion de 100% de la base installée d'ici à FY22)

En résumé, tout va très bien côté business mais alors pourquoi autant d'attrition chez les Sales ? La réponse est : « nous sommes devant une attrition naturelle dans le secteur et en permanente guerre des talents » Pas de réponse sur comment

ooo/ooo

ooo/ooo

retenir les talents, pas de discussion sur la baisse des commissions car pas à l'agenda, étonnant non ?

Management presentation covering EMEA Solution Engineering followed by Nick Jackson - VP, Solution Engineering, EMEA, APAC & Japan

Le rôle du SE est capital, en effet : «Lorsqu'un SE touche un deal, il y a 60% de chances en plus de le clôturer».

Côté effectifs, en FY20 les effectifs Field SE devraient être globalement stables, en effet, des ajustements mineurs ont été anticipés, principalement par des redéploiements, et l'attrition ; ceci limitant ainsi les réductions d'effectif si nécessaire.

ODP Solution Engineering en légère augmentation, Interactive Services prévoit une augmentation significative pour faire face aux transactions en volume dans le Cloud.

Tout comme pour les Sales Apps pas de discussions possibles au sujet de la baisse des commissions.

Management presentation covering EMEA Alliances & Channels followed by Javier Torres - VP, EMEA Alliances & Channels

Pour FY20, l'organisation A&C souhaite étendre et reproduire les succès existants, en se concentrant sur les opportunités de cloud computing pour le marché intermédiaire, tout en promouvant la compétence VAD et en développant Oracle IP pour permettre des go live rapides et de haute qualité.

Management presentation covering EMEA Customer Support Services followed by Q&A Albert Triola Espigule - VP, Support Renewal Sales, EMEA

[Premier Support Renewal Sales FY19 H1 Performance](#)

- Légère hausse du revenu (Software up / Hardware down).
- Effectif en baisse côté Field au profit du Digital Renewals Centre (DRC).

[Advanced Customer Services & Managed Cloud Services FY19 H1 Performance EMEA](#)

- ACS bookings est en hausse, MCS bookings est n baisse due à des contrats plus faibles et un changement dans la phase de renouvellement.
- Le revenue ACS et MCS suit la tendance du booking.
- Baisse des effectifs côté vente (attrition du fait d'un problème de com ?).
- Augmentation du delivery en partie à cause des réaffectations globales vers les régions + les embauches en Egypte et Roumanie.
- Objectifs FY20 : Alignement ACS avec la stratégie Cloud.
- SaaS First Attach SaaS Attach & Gen 2 Cloud -> Manage Application Cloud, Tech Refresh MCS to OCI.
- Autonomous database -> Prepare to Autonomous.
- Nul doute que l'organisation ACS va continuer à rechercher des possibilités d'optimisation des processus et structures pour améliorer encore l'efficacité et la marge !

[Oracle University - Licence & Cloud](#)

- Formation 'Reboot' organisée à l'échelle mondiale pour tous les Sales.
- Les prévisions H1 étaient une baisse ILT (Instructor Led Training) et une croissance sur le digital. Cela a été l'opposé principalement à cause du gros deal incluant ILT.
- Les effectifs devraient rester stables. En cas d'attrition, l'entreprise examinera les exigences relatives à l'opportunité de passer au modèle OUD (RO) ou de le conserver dans le pays.
- L'organisation OU Cloud a été divisé en deux régions (ECEMEA/Rest of

Region).

[EMEA Field Support Business planning and predictions for FY20](#)

- Le support EMEA et JAPAC a été combiné sous Grant Rickard.
- L'organisation doit procéder à des ajustements pour s'adapter au déclin continu de la base de contrats de support Systems.
- Une vérification continue sera effectuée afin d'avoir les bonnes personnes, aux bons endroits, avec les compétences requises.
- Cela inclut l'examen des pays / sites où la productivité est très faible et la considération de travailler avec un / des partenaire(s) externe(s).
- Continuité en FY20 d'investissement sur Digital Renewals Center (DCR) en Roumanie. Idem pour ACS et OU avec l'évolution vers le cloud au fil du temps les efforts de recrutement s'orientent vers du remote delivery.

[Point sur l'attrition en Europe toutes LOBS confondues](#)

- Moyenne de 11% (11,92 France) pour l'attrition volontaire et 7,64 (7,63 en France) pour l'attrition involontaire.
- A noter 21% d'attrition volontaire (3,64 involontaire) en Irlande (turn over OD).
- Les roumains adoptent les réflexes des pays WE, 17% d'attrition.
- Néanmoins la Roumanie est désormais le 1er pays en terme d'effectifs en EMEA. Du fait du Brexit que nous ne développerons pas ici (The never ending story...) l'épicentre européen d'Oracle est en train de basculer gagnons pour qu'il se stabilise une bonne fois pour toute mais rien n'est moins sur, à suivre donc !

 [Réagissez. Commentez cet article](#)

L'égalité hommes/femmes toujours un combat

Le compte n'y est pas. En France le quotidien des femmes est trop souvent marqué par les inégalités salariales, la précarité et parfois des violences sexistes et sexuelles.

30% des femmes déclarent être victimes de harcèlement sexuel au travail. Pour tenter de réduire ce taux au maximum qui est possiblement minoré du fait que les victimes ne se déclarent pas toujours, soit par peur des représailles soit par un sentiment de culpabilité, la loi oblige désormais la nomination d'un référent harcèlement sexuel au sein du CSE. La présence du référent doit permettre aux salariés victimes d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel, de savoir vers quelle personne se tourner pour obtenir des conseils face à cette situation, et ainsi de dénoncer les faits et agir afin qu'ils cessent. Le référent pourra donc déclencher en interne toute procédure permettant de mettre fin à cette situation.

Chez Oracle les membres du CSE ont opté, conjointement avec la Direction pour la nomination d'un binôme provenant d'élus du CSE. En sus du harcèlement sexuel, ce dernier, se voit attribuer la notion de harcèlement moral dans ses prérogatives. Il appartiendra donc à ce binôme de constituer des dossiers pour chaque dénonciation et/ou signalement de situation de harcèlement. Dans le cadre d'un litige contentieux ou pour résoudre le conflit, il appartiendra au référent côté DRH d'utiliser les éléments du dossier et à sa seule discrétion. La désignation du binôme référents harcèlement sexuel, moral et agissements sexistes a été faite lors du CSE de mars, loin de tout enjeu syndical : Véronique Pécile (CFE) et Frédéric Andolfi (CFTC). Nous sommes toujours dans l'attente de la part de la Direction, d'une communication à l'attention des Oracleiens sur la constitution de ce rôle de référent et son fonctionnement.

Où en sommes-nous 47 ans après l'inscription dans notre droit du principe de l'égalité rémunération entre hommes et femmes (loi de 1972 « à métier égal sa-

laire égal » tel était le slogan de l'époque !)

En 2019, les femmes sont toujours rémunérées 26% de moins que les hommes en moyenne.

Chaque jour, elles travaillent gratuitement à partir de 15h40.



C'est sur l'ensemble des facteurs qu'il faut agir, qu'ils soient liés à la carrière, à la part variable de la rémunération, à la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, ou au temps de travail. Ceci permettrait de relever le niveau des retraites des femmes alors que celles-ci ont une pension de 40% inférieure à celle des hommes, dans la perspective de retraites de haut niveau.

Pour l'heure, intéressons-nous à la rémunération, depuis le décret du 8 janvier 2019 les entreprises doivent procéder à la mise en place d'un index d'égalité professionnelle, permettant de calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et de corriger la situation lorsque cet écart est injustifié.

La loi procède en deux temps :

- Le calcul et la publication de l'indice chaque année.

- Si le score est inférieur à 75%, l'employeur dispose d'un délai de 3 ans pour mettre en œuvre des mesures correctives nécessaires pour atteindre ce score.

Si ce score n'est pas atteint, la pénalité est égale à 1% de la masse salariale. L'index, se calculera à partir de 5 indicateurs sur une base de 100 répartie comme suit :

- **KPI #1** : Ecart de Rémunération. (0 à 40 points) – Ecarts de rémunération répartis par tranches d'âge et par catégories de postes équivalents
- **KPI #2** : Taux d'augmentations individuelles (0 à 20 points)
- **KPI #3** : Taux de Promotion (0 - 15 points)
- **KPI #4** : Retour de congé maternité (0 ou 15 points)
- **KPI #5** : Femmes dans les plus hautes rémunérations (0, 5 ou 10 points)

Lors de la réunion ordinaire du CSE de mars la Direction a présentée la méthode quelle a retenue pour le KPI 1 (Ecart de Rémunération) en interprétant à sa convenance l'exigence du décret :

- Les salariés doivent être divisés en 4 groupes de tranches d'âges différents :

Moins de 30 ans ; de 30 à 39 ans ; de 40 à 49 ans ; et 50 ans et plus.

- Puis être répartis dans les 4 catégories socioprofessionnelles suivantes :

Ouvriers ; employés ; techniciens et agents de maîtrise ; ingénieurs et cadres.

Ces catégories peuvent être modifiées après consultation du CSE, par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche, ou d'une autre méthode de cotation des postes.

Seuls les groupes comprenant au moins 3

ooo/ooo

hommes et au moins 3 femmes sont pris en compte.

Le Ministère du travail précise que la méthode de cotation des postes ne doit pas aboutir à une construction des catégories par métier ou par fonction uniquement. Les catégories doivent au contraire inclure plusieurs métiers afin de corriger les biais liés à la non mixité de certains métiers.

Dès lors, la répartition des salariés selon le seul intitulé des postes ou des fonctions ne correspond pas à l'esprit du décret. Le but est bien de mesurer les écarts de rémunération entre hommes et femmes effectuant un travail de valeur égale.

Ainsi, il n'est pas possible de procéder aux cotations de postes par filières si cela conduit à répartir les salariés par métiers.

Ainsi la Direction a proposé de créer des catégories par population SALES, NON

SALES et PRESALES, ceci par grade de IC0 à M7 et par tranche d'âge.

Le résultat de cette méthode multiplie les catégories par rapport à la classification Syntec, ou catégories socio professionnelles standard (cadres, ouvriers, Etam), et exclut de toute comparaison : 74 femmes sur 365 femmes de la population chez Oracle faute d'un nombre suffisant par catégories de comparants (3 hommes et 3 femmes au moins).

Quelles seraient les conséquences salariales si le découpage des populations assurait un spectre plus large de considération ? Sans les éléments salariaux le CSE d'Oracle France ne peut se prononcer sur les impacts de la méthode de calcul qui ne garantit aucune certitude que les personnels féminins retenus dans le calcul soient effectivement ceux subissant un écart de rémunération et que les personnels féminins écartés ne soient pas dans cette situation.



C'est sur cette méthode que la Direction attend une remise d'avis par le CSE, nul doute qu'il faille affiner l'exercice et simuler différente granularité pour garantir une vision de la réalité et donc un possible rattrapage sur les écart les plus en souffrance avant de penser à être uniquement beau sur la photo de l'indice gouvernementale pour échapper à l'amende (environ 2 millions d'euros).

[Réagissez.](#)
[Commentez cet article](#)

Vous souhaitez vous appuyer sur des femmes et des hommes dont vous partagez les valeurs

Vous souhaitez soutenir nos actions en toute confidentialité ? Il vous suffit de remplir [ce formulaire](#), de nous le renvoyer ou de nous l'apporter dans notre bureau à côté du CE.

[Devenez Adhérents !](#)

La cotisation est déductible de vos revenus au deux tiers, au final il ne vous en coûtera que quelques euros par mois.

Vos adhésions sont nos ressources. Elles vous donnent accès à un accompagnement social et juridique.

Profitez-en !

JURASSISTANCE

LE + DES ADHÉRENTS CFTC

Internet

Le logement

Le véhicule

La Consommation

La Famille

FICHES PRATIQUES, COURRIERS TYPES, ACTUALITÉS... LES RÉPONSES A VOS QUESTIONS JURIDIQUES SONT SUR VOTRE ESPACE ADHÉRENT

WWW.ADHÉRENT.CFTC.FR

Vos délégués syndicaux CFTC Cadres Oracle Frédéric Georgi - Fabrice Cavazzini - Philippe Crozatier

Vous êtes nombreux à lire notre newsletter, et nous nous en réjouissons. Nous souhaitons que nos articles vous apportent des informations nouvelles et utiles, qu'ils répondent à vos questions, qu'ils permettent un éclairage différent ou complémentaire sur l'actualité.

Cette newsletter est d'abord la vôtre. Nous avons besoin de savoir votre souhait, ou pas, de continuer à recevoir cette lettre.

JE VEUX BIEN CONTINUER DE
RECEVOIR LA NEWSLETTER
CFTC

JE NE SOUHAITE PLUS RECEVOIR
LA NEWSLETTER CFTC