



NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Décembre 2019



L'ÉDITO

Le Town Hall de Philippe Mathieu : une grosse attente, un message en demi-teinte, et quelques déceptions.

L'homme semble plutôt accessible, voilà qui est bienvenu, alors que les dirigeants américains, chez Oracle comme ailleurs, servent plutôt à leurs auditeurs flamboyance ou mégalomanie. Ce n'est pas vrai de Safra Catz, elle c'est autre chose, on y reviendra.

Un amphî plein et les salles bien remplies témoignent de l'attente, ce qui indique à la fois l'intérêt et l'attachement des Oracliens en France.

De nombreux Oracliens en France s'étaient pris à rêver : et si ce Town Hall du 4 décembre allait enfin être celui des annonces et du renouveau ? Et si on annonçait que la France allait être le laboratoire d'un nouvel Oracle, qui serait fondamentalement différent ? Fini les Lobs, une organisation par industrie, une nouvelle ère avec les partenaires ? Oui, beaucoup s'étaient pris à rêver. Et pourquoi rêvent-ils ? Car entre désenchantement, frustration voire souffrance, les salariés d'Oracle pensent que quelque chose doit changer, pas seulement en eux, mais aussi au plus haut d'Oracle. L'envie et l'attente sont frappantes.

Hélas, « ce n'est pas dans l'ADN d'Oracle ». Il n'y aura pas de grand changement (on évitera ici le terme « disruptif » trop employé à tout va, à propos de tout et n'importe quoi, dont le Littré dit qu'il signifie « rupture » ou « fracture », et qui finit par fatiguer).

Du point de vue du business, osons l'appeler stratégie, Oracle insiste sur la migration de sa base installée applicative dans le SaaS Oracle, enfin surtout l'ERP, sur le lift and shift (passage d'un data center classique à une infrastructure Cloud) vers le Cloud Gen 2 et sur Auto-nomous.

Tous nos dirigeants de haut niveau semblent méconnaître la réalité du terrain sur ce dernier point. Nous avons déjà, dans une « vis ma vie d'ADR » récent, exprimé nos inquiétudes sur cette offre qui peine à trouver son marché, et ses conséquences fâcheuses pour la population en charge de la vendre. Philippe Mathieu ne fait pas exception ici.

Une autre déception, qui va chez beaucoup jusqu'à une affliction, concerne les partenaires. Qui peut nier que les succès de Peoplesoft, Siebel, et autres apps ont été largement dû aux partenaires, qui ont éprouvé les solutions, les ont adoptées et les ont promues chez nos clients. Avec les forces de ventes des éditeurs bien entendu, mais avec une telle force de frappe. La France est le pays des SI : voyez Cap Gemini, voyez Atos, Sopra et autres. Leurs interactions avec les clients, c'est tous les jours. Salesforce l'a bien compris. Le rôle clé d'OC ne saurait être dénié ici, bien au contraire, OC est là

ooo/ooo

Suite de l'édito en page 2



**RETRAITE LA PRÉ-RETRAITE
SUR PIVOT...?**

6?

page 3

EN DIRECT DU 
L'actualité sociale de vos élus

ORACLE page 5

**MUTUELLE PRÉVOYANCE
EN 2020 CHEZ ORACLE**

page 8



EAMIE • PRÉVOYANCE • RETRAITE • ÉPARGNE

**LES FORÇATS DE L'INTELLIGENCE
ARTIFICIELLE** page 6

QUOI DE NEUF AU CE EUROPEEN page 2
« Forum d'Employés Européens » ?

VOUS PENSEZ DÉMISSIONNER ?
Les modalités pour prétendre au chômage page 4

VOTRE TÉLÉPHONE ORACLE page 7
Ça peut coûter très, très cher...

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



François Hervieu
06.13.58.72.74
Délégué Syndical



Et toujours avec
le soutien de
Brigitte Desindes
06.75.09.18.51

Vice Présidente
Union Régionale Ile de France
Présidente
Union Départementale 78

000/000

pour mener les premiers projets qui feront la réputation d'une solution, mais OC doit aussi soutenir les SIs qui ont l'oreille de nos clients. Ainsi pourrions-nous renouer avec l'écosystème qui fut le creuset du succès de nos applications.

La CFTC a posé une question, qui fut retenue par Karine Picard pour la session de Q/A : « Au-delà du commercial, et à ton niveau Philippe, comment envisages-tu

d'aider la France à renouer avec le succès ? » Philippe Mathieu a répondu avec Karine Picard qu'il s'appuyait sur... Karine Picard pour assurer les relations avec la presse, etc... et interviendrait lorsque sollicité sur les deals France comme il a pu le faire, reconnaissons-le, avec succès, chez certains de nos grands clients.

Un moment détendu de la session a porté sur Safra Catz désormais prise de passion pour les ventes. C'est le moins qu'on

puisse attendre d'un CEO, force de nécessité fait loi.

Pour le changement, il faudra attendre, soulignons néanmoins l'avantage attendu d'avoir un dirigeant français au sein d'une entreprise anglo-saxonne.

 [Réagissez, Commentez cet article](#)

QUOI DE NEUF AU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN ?

Avant toute chose, ne devrions-nous pas désormais parler de Forum d'Employés Européens (European Employee Forum : EEF) au lieu de Comité d'Entreprise Européen (European Work Council : EWC) ?

En effet, en 2018 avec la perspective d'une sortie du Royaume Uni de l'union européenne, Oracle a pris les devants et a transféré (unilatéralement) la représentation légale d'Oracle Corporation en Europe de UK vers l'Irlande (Oracle EMEA Limited basé à Dublin).

Dès lors l'instance de représentation des employés communément appelée EWC s'appelle désormais EEF (European Employee Forum) tel qu'indiqué dans la transposition de la directive européenne au sein de la loi irlandaise (Transnational Information & Consultation of Employee Act, TICEA).

Bien que le terme Forum ait quelque peu dérouté votre représentant français au désormais EEF (Philippe Crozatier) Forum équivaut au terme Comité au sens représentation légale des employés européens. Une précision apportée à sa demande lors de travail en Octobre dernier, car Forum ayant littéralement une signification française qui s'apparente plus à un club ou groupe de discussion dans lequel pour mémoire (les très anciens Oracliens...) se rappelleront que c'était le vœu pieux de la DRH historique d'Oracle France lors de la genèse du CE Européen qui souhaitaient mettre en place un forum de discussion informel sans relief légal ! Ceci avait à l'époque abouti au fait qu'aucun accord ne soit trouvé et qu'en l'espèce seule la directive européenne soit appliquée en l'état laissant un flou sur son interprétation tant son texte était imprécis et/ou ambigu avec de nombreuses

brèches. A titre de comparaison 98% des entreprises ayant un comité d'entreprise européen ont conclu un accord négociation pour y remédier et ainsi bâtir un solide dialogue, fluide et propice à apporter une réelle valeur ajoutée

Le passage de la directive sous la loi britannique vers la loi irlandaise n'apporte pas mieux en termes de gouvernance du désormais Forum d'Employés Européens, pire, comme ce dernier fait globalement exception au sein de l'Union Européenne car très peu de grandes entreprises ont fait le choix de se placer sous la loi irlandaise pour appliquer la directive européenne ; il s'avère que nous avons à essuyer les plâtres. Pour information, il nous a été très difficile de trouver un expert en droit irlandais aguerri sur l'application du TICEA.

Dans ce contexte, les Représentants Européens et la direction d'Oracle se sont réunis en octobre dernier pour discuter d'une possible signature d'un accord traitant des principaux sujets suivants :

- Composition du Forum des Employés Européens (nombre de délégués, répartition des sièges par pays)
- Durée des mandats
- Bureau du forum (nombre de délégués, compétences, responsables)
- Réunions EEF (Formelles/informelles nombres et fréquence)
- Définition du périmètre d'activité économique EEF (quel pays et ou LOB/GBU etc.)



- Information et Consultation (procédure, événement déclencheur, format des réunions etc.)
- Communication avec les employés et les représentants locaux (moyens, confidentialité etc.)

Les parties ont convenu de se revoir en janvier 2020 pour avancer sur les contours de l'accord, à cet effet l'ensemble des représentants du EEF se sont réunis les 12 et 13 décembre derniers au bureau d'Oracle Dublin pour travailler sur le futur accord. Durant cette réunion il n'a pas échappé à vos représentants que suite aux élections législatives du 12/12/2019 en UK, le Brexit s'avère désormais plus que probable plus de deux ans et demi après le référendum du 23 juin 2016 !

Ainsi au 31 janvier 2020, légalement il n'y aura plus aucun représentant UK à l'EEF.

D'ores et déjà l'EEF a indiqué son souhait de conserver par accord UK au sein du périmètre de sa représentation d'activité économique européenne.

Nous vous tiendrons informés de l'avancement des négociations en début d'année prochaine, la prochaine grande échéance de EEF étant sa réunion annuelle avec la direction et les représentants de LOB Oracle vers mars 2020.

 [Réagissez, Commentez cet article](#)

LA PRÉ-RETRAITE SUR PIVOT...?

Sans doute n'avez-vous pas échappé aux articles, résumés, reportages, compte-rendu, analyses de toutes sortes parus dans les médias et évidemment sur les réseaux sociaux suite à l'annonce faite par le Premier Ministre concernant le contenu de la réforme des retraites ?

Si les points principaux ont été largement relayés, soulignons néanmoins quelques points qui concernent les salariés d'Oracle :

- Le régime reste un régime par répartition (les actifs financent les retraités), mais la base de calcul sera des points acquis pour chaque euro cotisé, et non plus des trimestres.
- Ce régime s'appliquera à ceux qui ont 44 ans cette année (nés après le 1er janvier 1975), les autres conservent le régime actuel. Beaucoup d'Oracadiens (voir l'article sur la pyramide des âges de cette Newsletter) échappent donc au régime par points, mais pas à l'âge pivot (voir ci-dessous).
- Ceux qui sont nés après 1975 conserveront le régime actuel pour la première partie de leur carrière, et le système par points ensuite.
- Les jeunes nés en 2004 et au-delà entreront directement dans ce régime.
- L'âge de la retraite à taux plein se trouve porté à un « âge pivot », estimé à 64 ans en 2027, avant lequel les retraités subiront un malus, et ceux qui partent après cet âge un bonus. **Ceci s'applique aux salariés nés après 1960.** Ceux qui partiraient à l'âge légal (actuellement 62 ans) ayant déjà « leurs trimestres » devraient attendre pour partir à taux plein et seront par conséquent pénalisés.
- Le taux plein à 67 ans ne s'appliquerait donc plus, ce qui peut être un avantage pour des Oracadiens ayant fait des études longues voire très longues, ou par exemple pour des femmes dont la carrière a été hachée.

- Au-delà de 120 000 € de salaire, ceci concerne aussi des Oracadiens (et 300 000 personnes seulement en France), ceux qui entrent dans le système par points cotiseront mais cette cotisation de donne aucun droit.

L'âge pivot pose un problème dans le cadre du CAA. Prenons l'exemple d'une personne née en septembre 1961 :

- il lui faut donc 168 trimestres (42 annuités) et être âgé de 62 ans (en l'état actuel de la loi) pour prétendre à une retraite de base à taux plein.
- Cette personne a commencé à travailler en 1982, donc au moment de sa demande de CAA en janvier 2019, elle devait atteindre son taux plein en 2024 (1982 + 42 annuités) après un portage de 5 ans.
- Elle sera alors âgée de 62 ans.
- Du fait de la nouvelle loi, quand cette personne, âgée de 62 ans en 2024 va demander à liquider sa retraite comme l'oblige l'accord CAA, l'âge d'équilibre fixé par la nouvelle loi sera de 62 ans + (4 mois * 3 ans) : soit 63 ans.
- Cette personne subira donc de fait une décote de 5% à vie, ou devra attendre ses 63 ans sans salaire, ni droit au chômage puisqu'il n'aura pas travaillé pendant 5 ans.

L'accord CAA (pré-retraite) en cours prévoit une clause de revoyure que

Article 9. Évolution de la réglementation française

Le présent accord est conclu en tenant compte de l'état actuel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles dont les modifications ne sauraient être opposables à la Société.

Ainsi, la date d'obtention de la retraite du régime général de la sécurité sociale française à taux plein qui fixe le terme du versement de la rente est déterminé lors de l'adhésion au dispositif selon les règles légales, réglementaires et conventionnelles applicables à ce moment. En cas de changement des dispositions législatives ou réglementaires qui aurait pour effet de retarder la date à laquelle un bénéficiaire atteindrait le taux plein, les parties se réuniront afin d'examiner la situation ainsi créée.



nous demanderons instamment lorsque la loi sera votée (en bas de page l'article 9 de l'accord CAA).

Par ailleurs certains des salariés ont déjà quitté ou vont quitter Oracle dans le cadre d'un PSE en CAA et l'âge pivot pose alors le même problème pour eux.

L'accord ACDE signé en janvier 2019, prévoit également dans l'article 20, une clause de rendez-vous. Au même titre que pour l'accord CAA, la CFTC demandera l'ouverture de discussions sur les mesures d'accompagnement définies par cet accord (ci-dessous article 20 de l'accord ACDE).

20. Clause de rendez-vous

Les parties conviennent expressément de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente et dans le mois suivant la demande afin de rediscuter des mesures d'accompagnement et du contenu du présent accord et de ses annexes.

D'autres points ont capté l'attention, car le système français a le mérite d'être un système reposant sur la solidarité : fin des régimes spéciaux, retraite à pas moins de 1 000 € pour une carrière complète, traitement des professeurs etc...

ooo/ooo

ooo/ooo

La CFTC accueille favorablement les annonces en matière de droits familiaux.

Concernant la gouvernance du futur système, la CFTC a revendiqué durant toute la concertation une voix déterminante pour les partenaires sociaux, rappelant la gestion responsable et efficace de ces derniers dans le cadre des caisses de retraite complémentaire. Afin de retrouver la confiance de nos concitoyens, le projet de loi devra formuler des règles simples et stables de pilotage du futur système. Il devra sur-


tout garantir aux partenaires sociaux un rôle clé dans la gestion des paramètres essentiels. La CFTC est inquiète sur ce point. Fixer dès aujourd'hui cet âge-cible (64 ans) et le calendrier pour l'atteindre augure mal du rôle attribué aux partenaires sociaux.

Tout en rappelant son adhésion au principe d'un régime universel par points, la CFTC précise :

- Son refus de l'âge pivot tel qu'annoncé par le Premier Ministre avant même la mise en place de la future

gouvernance.

- Son exigence d'une prise en compte de toutes les situations de travail réellement pénibles comme devant donner lieu à compensation quels que soient les statuts.
- Enfin, la dernière condition vise le pilotage du futur régime. Les partenaires sociaux doivent pouvoir y contribuer avec une voix délibérative.

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

DÉMISSION : MODALITÉS POUR PRETENDRE AU CHOMAGE

Nous vous l'avions présenté dans notre dernière Newsletter, depuis début novembre il est possible d'être indemnisé par l'assurance chômage en tant que démissionnaire. Ci-après, en détails, les conditions et le long process à respecter. En particulier la poursuite d'un projet de reconversion. Pas simple... vrai parcours du combattant !

Depuis le 1er novembre, les salariés démissionnaires peuvent prétendre au chômage. Mais, pour cela, ils doivent respecter plusieurs conditions d'éligibilité, et fournir à l'administration un dossier complet.

Un projet de reconversion solide

Le premier critère à respecter est la poursuite d'un projet "solide" de reconversion professionnelle nécessitant une formation, ou la création / reprise d'une entreprise. Les démissionnaires doivent ainsi faire valider par [une commission paritaire interprofessionnelle régionale \(CPIR\) le "caractère réel et sérieux" de leur projet de reconversion.](#)

Les critères d'appréciation de ce caractère réel et sérieux varient selon la nature des projets. Pour une reconversion nécessitant le suivi d'une formation, la demande est appréciée au regard de la pertinence du métier souhaité, des connaissances du salarié, de la formation en vue, des modalités de financement envisagées et des perspectives d'em-

ploi à l'issue de la formation. Pour une création ou reprise d'entreprise, l'analyse par la CPIR tient compte des besoins de financement, des ressources financières, et des moyens techniques et humains nécessaires.

Un autre critère à respecter est d'avoir travaillé de manière continue durant les 5 années précédant la démission. Pour faire valider son projet, le démissionnaire doit aussi passer devant un [conseiller en évolution professionnelle \(CEP\)](#), situé dans sa région, et le convaincre (quant à sa motivation et la solidité de son projet). S'il désire suivre une formation, il doit notamment présenter la formation visée, ainsi que les perspectives d'emploi de son futur métier. Si son objectif est de créer ou de reprendre une entreprise, il lui faut aussi fournir une analyse de marché et expliquer ses besoins de financement.

Un contrôle par Pôle Emploi

L'ouverture de droits nécessite encore une autre validation : celle de Pôle Em-



ploi. Si son projet est accepté par le CEP et la CPIR, il faut ainsi rencontrer un conseiller de l'organisme dans les 6 mois suivant sa démission, l'administration devant là encore donner son feu vert. En cas de refus, un recours est possible dans un délai de deux mois.

Si Pôle Emploi accepte, l'institution contrôle ensuite si le projet de reconversion a bien démarré. En cas de "défaillance", le démissionnaire risque la radiation et la suppression de ses droits pour 4 mois.

Sachez que le gouvernement a mis en ligne un site dédié à ce sujet :

www.demission-reconversion.gouv.fr

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

EN DIRECT DU

La réunion ordinaire de décembre a principalement été consacrée à des décisions concernant le fonctionnement interne du CSE, ainsi qu'à des remises d'avis sur la politique sociale de l'entreprise (Formation, Logement, Bilan social, Parité F/H) que vous pouvez retrouver [ici](#).

Quelques autres points méritent d'être soulignés :

L'évolution tarifaire et de couverture de nos régimes de Santé et de Prévoyance

Un [article de cette newsletter](#) est consacré au bilan 2019 de ces couvertures, à la (petite) évolution de leurs coûts en 2020 pour chacun, et à l'évolution des couvertures due à la mise en place progressive du 100% Santé cher au gouvernement.

La pyramide des âges chez Oracle au 31 décembre 2018

Face au « jeunisme » ambiant, face à l'impact des plans de départs PSE, PSE/CAA ou simplement CAA seul (la

pré-retraite !) les « vieux » disparaissent-ils massivement ?

De manière peut être surprenante, non. Ils résistent ! La moyenne d'âge baisse à peine, de 45,6 en 2017 à 45,2 ans en 2018. L'ancienneté moyenne, quant à elle, baisse davantage, passant de 12 ans en 2017 à 11,2 en 2018. Si le renouvellement des Oracliens est réel, ce n'est donc pas uniquement par de jeunes diplômé(e)s.

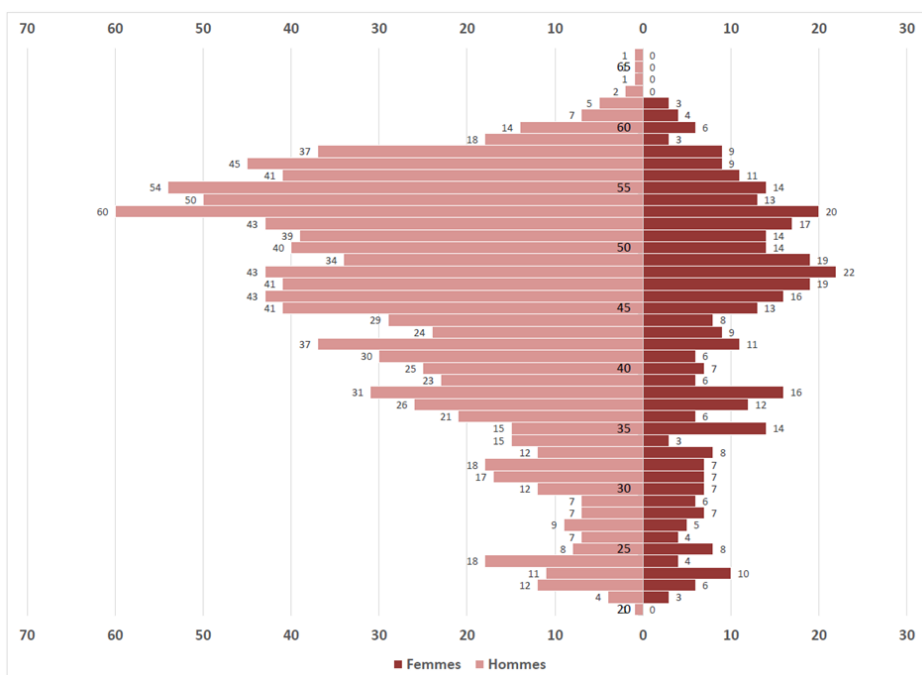
Ci-après la dernière pyramide des âges disponible au 31 décembre dernier :

Où l'on voit que chez les hommes, les 53, 54 ou 55 ans sont très nombreux. L'expérience professionnelle a encore de la valeur, et c'est tant mieux. Chez les femmes, le pic d'ancienneté est un peu plus bas, plutôt vers 47 ans. Et elles sont, hélas, encore bien moins nombreuses, dans un rapport de 1 à 3 environ.

Vous pouvez retrouver le bilan social 2018 sur le [site des RH ici](#), tout comme s'y trouvent également les bilans des années précédentes.

La mise en place d'une nouvelle offre pour les salariés : les événements exceptionnels

Dans le cadre d'un renouvellement de l'offre du CSE proposée aux employés, et pour répondre toujours mieux aux attentes que vous exprimez lorsque vous passez prendre un café avec nous, la Commission Sport et Culture imagine un programme renouvelé pour 2020. Il vous sera dévoilé dès janvier.



Sachez dès à présent que la Commission proposera 4 événements exceptionnels par an (spectacle, opéra, manifestation sportive, etc...) qui feront l'objet d'une subvention indépendante de celle de la billetterie habituelle dit trimestrielle. En effet, le prix de ces événements est souvent tel que la participation du CSE à la billetterie traditionnelle ne permet pas à un grand nombre d'entre vous de s'offrir de tels spectacles. Ainsi, un budget spécifique sera proposé, les subventions accordées seront fonction des tranches d'impositions de chacun, pouvant aller jusqu'à 75% de prise en charge. Surveillez vos messageries en janvier, des Fil Info spécifiques seront envoyés.

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

 Suivez-nous sur
twitter
@cftcoracle

LES FORÇATS DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

L'Intelligence Artificielle est de nos jours incontournable. Dans les argumentaires marketing (beaucoup), dans les applications (un peu), dans Oracle Autonomous Database (aussi), dans les colloques sociétaux ou informatiques (souvent). Mais saviez-vous que derrière l'automatisation se trouvent des micro-travailleurs, isolés, invisibles et ... micro-payés ?

Le projet de recherche DiPLab (Digital Platform Labor), coordonné par Telecom ParisTech et le CNRS, a publié son rapport sur le micro-travail en mai cette année. Les micro-travailleurs réalisent des micro-tâches, payés à la pièce, pour un salaire par tâche en centimes.

Ces « micro-tâches tiennent un rôle prépondérant dans le développement de l'intelligence artificielle (IA). L'enquête DiPLab a identifié trois principales utilisations du micro-travail en vue de nourrir les technologies intelligentes :

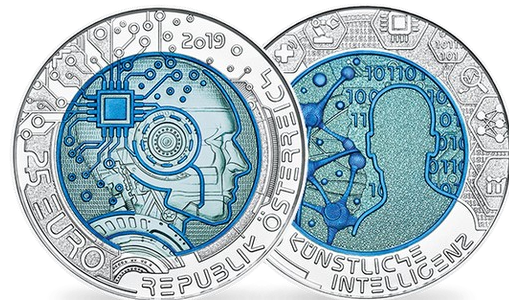
- *L'entraînement d'IA : préparation de vastes programmes de constitution de bases de données visant à entraîner les solutions d'apprentissage machine (machine learning). Le micro-travail est nécessaire pour étiqueter des images, transcrire des mots, interpréter des bouts de conversations orales enregistrées par des assistants vocaux. L'essor du marché de l'IA en France va de pair avec l'augmentation des recrutements d'entraîneurs d'IA sur les plateformes de micro-travail.*
- *La vérification d'IA : les technologies d'intelligence artificielle et d'apprentissage machine existantes ont besoin de contrôles de qualité, qui peuvent être effectués par des micro-travailleurs ». Par exemple vérifier « que des moteurs de recherche donnent les résultats espérés, ou encore que*

des logiciels reconnaissent correctement des textes. Il ne s'agit pas toujours de prototypes ou de produits test, mais aussi de technologies déjà commercialisées, ce qui laisse penser que le micro-travail est une partie intégrante de ce qui est pourtant vendu comme de l'automatisation.

- *L'imitation d'IA : en dépit des enthousiasmes, de nombreux systèmes d'intelligence artificielle ne sont pas encore capables d'effectuer des tâches de manière complètement autonome. Le travail humain vient les compléter, souvent sans que son rôle ne soit clairement affiché ».*



Souvent présentées comme un moyen de rentabiliser son temps libre au quotidien, les micro-tâches sont payées à la pièce et les travailleurs ne disposent d'aucune marge de négociation, ni de contrat de travail, ni de protection sociale. Très inégalement distribué, le micro-travail rapporte en moyenne... 21 € par mois à ces travailleurs. Cette répartition inégale est largement due au temps très inégal consacré à ces



tâches : parfois moins de 3 heures par semaine et jusqu'à 20 à 60 heures par semaine. Les revenus maximum relevés par l'enquête sont néanmoins de 2000 euros par mois.

[Télécharger le rapport final du projet DiPLab](#)

« Un rapport récent de l'entreprise d'investissement MMC Ventures affirme que 40 % des jeunes entreprises européennes d'IA n'utilisent pas réellement l'IA. On vend donc de l'IA sur le papier, tandis que dans les faits, travail humain et tâches automatisées se chevauchent les uns les autres, quand le premier ne remplace pas tout bonnement les secondes. Entre le travail supposé de l'IA et la contribution humaine, la frontière est généralement – et souvent, volontairement – floue.

L'IA est vendue comme une entité autonome, un fait établi, alors qu'en back office des humains préparent, valident, voire simulent le comportement des machines, moyennant des sommes modiques. Le flou est sciemment maintenu à des fins commerciales, et procure aux entreprises qui y ont recours une certaine notoriété au sein de leur marché. » Derrière l'argumentaire marketing « se cache également une industrie à part entière, peu ou pas réglementée, où le travailleur est peu protégé. »

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

VOTRE TÉLÉPHONE ORACLE

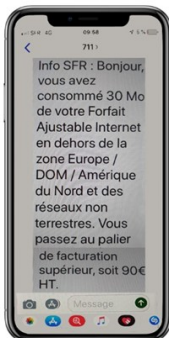
Attention !! pendant vos voyages à l'étranger, téléphoner ou naviguer avec son téléphone Oracle peut coûter très, très cher...



Plusieurs d'entre vous ont déjà expérimenté cette mésaventure. Par exemple, Dominique, débarquant à Tanger depuis quelques minutes pour un beau road trip au Maroc, reçoit un premier message :



Puis un second une heure plus tard :



Et un troisième peu après :



Il a préféré couper le téléphone....

Que se passe-t-il donc ? Il y a peu encore, chacun se souvient avoir parcouru le monde, pour ses vacances ou pour Oracle, sans souci de téléphone particulier...

Le 14 mars dernier, Oracle, jamais avare d'un ajustement pour « optimiser » ses dépenses et avoir (un tout petit peu) plus de cash pour racheter ses actions (imagine-t-on...) a modifié les formules d'abonnement que nous utilisons. (Retrouvez [le mail de cette annonce ici](#)) (et [les détails des prix ici](#))

Il est dit que cela correspond mieux à notre usage individuel... A voir les tarifs que tout un chacun peut obtenir chez n'importe quel opérateur français, permettez-nous d'en douter. Il y a autre chose derrière ces prix...

En mars, chacun a été basculé dans la zone « performance » :

	Voice	Data	Price €
Performance	Unlimited calls/SMS to/from France & EU	20GB allowance in France & EU	33 €
Premium	Unlimited calls/SMS to/from France, EU & North America	Unlimited in France/ 50GB in EU & USA	45 €
Traveller	Unlimited calls/SMS to/from France, EU, North America, Business Zone & 6 hours Rest Of World	Unlimited in France/ 100GB in EU, North America & Business Zone / 1GB in Rest Of World	90 €

Sachant que l'Europe c'est l'Union Européenne, les DOM, la Suisse et Andorre, que la Business Zone inclut l'Algérie, le Maroc, la Tunisie, la Chine, les Emirats Arabe Unis, Hong Kong, l'Inde, le Japon, la Russie, Taiwan Singapour, la Turquie et le Brésil.

Ailleurs, c'est le reste du Monde ... On se croirait dans la World Company de feu les Guignols....

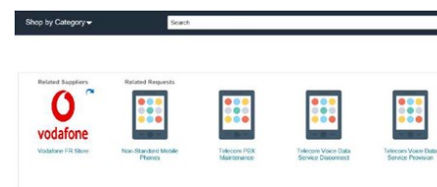
Sachez que l'usage du téléphone Oracle pour un usage personnel est permis. Vous ne devriez pas avoir à vous soucier des coûts de communication induits ; y compris durant vos voyages personnels où qu'ils soient.

Toutefois, vous pouvez vouloir être un bon citoyen, et minimiser les coûts extravagants qui risquent d'être induits si vous sortez de la zone « performance ». Pour cela, il vous suffit de demander l'ajustement de votre tarif à une autre zone, Premium ou Traveller. Expliquez à votre manager

(qui devra approuver cet achat) la motivation. Vous pourrez toujours rebasculer vers le tarif de base à votre retour, en suivant la même procédure :

Comme pour tout achat, allez dans

1. Iprocurement/ Vodafone Punchout
2. I need to make a change to my existing services - I would like to modify my current services



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



MUTUELLE PRÉVOYANCE : EN 2020 CHEZ ORACLE

Rappelons tout d'abord que les Oracliens bénéficient d'un régime frais de santé / prévoyance qui se pilote à partir d'un conseil (Cabinet BRH), d'un gestionnaire (groupe Henner) et d'un porteur de risques (i.e. l'assureur, Malakoff-Médéric-Humanis).



ACTIFS

		PMS 2019 : 3 377€	Base	Option 1 (facultative)	Option 2 (facultative)
Régime Général	Taux unique		110 €/mois + 0,56 % TA TB	+ 0,12 % TA TB	
	Taux Isolé / Famille				+ Isolé : 0,58 % TATB + Famille : 0,95 % TATB

		Base	Option 1 (facultative)	Option 2 (facultative)
Régime Alsace-Moselle	Taux unique	110 €/mois + 0,39 % TA TB	+ 0,12 % TA TB	
	Taux Isolé / Famille			+ Isolé : 0,48 % TATB + Famille : 0,77 % TATB

		PMS 2019 : 3 377€	Base	Option 1 (facultative)	Option 2 (facultative)
Régime Général	Taux unique		102,76 €/mois + 0,77 % TA TB	+ 0,13 % TA TB	
	Taux Isolé / Famille				+ Isolé : 0,63 % TATB + Famille : 1,02 % TATB

PRE RETRAITES

		Base	Option 1 (facultative)	Option 2 (facultative)
Régime Alsace-Moselle	Taux unique	102,76 €/mois + 0,53 % TA TB	+ 0,13 % TA TB	
	Taux Isolé / Famille			+ Isolé : 0,51 % TATB + Famille : 0,83 % TATB

La Complémentaire Santé (la « Mutuelle »)

En 2018, nous avons dû nous adapter au nouveau contexte législatif, et nous mettre en conformité par la mise à jour d'un régime de base obligatoire, et la création de deux options surcomplémentaires facultatives.

Les cotisations du régime de base 2019 sont restées identiques à celles de 2018. Les voici rappelées, tant pour les actifs que pour les pré-retraités (qui continuent de bénéficier tout au long de leur pré-retraite de la couverture habituelle).

L'objectif de l'assureur évidemment est d'être, au pire, à l'équilibre dans ses comptes. C'est le cas avec les Oracliens pour notre régime couvrant les actifs, hélas celui couvrant les pré-retraités est largement déficitaire. Cet équilibre est mesuré par un indicateur S/P (ou S est le Sinistre, ce qui est payé par l'assureur, et P la Prime, ce que les Oracliens cotisent tous les mois).

INDICATEUR PRINCIPAL

Le ratio Sinistres / Primes (S/P) : Remboursements santé / Cotisations nettes

Améliorer	S/P = 1	Encadrer
S/P < 1 = Bénéfice	Équilibre	S/P > 1 = Déficit
Optimiser		limiter

8 mois 2019 Arrêté au 31/08/2019	Cotisations relatives à la période					Prestations relatives à la période				Solde	S/P	Effectifs moyens affiliés	Effectifs moyens ayants droit (*)
	Cotisations totales	Taxes	Gestion	Conseil	Frais assureur	Cotisations nettes (P)	Prestations payées	Prestations à payer	Total prestations (S)				
Regroupements													
Actifs base	1 794 498 €	210 021 €	95 069 €	39 612 €	47 534 €	1 402 262 €	1 290 764 €	232 079 €	1 522 843 €	-120 581 €	1,09	1444,0	4 149,5
Actifs Option 1	28 713 €	4 836 €	1 433 €	597 €	716 €	21131 €	15 245 €	2 741 €	17 986 €	3 145 €	0,87	356,5	1 023,6
Actifs Option 2	387 848 €	65 362 €	19 349 €	8 062 €	9 675 €	285 400 €	139 977 €	25 168 €	165 145 €	120 255 €	0,58	681,0	2 106,3
Total Groupe	2 211 059 €	280 219 €	115 850 €	48 271 €	57 925 €	1 708 794 €	1 445 986 €	259 988 €	1 705 974 €	2 820 €	1,00	1 444,0	4 149,5

(*) y compris les affiliés

Alors que les préretraités ont un S/P de 1,29, une fois de plus en déficit, qu'il faut corriger au risque de perdre la couverture de l'assureur.

8 mois 2019 Arrêté au	Cotisations relatives à la période					Prestations relatives à la période				Solde	S/P	Effectifs moyens affiliés	Effectifs moyens ayants droit (*)
	Cotisations totales	Taxes	Gestion	Conseil	Frais assureur	Cotisations nettes (P)	Prestations payées	Prestations à payer	Total prestations (S)				
Regroupements													
Pré-retraités Base	240 990 €	28 219 €	12 766 €	5 319 €	6 383 €	188 303 €	225 407 €	40 528 €	265 935 €	-77 632 €	1,41	174,2	391,9
Pré-retraités Option	50 743 €	8 551 €	2 531 €	1055 €	1 266 €	37 340 €	20 750 €	3 731 €	24 481 €	12 859 €	0,66	30,8	67,3
Total Préretraités	291 733 €	36 770 €	15 298 €	6 374 €	7 649 €	225 642 €	246 157 €	44 259 €	290 416 €	-64 774 €	1,29	183,8	415,7

(*) y compris les affiliés

Cette situation n'est pas anormale, au vu des « consommations comparées des actifs et des préretraités. D'abord il est connu qu'avec l'âge qui avance, les dépenses de santé croissent. Mais plus de temps pour soi c'est aussi une meilleure attention portée à sa santé, des rendez vous moins décalés ou négligés, etc. Ainsi les charges de santé supportées par l'assureur sont forcément plus élevées pour cette population.



ooo/ooo

Malgré la mise en conformité de nos régimes avec la loi « 100% Santé », **les taux de cotisation des régimes des actifs demeureront identiques à l'année 2019 en 2020.**

Cependant, une indexation de 2,4% sera appliquée sur le régime de base des préretraités et de 4,5% sur les surcomplémentaires.

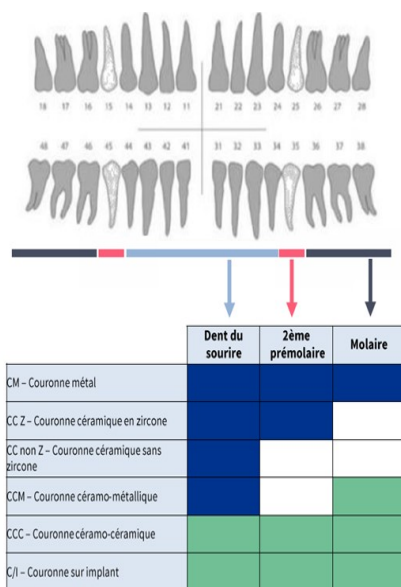
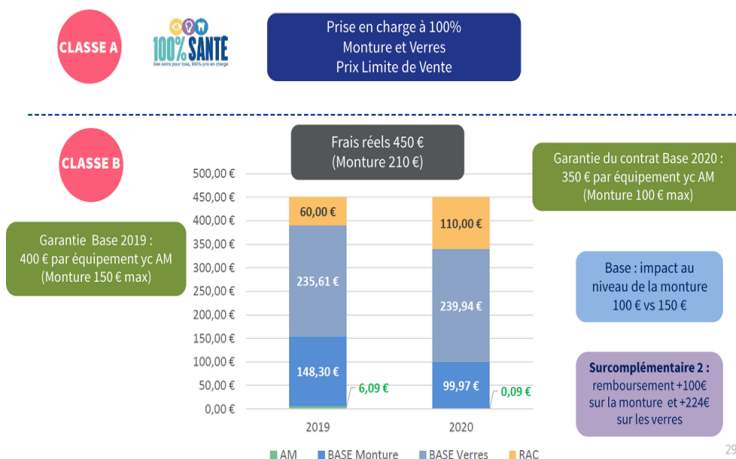
Rien d'alarmant cela dit, toute proportion gardée, l'augmentation que nous regrettons reste contenue, ainsi que les quelques exemples le montrent (cf. tableau).

Pour tout le monde néanmoins, l'évolution législative du « 100% Santé » entraîne un ajustement des remboursements auxquels vous aurez droit, significativement en Optique et en Dentaire. Le sujet de l'Audiologie sera d'actualité en 2021 seulement, nous en parlerons à ce moment.

En pratique, à moins que vous n'optiez pour une gamme de montures ou de verres compris dans le 100% santé (si vous respectez le 100 % santé, la prise en charge de vos lunettes sera totale), il vous en coûtera 50 € de plus en 2020 comparé à 2019. Bien entendu vos remboursements seront d'autant meilleurs que vous aurez souscrits à l'option 2. Voici un exemple pour une paire de lunettes à verres « simples » (non progressifs).

RENTE	SURCOUT BASE	SURCOUT Option 1	SURCOUT Option 2 Isolé	SURCOUT Option 2 Famille
2 500	2,0 €	0,3 €	0,8 €	1,3 €
3 000	2,4 €	0,3 €	0,9 €	1,5 €
3 500	2,8 €	0,4 €	1,1 €	1,8 €
4 000	3,2 €	0,4 €	1,2 €	2,0 €

Nos deux calculettes : [CAA](#) et [PSE](#) (à retrouver sur ces liens) ont été mise à jour avec les nouveaux taux au 1er janvier 2020



S'agissant du Dentaire, l'évolution législative entraîne un rééquilibrage de l'activité en diminuant les remboursements de prothèses au profit des soins :

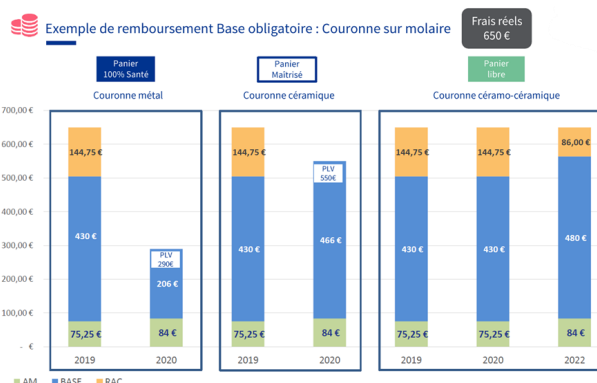
- Augmentation des Bases de Remboursement dès 2019.
- Plafonnement progressif des tarifs des prothèses dentaires.
- Certains soins non pris en charge le seront en 2020.

Ainsi, des soins classiques mais souvent coûteux (tels que les couronnes) pourront être mieux pris en charge, à conditions de rester dans les paniers 100% Santé ou Maîtrisé. En effet nous aurons la création de 3 paniers de soins pour les prothèses dentaires, définis en fonction :

de la localisation de la dent concernée
 du type de prothèse
 des matériaux utilisés pour la prothèse

- de la localisation de la dent concernée
- du type de prothèse
- des matériaux utilisés pour la prothèse

Voilà un exemple, dans lequel on s'aperçoit du progrès dû à l'évolution législative, progrès d'autant plus significatif que l'on pourra se satisfaire de couronnes plus modestes, donc pas céramo-céramique, ou de ne pas avoir besoin de montage sur implants. Au pire toutefois, le reste à charge n'augmentera pas en 2020, et diminuera même en 2021 – nous y reviendrons en temps utile.





000/000

Le régime de Prévoyance (Assurance décès/invalidité/incapacité)

S'agissant du régime de prévoyance, déjà très déficitaire en 2018 (52% de déficit), il restera très vraisemblablement toujours très déficitaire également en 2019, dans des proportions comparables.

malakoff médéric
humanis

Compte de Résultats par survenance observé au 30/04/2019 et provisions prévoyance rafraîchies au 31/03/2019

Dispositif(s) : ORACLE FRANCE

CUMUL PREVOYANCE

Survenances	COTISATIONS			PRESTATIONS et PROVISIONS					RESULTATS HORS MGDC		RESULTATS INCLUANT MGDC	
	Cotisations Brutes	Chargements	Cotisations nettes	Cumul prestations réglées au 31/12/2018	PSAP	PSI	Provisions	Charges totales	Résultats nets	P/C nets	Charges recalculées	P/C nets recalculés
2014	1 865 897	178 850	1 687 047	1 568 615	6 258	-	671 486	2 246 359	-559 312	133%	2 268 929	134%
2015	2 077 629	198 854	1 878 775	2 967 299	-	-	955 522	3 922 821	-2 044 046	209%	3 973 926	212%
2016	2 148 315	205 641	1 942 674	606 736	4 614	-	78 761	690 112	1 252 563	36%	690 112	36%
2017	1 933 440	185 059	1 748 381	1 081 721	13 610	-	1 005 179	2 100 510	-352 129	120%	2 153 709	123%
2018	1 818 702	174 064	1 644 639	305 967	84 366	300 000	3 672 610	4 362 943	-2 718 304	265%	4 519 412	275%
Total	9 843 984	942 468	8 901 516	6 530 338	108 848	300 000	6 383 558	13 322 744	-4 421 228	149,7%	13 606 089	152,9%

* MGDC : Maintien Garanties Décès

Cette situation n'était plus tenable, nous risquions une perte du bénéfice de notre couverture. Pour y remédier et éviter un tel refus d'assurance, une augmentation de 10% de la cotisation prévoyance a été actée en commission. Cette évolution salariée est augmentée de la même manière pour la part patronale.

Là encore, néanmoins, l'effort demandé à chacun est modeste, au regard de la très bonne couverture dont nous bénéficions chez Oracle, et qui restera inchangée :

TAUX 2019	TA	TB	TC
Part Patronale	0,50%	0,83%	0,88%
Part salariale	0,34%	0,56%	0,58%
Total	0,84%	1,39%	1,46%

Taux 2020	TA	TB	TC
Part patronale	0,56%	0,92%	0,97%
Part salariale	0,37%	0,61%	0,64%
Total	0,93%	1,53%	1,61%

Revalorisation des cotisations prévoyance actifs : hausse de 10 % au 1er janvier 2020

Dans ces conditions le contrat avec l'assureur est renouvelé, nous verrons avec le temps si cet ajustement est suffisant. L'art de la prédiction de cette couverture est statistique, complexe, et nous ne pouvons que très difficilement prévoir les risques qui seront à prendre en charge demain.

Salaire	Montants mensuels part salariale- augmentation 10%				
	40 000 €	60 000 €	90 000 €	150 000 €	200 000 €
Montants Cotisations 2019	11,33 €	20,57 €	34,57 €	62,57 €	86,54 €
Montants Cotisations 2020	12,47 €	22,63 €	38,03 €	68,83 €	95,19 €
Montant augmentation mensuelle	1,13 €	2,06 €	3,46 €	6,26 €	8,65 €

Part salariale : surcoût mensuel

[Réagissez. Commentez cet article](#)

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 - François Hervieu

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.