



NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Février 2020

L'ÉDITO

Croissance et indécence

Le volume d'une sphère tient dans une formule, et si grosse soit la sphère, son volume est fini. Ainsi en est-il de la terre et de ses ressources.

La croissance à tout prix aura forcément une fin. C'est folie que de ne pas comprendre que ce modèle nous mène droit dans le mur. Il est temps de privilégier le futur sur le présent.

Sans compter que la richesse pour la richesse, ça ne nourrit personne, sauf la vanité...qui ne sert à rien. Il faut absolument commencer à repenser la répartition des gains et des ressources.

De quoi parlons-nous ? Simplement de la **triste participation** que nous versera cette année Oracle. Elle est la parfaite illustration d'une aveugle politique uniquement pilotée par l'appât du gain à court terme.

Triste participation ? Même pas. 0€. Oui, vous lisez bien. 0€. **ZERO**. Nada. Rien du tout.



Hélas l'implacable application de la formule contractuelle laisse sans voix. Il n'y a aucun doute que les résultats comptables en France soient correctement utilisés. Là n'est pas le sujet.

Le sujet tient beaucoup plus dans le mot (et les chiffres des) « résultats ». Qui dit résultats dit calcul. Qui dit calcul peut aussi dire bricolage, manigance, ajustements, sombre projet, etc. Nous y reviendrons.

Car en premier lieu, on ne peut qu'être frappé par, d'une part les résultats d'Oracle en 2019, qui ont été les meilleurs de tous les temps, tant en valeur qu'en profitabilité. On vous l'a déjà dit, la profitabilité brute du groupe est au plus haut (80,7% en FY19, contre 79,8%, 80,2% et 80,4% pour FY16, FY17 et FY18 respectivement), de

Suite de l'édito en page 2...

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

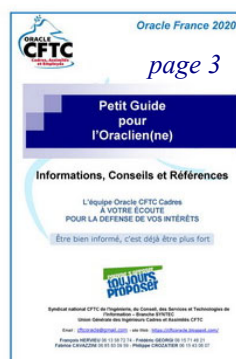
EN DIRECT DU

L'actualité sociale de vos élus



DU CÔTÉ DE VOS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

page 5



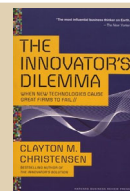
Le Monde

Réinventer l'entreprise et le management

page 7

CLAYTON CHRISTENSEN ET SON « DILEMME DE L'INNOVATEUR », SUIVEZ MON REGARD ?

page 5



ÉGALITÉ PRO

page 9

Travail égal et niveau de formation égal, salaire égal ?

CADRE : UN MODE DE VIE ?

page 8

Des professions ou des modes de vie ?

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

Membre du Conseil Confédéral CFTC
Vice-Présidente Union Régionale IDF
Présidente Union Départementale 78





ooo/ooo

même que le taux de marge opérationnelle (34.3% en FY19, contre 34%, 34,2% et 33,7% en FY16, FY17 et FY18 respectivement), comme aussi **la marge nette** est au plus haut (profitant entre autres de la baisse de la fiscalité aux USA – le Tax Cut and Job Act) : **28% à 11.1 milliards de dollars**. Frappé également par les milliards de dividendes versés à des actionnaires qui ont vu le cours de l'action soutenu par des dizaines de milliards dépensés en rachats d'actions. Par des versements très ciblés, voire élitistes, de stocks, nous en avons déjà parlé dans notre Article « La ferme des Animaux ». Plus de 13 millions, rien qu'en France. Et d'autre part, une participation nulle, alors que dans le même temps, le chiffre d'affaires y compris français était en croissance, que la masse salariale diminuait. Comment imaginer que la France pourrait présenter des résultats en totale contradiction avec ceux de la Corp, c'est à dire négatifs ! puisque par exemple le poids de la plus haute contribution à la marge (le support) est en France plus élevé que celui du support à la Corp. Eh bien si, nos financiers se sont arrangés pour que les résultats soient négatifs.

Que nous disent les financiers ? Mais regardez comme les « résultats » sont médiocres en France... Voyez le taux de réussite (« achievement ») des commerciaux ! c'est un désastre ! Comment recevoir de la participation dans ces conditions ?

Mais non. Tout le contraire, comme on l'a dit, les résultats sont meilleurs, même en France, que l'année passée. Car il ne faut pas confondre deux choses, d'un côté les résultats financiers, qu'un observateur externe peut juger, et de l'autre l'atteinte d'objec-

tifs commerciaux, obscurs et fixés en interne, que nul autre que le management contrôle.

Rien n'est fait au hasard. Les objectifs délirants (n'y revenons pas ici) imposés à chacun, n'ont d'autres buts que de réduire encore plus la masse salariale. S'ils avaient vocation au succès, ils seraient atteignables, ambitieux mais motivants, mesurés sur l'action directe de chacun, ou simplement mesurables etc. SMART comme l'on dit. Si l'on voulait que les salariés « s'éclatent » au grand bénéfice de la société toute entière, la raison prévaudrait.

Hélas ce qui prévaut, c'est le calcul.

Il s'agit, nous-y revoilà, de générer à tout prix de l'argent que la croissance atone seule ne génère plus. Faute de croissance, on réduit les coûts...et on augmente la croissance...des gains.

Et pour être bien sûr d'en garder le plus possible pour d'autres que les salariés, et entre soi, les financiers calculent, encore, des coûts de transfert, c'est dire le prix payé, exorbitant, par la filiale française pour les licences et autres produits qu'elle achète ailleurs en Europe, pour être juste un peu déficitaire. C'est bon pour les économies d'impôts aussi. La recette est bien connue. On saupoudre aussi d'un peu de provisions, d'ajustements, de prêts, on dépense pour les pays où la fiscalité est moindre, et hop...participation nulle. Indécent.

Bien sûr, si l'argent restait en France, qu'Oracle était une grande société uniquement française, la « formule » de calcul prévue par la loi serait plus pertinente. Mais vu que nous ne sommes qu'une filiale de distribution, elle ne fait pas de sens. Négocier une participation dérogatoire est



possible, comme dans bon nombre de grandes sociétés, mais pas chez Oracle. Pourquoi ? Ne demandez pas.

Si l'appât du gain n'était pas si fort, si la volonté de gagner toujours plus ne primait pas, bénéficierions-nous de prix de transferts raisonnés, d'objectifs raisonnables ?

Mais non. Nous ne vivons pas une époque formidable. Nous vivons la fin d'une époque. Elle fut sans doute belle bien qu'aveugle. Elle n'est plus belle, mais toujours aveugle.

La participation chez Oracle est une juste revendication de tous, malheureusement plombée par des calculs savants qui ne reflètent pas la santé de la société, et encore moins les efforts de chacun. D'ailleurs est-ce par erreur que parfois ces calculs nous octroyaient quelques miettes ?

Il nous faut en complément un outil de reconnaissance locale, dont nous pourrions au moins avoir le contrôle. Voilà pourquoi nous revendiquons la mise en place de l'intéressement, basé sur l'atteinte de résultats spécifiques. Encore faudrait-il, évidemment, que les objectifs ne soient pas conçus pour n'être que des chimères... Encore faudrait-il, aussi, qu'Oracle accepte de distribuer quelques centimes aux vrais contributeurs à son succès !

Surveillez votre compte en banque. Vous avez bien travaillé. Il ne va rien s'y passer...

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



LA NOUVELLE ÉDITION DU « PETIT GUIDE POUR L'ORACLIEN(NE) » DISPONIBLE EN LIGNE

92 pages d'informations, de conseils et de références pour tout savoir sur la vie chez Oracle, vos droits et vos avantages !

Pour vous faciliter la vie, la CFTC, 1er syndicat chez Oracle, vous propose cette seconde édition, mise à jour et enrichie du « Petit Guide pour l'Oraclien », dont l'objectif (ambitieux !) est de donner une réponse à toute question pratique dans votre vie d'Oraclien de tous les jours.

Une question ? la réponse doit s'y trouver. Si ce n'est pas le cas, nous y remédierons lors de la prochaine édition.

Ce guide, que nous sommes les seuls à proposer, est également disponible en version papier à notre bureau de Colombes au rez-de-jardin ([demandez-le ici !](#))

<http://bit.ly/2M12ko0>

Oracle France 2020

ORACLE CFTC
Cadres, Assimilés et Employés

Petit Guide pour l'Oraclien(ne)

Informations, Conseils et Références

L'équipe Oracle CFTC Cadres À VOTRE ÉCOUTE POUR LA DÉFENSE DE VOS INTÉRÊTS

Être bien informé, c'est déjà être plus fort

POUVOIR PROPOSER TOUJOURS PROPOSER

Syndicat national CFTC de l'Ingénierie, du Conseil, des Services et Technologies de l'Information – Branche SYNTEC
Union Générale des Ingénieurs Cadres et Assimilés CFTC

Email : cftcoracle@gmail.com - site Web : <https://cftcoracle.blogspot.com/>

François HERVIEU 06 13 58 72 74 - Frédéric GEORGI 06 15 71 48 21
Fabrice CAVAZZINI 06 85 83 09 59 - Philippe CROZATIER 06 15 43 06 07

5 Les congés

5.1 Congés Payés et d'Ancienneté

Le employé CFTC a droit d'acquiescer les jours de congés que nous sommes en train d'acquiescer sur l'année en cours - le compteur CPT doit, qui revient à commencer avant le 31 mai de l'année en cours et qui est déjà acquiescé l'année précédente.

Ligne	Nombre de jours ouvrés par an	Moins d'ancienneté (Congés CPT)	Moins d'ancienneté (Congés CPT)
Congés payés	25	20	20
Congés d'ancienneté de 10 ans à 15 ans	1	1	1
Congés d'ancienneté de 15 ans à 20 ans	1	1	1
Congés d'ancienneté de 20 ans à 30 ans	1	1	1
Congés d'ancienneté de 30 ans à 40 ans	1	1	1
Congés d'ancienneté de 40 ans à 50 ans	1	1	1
Congés d'ancienneté de 50 ans et plus	1	1	1

17 Repères : Indices, taux, minima sociaux, etc

5.1 Congés Payés et d'Ancienneté

Le salarié a droit de prendre des jours de congés payés une indemnité de congés payés sur le compte, en proportion de son salaire fixe de la même période. Tous les jours ont le caractère de salaire sont pris en compte pour déterminer l'indemnité de congés :

- Salaire de base
- Préparation de salaire (heures supplémentaires, travail de nuit, etc.)
- Salaire de substitution versé pendant les périodes de repos assimilées à du travail affectif (congé maternité, congé de paternité et d'accouché de l'épouse, congé d'adoption, arrêt maladie, arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle, indemnité de congés payés de l'année précédente)
- Prime d'ancienneté
- Prime d'habitat
- Prime d'indemnité
- Prime de participation
- Avantages en nature

Les sommes d'argent qui le caractère de salaire ne sont pas prises en compte pour calculer l'indemnité de congés :

- Prime de fin d'année, de vacances, d'ancienneté, de bilan, de participation, Prime professionnelle

Cette indemnité est calculée par comparaison entre le mode de calcul :

- Soit la 1^{re} méthode, l'indemnité est égale à 1/30^e de la rémunération brute mensuelle perçue par le salarié entre le 1^{er} jour de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.
- Soit la 2^{ème} méthode (en cas de maintien de salaire), l'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

ALLOCATION FAMILIALES

Montant au 1^{er} janvier 2020 : + 0,53% de l'indice de l'année précédente

REVENU DE SOLIDARITÉ ACTIVE (RSA)

Personne seule : 556,74 €
Personne avec enfant : 639,84 €
Personne avec 2 enfants : 723,94 €
Personne avec 3 enfants : 807,04 €

RETRAITES CONSOLIDÉES

Point Agirc-Arret : 1,508 €

INDICENT DE L'ÉTAT

Point Agirc-Arret : 1,508 €

INDICENT DE L'ÉTAT

Point Agirc-Arret : 1,508 €

(conjoint, enfants).

La couverture se compose d'un socle obligatoire, d'une première option surcomplémentaire, et d'une seconde.

- La couverture **SOCLE** est correcte pour les soins dits CAS (cf [note article](#)), délivrés par des praticiens signataires OPTAM. Ce socle seul est moyen pour des prestations hors CAS.
- Il coûte **0,56%** de charge sur votre salaire.
- La première option surcomplémentaire permet d'offrir une couverture meilleure, y compris pour les soins hors CAS. Le coût total socle + cette option est de **0,68%**.
- Enfin, la seconde option surcomplémentaire, disponible en mode « ISOLE » ou « FAMILLE », offre une bonne couverture, quel que soit le type de soin, au prix d'une contribution plus généreuse de votre part : **1,16%** en tout.

Chacun doit réfléchir à ses besoins et ses modes de soins, et, au vu du [tableau des garanties](#) détaillant les couvertures proposées, faire son choix. Lequel choix ne peut dorénavant changer que tous les 2 ans à compter de la date du choix précédent.

Coûts part Employé			
Depuis Janvier 2018	Socle de base 0,56% TA/TB	Option 1 : Régime surcomplémentaire 1 + 0,12% TA/TB	Option 2 : Régime surcomplémentaire 2 + 0,58% TA/TB Famille : + 0,95% TA/TB

Utilisez [notre calculateur](#) pour voir en un clic ce que peuvent vous coûter la base et ses options.

L'Optique



EN DIRECT DU ORACLE

Un premier bilan du PSE en cours

Les candidatures volontaires de personnes de catégories non impactées ont toutes été refusées. Concernant les postes impactés, une catégorie présentait trop de volontaires, deux candidatures n'ont pu être acceptées. Hélas, 10 postes restent en départs contraints. Quoique quelques cas l'aient fait volontairement, car il est plus « avantageux » d'être contraints que volontaires ([utilisez notre calculette pour bien préparer votre position](#)).

Les personnes sur le départ ont commencé à quitter Oracle depuis le 25 février. Nous leur souhaitons tout le meilleur, courage et ténacité, pour rebondir vite et bien !

Une présentation des résultats de la dernière Survey

La survey 2020 a été partagée en transparence. En France, le taux de réponse a été un peu moins élevé que globalement, 77% vs 83%, mais le découragement de beaucoup peut l'expliquer. Parmi les points positifs, nous citerons volontiers la bonne relation avec le manager direct. Parmi les points à travailler, on retrouve sans surprise la satisfaction clients, ou plus exactement l'attention qu'Oracle y porte, les process et un manque de leadership et de lisibilité de la stratégie. S'agissant du déficit de leadership, qu'il nous est arrivé de regretter, depuis cette enquête nous avons eu le plaisir de saluer la nomination de Karine Picard (avec auparavant celle de Philippe Mathieu), qui, franchement, commence à avoir des effets positifs, tant sur ledit leadership que sur l'état d'esprit dans la filiale et dans la relation client. Nous verrons si cette impression se confirmera lors de la prochaine enquête.

La conciergerie médicale Concilio : un nouveau bon service de santé !

Vous avez (peut-être) pu participer à une



Fabrice Cavazzini Secrétaire
Frédéric Georgi Trésorier

présentation. Ce service très intéressant vous permet d'entrer en contact avec un médecin, de bénéficier d'une e-consultation, avec délivrance d'ordonnance pour médicaments ou autre consultation chez un spécialiste, de même que la prise de rendez-vous chez ces spécialistes, pour vous, et avec de meilleurs délais que ce que vous pourriez obtenir si vous preniez vous-même le rendez-vous.

Ces services sont entièrement financés par Oracle, et nous avons l'espoir qu'ils impactent les frais de santé suffisamment de sorte à ce que les coûts de mutuelle n'augmentent pas ces prochaines années.

Vous-même, votre conjoint(e), vos enfant y compris majeurs, peuvent bénéficier du service, après avoir fait les inscriptions nécessaires. Ce service en est à ses débuts, concernant l'éventuelle ouverture aux parents, grands-parents, frères, sœurs ou cousins, cela se fera au fil du temps.

Il va sans dire que toutes les informations échangées entre la conciergerie Concilio et les employés Oracle sont confidentielles et sécurisées.

[Retrouver la présentation de la e-conciergerie médicale Concilio](#)

Évolution de l'index gouvernemental sur l'égalité professionnelle

Le score d'Oracle s'améliore, maintenant à 88/100, alors qu'il n'était que de 72/100 l'année dernière. Cela grâce en particulier à la mise en place d'augmentation systématique des femmes en retour de congé maternité, et à une diminution de l'écart de salaire, notamment dû à la politique de rattrapage en place, et à un meilleur contrôle des salaires d'embauche. Nous nous félicitons de cette

progression, et espérons qu'elle se poursuivra dans les années futures, le but n'étant pas encore atteint !

La participation

Nulla cette année !! Notre comptable européenne a beau expliquer les chiffres mis dans la formule pour montrer qu'elle est bien utilisée, là n'est pas le sujet, comme nous le rappelons dans l'édito. Seule la CFTC s'est indignée de cette explication et a très vivement réagi en séance.

[Retrouver la présentation sur le montant de la participation FY19](#)

L'engagement du CSE au côté des business : une étude du marché du Cloud en France

Le CSE a l'image de pourvoyeur de cadeaux, vacances et autres bénéfices sociaux. Cela est bon. Il a aussi l'image, pour le management, d'un club de râleurs et d'empêcheurs de tourner en rond. Cela est bon aussi, car dans le challenge naît le progrès. Pour autant nous avons souhaité apporter notre pierre au succès des Oracliens. Nous organisons et finançons donc une large étude de marché du Cloud en France, ses spécificités, en collaboration étroite avec le CLB, afin de véritablement coller aux besoins des ingénieurs commerciaux, des consultants, pour viser juste dans leur approche commerciale quotidienne. Avoir un fusil c'est bien. Chargé avec les bonnes cartouches c'est encore mieux. Les cartouches US disponibles n'éclairent pas le marché français.

Nous en sommes à la rédaction du cahier des charges, que nous soumettrons à des sociétés d'études de nature variée (IDC, Teknology, Markess, Xerfi...). L'objectif est que les forces de vente disposent d'un nouvel outil avant la prochaine fiscale, avant même la distribution des objectifs, car nous ne désespérons pas de pouvoir les rendre un rien plus SMART que d'habitude....

Voilà un nouveau visage du CSE, partenaire du succès des Oracliens dans leur métier !

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





CLAYTON CHRISTENSEN ET SON « DILEMME DE L'INNOVATEUR », SUIVEZ MON REGARD ?



Clayton Christensen, professeur à Harvard, est mort le 23 janvier, et sa disparition à 67 ans a suscité de nombreux commentaires et regrets. D'abord consultant puis chef d'entreprise, et enfin chercheur, il est particulièrement connu et commenté pour « le dilemme de l'innovateur » paru en 1997.

Reprenant ici un article de Nicolas Colin, essayiste et associé fondateur de The Family, il tentait « de répondre à une question qui l'obsédait : pourquoi les grandes entreprises, celles qui font la course en tête et disposent de ressources infinies sont-elles toujours dépassées par de nouveaux entrants ? En théorie, ces entreprises dominantes ont tout ce qu'il faut pour conserver l'avantage : du capital en abondance, des collaborateurs compétents, les marques les plus connues. En pratique, toutefois, elles finissent toujours par s'essouffler et trébucher, laissant la place à d'autres. La raison, c'est le fameux dilemme de l'innovateur. Les entreprises dominantes ont bien tout ce qu'il faut pour innover. Hélas, pour elles, l'innovation est toujours vue comme une promesse de pertes plutôt que de gains. C'est (...) déconcerter les clients habitués (...) aux produits, c'est bousculer les employés qui doivent acquérir de nouvelles compétences (...) ; c'est faire peur aux actionnaires qui comptent sur leur dividendes l'année prochaine (...) ». Autrement dit l'acteur en place est partagé entre deux choix également perdants : défendre son activité historique, au risque de compromettre son avenir s'il ignore le potentiel de la rupture, ou parier sur celle-ci au risque de compromettre son activité historique et les revenus afférents.

On ne peut s'empêcher de reprendre ici l'expression familière « suivez mon regard ». Oracle est dominant sur la database et une partie des applications.



Le magazine Fortune rappelait en septembre que Larry Ellison a d'abord « ridiculisé le cloud » en 2009, le qualifiant de passade (« fad »). Puis Oracle a adopté à marche forcée sa transition vers le Cloud, sans pour autant renoncer ne serait-ce que peu à la rente induite par son activité traditionnelle (le support), et sans avoir eu le « courage » (citant ici un grand client français) commercial de favoriser un modèle de transition pour ses clients. Les programmes Customer to Cloud et autres ont fait long feu.

A deux reprises, un autre dirigeant IT, patron de l'infrastructure d'un grand groupe manufacturier français, avait rapporté aux commerciaux des propos bien peu amènes contre Oracle : il cita la « mort d'Oracle » diffusée dans une vidéo au CRIP (Association des responsables infrastructure, technologies et production IT en France), et il comparait sans vergogne Oracle avec Kodak. Le propos était assez malveillant, puisque le CRIP est une association d'utilisateurs d'infrastructure, de clients donc, dont les discussions se tiennent hors de la présence des inté-

ressés, les fournisseurs, par conséquent il n'y avait pas moyen de vérifier ses dires. Saluons à ce propos la présentation flash (90 secondes pour convaincre, c'est le format CRIP) que Frédéric Bocktaels y a délivré en janvier : une fois n'est pas coutume, ces personnes nous écouteront donc.

Kodak, la comparaison était sévère, et après tout ce patron détestait Oracle (« ce sont des voleurs » avait-il exprimé dans une enquête ! On relativise donc, comme envers tout ce qui est extrême. N'empêche, il y avait matière à réflexion.

Car « lorsqu'un nouvel entrant fait irruption sur le marché, c'est souvent pour proposer un produit moins sophistiqué à des clients moins exigeants (...) et les entreprises dominantes, au fond, voient cette irruption comme une aubaine. Elles sont trop heureuses de désertir ce bas du marché, où les marges sont faibles (...) et se concentrent sur les clients les plus sophistiqués (...). Ce que ne voient pas ces entreprises sûres d'elles-mêmes, c'est que le bas du marché n'est qu'une première étape, (...) le nouvel entrant va monter en gamme ». « A terme, grâce à sa vélocité et à sa moindre dépendance aux marges élevées, il finit par marginaliser et évincer les entreprises en place ».

Songez à quelques parallèles : Kodak est certainement exagéré et fait figure de repoussoir. Lorsqu'un nouvel entrant apparaît, il y a un temps d'adoption, par exemple dans le transport aérien l'adoption du « low cost » a pris



ooo/ooo

du temps, quinze ans, ce sont d'abord les clients du bas de marché, ceux qui ne prenaient pas l'avion, qui ont adopté le modèle, avant que les clients traditionnels des compagnies établies s'y mettent eux-mêmes et déstabilisent ces dernières. Pour Salesforce en revanche, pouvait-on parler de bas de marché ? Certainement pas, ce qui a changé là c'est celui qui prenait la décision d'acheter : le business a choisi pour ses besoins, il a été séduit, et ce fut à l'IT de suivre. L'innovation (le modèle SaaS, la façon de vendre, le « look & feel ») était au rendez-vous, et ici encore cela a pris du temps : Oracle vendait encore Siebel pour d'énormes projets de transformation alors que Salesforce avait largement percé. C'est maintenant un acteur dominant tellement cher qu'Oracle ne peut plus le

racheter. Dans l'infrastructure, comme nous l'avons souligné dans notre dernier « en direct du CSE », Oracle veut croire que la troisième vague du Cloud (après les « cloud native » de la première vague, et les workloads non critiques de la deuxième) concernera les workloads critiques, qui iront chez Oracle Cloud. Espérons-le, quoique malheureusement on ne le voit pas encore, alors qu'AWS est passé en un an de 26 milliards de revenu Cloud à 34 milliards. Chiffres vertigineux. A mettre en regard des 20 milliards de chiffre d'affaires support qu'Oracle a patiemment bâti en 30 ans. Et pourtant les nouveaux services Cloud abondent, rien que ces dernières semaines « zero downtime migration », « Exadata Gen 2 », « OCI data science », tous semblent si prometteurs. Les CSM

nous diront s'ils fonctionnent bien.

Vous le voyez, il y a matière à réflexion, mais ne sombrons pas dans le pessimisme pour autant. Ajoutons encore l'annonce ce mois-ci de nombreux nouveaux Data Center, l'alliance avec Microsoft illustre la marche forcée et les moyens qui y sont consacrés. Ce que nous regrettons sont les conséquences sur les salariés : pression, chiffres en berne, salaires en baisse et sorties (PSE et autres licenciements) toujours traumatisants. La marche forcée évoquée plus haut, Oracle en a toujours les moyens. Souhaitons la venue d'un grand dirigeant commercial issu du Cloud pour dynamiser cette transition et incarner le changement.

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

DU CÔTÉ DE VOS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX



Frédéric Georgi



Fabrice Cavazzini



Philippe Crozatier



François Hervieu

Nous vous avons indiqué dans un Heads Up ! L'ouverture d'un round de négociations avec la RH. Quelques nouvelles en bref :

Accord Participation

L'accord est formellement étendu à toute l'UES (Oracle France et Oracle Global Services). Tous les syndicats ont été favorables à cela.

Percu : Notez que l'abondement porté à 800 € (au lieu de 700) était prévu depuis longtemps puisque issu des accords des NAO 2018 ([que vous pouvez relire ici](#)). La CFTC s'insurgera toujours contre les fake news, comme ici celle qui aimerait vous faire croire que cette augmentation a été négociée entre la RH et la CFDT...

Accord CSE

Trois articles ont été discutés, deux ont été ajoutés par accord majoritaire :

- Que la commission T&C's puisse être saisie de cas individuels.

Ce qui était le cas par le passé, mais ne l'était plus, et est en effet positif pour les salariés. La CFTC a approuvé et a signé

cette avancée. Comme la CFE-CGC d'ailleurs. Pas la CFDT, dont c'était pourtant aussi la demande, ce qui est bien singulier !

- Que chacun puisse avoir connaissance des travaux et contenus de cette commission T&C's.

Normalement les débats internes à un CSE ne sont pas publics, sauf quand ils apparaissent au PV. Là encore, c'est un plus pour les salariés qui saisissent la commission, pour construire ou nourrir leur dossier.

La CFTC a approuvé cela aussi. Comme la CFE-CGC. Pas la CFDT !

- Que le CSE ait la possibilité de recourir à une expertise sur les rémunérations variables.

Nous n'avons pas accepté cette disposition, ni la CGC, puisqu'inutile et sans effet : tout simplement, qu'un texte dise qu'il peut le faire ou pas, le CSE est souverain dans ses décisions. Il a déjà cette possibilité, et peut fort bien voter quand bon lui semble une telle expertise, y compris proposer à la Direction de la

financer. Ce qu'il fait d'ailleurs régulièrement.

Pourquoi écrire des lapalissades ? Qu'un texte dise qu'il peut le faire n'engage pas le CSE à le faire. Qu'un texte ne dise pas qu'il le peut, ne l'empêche pas de le faire...

Accord CAA

En conséquence, de nouvelles vindictes juridiques de la CFDT, selon nous hors sujet et sans objet, [les négociations sur ce thème important pour beaucoup sont à nouveau suspendues...](#) Pourtant, nous étions en train d'étudier quelques pistes d'optimisation des rentes... Et, encore des fake news, hélas aucun accord n'a été à ce stade obtenu, ce n'est celui, à nouveau remis en question, d'entamer des discussions...

Accord Organisation du Temps de Travail

Nous avons débuté les discussions par un état des lieux ? de la (complexe) situation actuelle.

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



EXTRAIT DU MONDE : Réinventer l'entreprise et le management

Notre indignation des manœuvres d'Oracle pour arriver à l'inimaginable participation de 0 € pour FY19, s'appuie sur notre conviction que l'on subit là des pratiques d'un autre âge. Cette position vient en miroir de réflexions sociétales d'actualité, en particulier en France.

Nous publions ici un article paru dans Le Monde du 11 décembre dernier, sous la plume de Bruno Roche, Chief Economist de Mars, donc pas vraiment un dangereux crypto communiste...

Nous pouvons aussi vous proposer de réfléchir à la l'Objet Social de l'Entreprise, sujet déjà évoqué dans [notre newsletter d'avril 2018](#), pour lequel la CFTC s'implique largement, car c'est au cœur de notre engagement. En décembre 2017 nous organisons des colloques sur ce sujet, en parlant de « Capitalisme Solidaire » ; presque un oxymore

aujourd'hui, mais que nous devons transformer vers une ...lapalissade !

(Re)lisez [le rapport de mission « Entreprise et Bien commun »](#) de Nicole Notat et Jean-Dominique Senard, qui propose que l'article 1833 du code civil (les articles 1832 et 1833 constituent le fondement de la définition d'une entreprise) se voit bel et bien complété par une dimension « sociale et environnementale » : A chaque entreprise alors de définir quelles sont les parties prenantes qui sont les plus importantes pour elle. Et donc, c'est l'objet de la

deuxième proposition clef du texte, de définir au sein de son conseil d'administration la « Raison d'être de l'entreprise ».

Concevoir l'entreprise non plus seulement comme une machine à cash mais aussi comme un lieu d'épanouissement de chacun, responsable de son impact sociétal et environnemental, est une évolution nécessaire, si elle n'est pas déjà en cours, pour faire face aux nombreux défis qui nous font face !

[Réagissez. Commentez cet article](#)

Bruno Roche Réinventer l'entreprise et le management

Plutôt qu'au capital financier surabondant, c'est à la gestion de la rareté des capitaux naturels, sociaux et humains que les dirigeants sont désormais confrontés, explique l'économiste



UNE ÉCONOMIE DE LA RÉCIPROCITÉ PLUS HUMAINE ET RESPECTUEUSE DE L'ENVIRONNEMENT PEUT ÊTRE PLUS RENTABLE QU'UNE ÉCONOMIE FINANCIÈRE

De la même manière que le communisme et le marxisme se sont effondrés avec le mur de Berlin en 1989, le capitalisme financier pourrait bientôt s'effondrer avec un autre mur, Wall Street. Trente ans plus tard, l'importance grandissante des enjeux globaux auxquels nous sommes collectivement confrontés - la montée des inégalités et des tensions sociales, l'épuisement des ressources naturelles et l'impact de la révolution numérique - illustre les limites de notre modèle économique fondé sur la seule maximisation du profit financier.

Les entreprises, les investisseurs et les écoles de management, tous sont incités à repenser leur approche de la création de la valeur, ainsi que leur contribution à la société : leur fameuse « raison d'être ». Tous sont incités

à réinventer leurs systèmes et leurs pratiques de management en intégrant le principe de réciprocité vis-à-vis de l'écosystème dans lequel ils opèrent.

Les décideurs publics et économiques ont amorcé un changement de cap significatif. La loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises, dite « loi Pacte », autorise, en France, une entreprise à définir sa raison d'être dans ses statuts. Les dirigeants des 200 plus grandes entreprises américaines, regroupés au sein de la Business Round-table, ont signé, le 19 août, une déclaration commune en faveur de la redéfinition de l'objet de l'entreprise (« *purpose of corporation* »), sortant officiellement du dogme de la maximisation du profit financier pour les actionnaires. Le 22 août, à Biarritz, en marge du G7, 34 dirigeants d'entreprises internationales se sont fédérés au sein de l'initiative Business for Inclusive Growth (B4IG), visant à repenser les ressorts de la croissance.

Un modèle obsolète et prédateur

Cette prise de conscience grandissante impose désormais une transformation profonde de notre conception du profit, une conception qui correspond aux standards des années 1970, à une époque où le capital financier était rare. Cinquante ans plus tard, avec plus de 15 000 milliards de dollars d'obli-

gations d'État qui se négocient à des rendements négatifs, cette construction économique est devenue obsolète. La nature des raretés dans l'économie a radicalement changé.

Le capital financier est désormais surabondant. A l'inverse, les capitaux naturels, sociaux et humains sont en pénurie. C'est à cette nouvelle gestion de la rareté que sont confrontés les dirigeants - politiques, d'entreprise et associatifs.

Dans le même temps, la taille et l'influence des entreprises multinationales ont augmenté de façon exponentielle. Elles sont devenues bien plus influentes à certains égards que les nations qui les ont vues naître. Pourtant, leur modèle de gestion n'a pas fondamentalement évolué. C'est à cette nouvelle forme de complexité que sont confrontés aujourd'hui les entreprises et leurs dirigeants.

En cinquante ans, notre modèle est donc passé de performant à sous-optimal. Pire, ce système excessivement financier est devenu obsolète et prédateur. Il fausse désormais le rôle des entreprises dans la société en en faisant un moteur d'inégalités et de dégradation de l'environnement, et en les privant de nouvelles possibilités de croissance et de création de valeur.

Pour retrouver le sens de l'entreprise, la formulation d'une raison d'être constitue une première étape nécessaire, mais pas suffisante. Nous avons besoin de réinventer le management, ses pratiques et son enseignement, d'élaborer de nou-



ooo/ooo

veaux modes de construction du profit, de nouveaux processus de création de valeur : nous avons besoin d'une nouvelle école de pensée économique et managériale. C'est l'ambition du mouvement universitaire et entrepreneurial qui s'est construit autour de « l'économie de la réciprocité », un mouvement lancé en 2007 par le groupe Mars en collaboration avec l'université d'Oxford, pour répondre à une question simple : quel devrait être le juste niveau de profit ?

Fondé sur la primauté de la responsabilité de l'entreprise comme l'épine dorsale de sa stratégie, théorisé en laboratoire, ce concept, testé sur le terrain depuis une

dizaine d'années, donne des résultats qui interpellent : si l'entreprise investit selon un prisme financier et non financier, mesuré par des indicateurs financiers et non financiers normés et homogènes, la richesse globale produite dans son écosystème social, local et environnemental (au-delà de l'entreprise, ses actionnaires et ses employés) est non seulement supérieure, mais la performance financière de l'entreprise est aussi plus élevée. Une économie de la réciprocité plus juste, humaine et respectueuse de l'environnement peut donc être plus rentable qu'une économie financière.

Dès lors, pour retrouver sa vocation, l'en-

treprise ne doit plus se focaliser, de manière exclusive et dans une optique de court terme, sur la seule rémunération du capital financier. Ce n'est même pas son propre intérêt. Déjà enseignée à Oxford, à Sciences Po Paris et à la Business School de Shanghai, l'économie de la réciprocité constitue un catalyseur de la transformation des entreprises et une nouvelle école de pensée qui replace la finance au service de l'entreprise, l'entreprise au service de l'économie, et l'économie au service de la société et de l'environnement.

Bruno Roche est chef économiste du groupe Mars et fondateur d'Economics of Mutuality

CADRE : UN MODE DE VIE ?

Certains professions ne sont plus des professions mais des modes de vie : être agriculteur, « avoir une affaire » comme disent patrons de restaurants ou cafés/bars, être dirigeant de PME, être à la tête d'un commerce de bouche, être véto si l'on en croit un gentil film récent. Tous ont en commun une implication en temps élevée, temps dans la journée, temps de repos, temps (ou pas le temps) des vacances, même la nuit avec ce qui empêche de dormir. Mais ils ont aussi la contrepartie de liens sociaux profonds, directement liés à l'activité : le patron de restaurant qui déjeune chaque jour chez ses confrères ou y boit un café, l'agriculteur que viennent voir dans la journée nombre de voisins, « mes clients » pour le commerce de bouche, les exemples fleurissent de ce qui fait de ces professions des modes de vie.

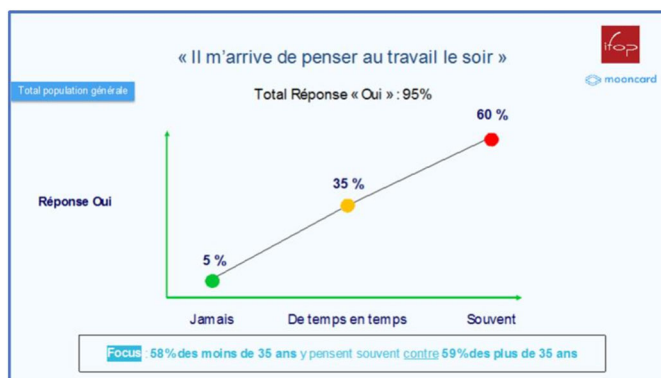
Cadre serait-il aussi un mode de vie ? A en croire l'enquête IFOP Mooncard sur la charge mentale des cadres, publiée le 13 décembre 2019, on peut le penser. En effet 77% des cadres interrogés disent avoir trop de tâches à gérer en même temps et 95% pensent à leur travail le soir à la maison. Ces chiffres ne sont pas sans conséquence : 75% éprouvent souvent

des problèmes de sommeil, 73% ont souvent des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle, 57% connaissent des tensions dans leur couple. Ces pourcentages (95%, 77%, 57%) laissent pantois. Car en même temps nombre de cadres n'ont plus de cadre que le statut. Par exemple, il fut un temps où l'ingénieur était un vrai cadre, le médecin hospitalier un vrai patron de service, ils sont maintenant des rouages soumis à des processus aliénants et peu valorisants (la pratique médicale réduite à une suite d'actes, les appros pour tout chez Oracle), d'autant que les assistantes ont quasi disparu pour beaucoup. Le laptop qui a remplacé l'ordinateur fixe, le téléphone portable, le courrier électronique et les applications sur mobile ont rendu le cadre mobilisable en permanence. Davantage de salariés à encadrer ou de territoires à couvrir, plus de compétences à mobiliser, de projets transversaux, de tableaux de bord et de courriels, etc...

L'intensification du travail des cadres influe tant sur la vie personnelle que 94% disent penser au travail pendant le week-end, 62% en faisant du sport et même 20% en faisant l'amour (IFOP). Nombreux sont ceux qui arrivent en congés épuisés, quand ils ne travaillent pas pendant leurs congés.

A l'heure où l'actualité remet au débat la question de la pénibilité au travail, et où nous reparlons du temps de travail avec la direction RH, il est souvent difficile de faire reconnaître l'intensification du travail des cadres. Habités à la performance individuelle, la plupart des cadres peinent à exprimer, individuellement ou collectivement, un malaise. Souvent de nature intellectuelle (au moins aux moments où il n'est pas soumis aux tâches débilantes évoquées plus haut), le travail des cadres est difficile à quantifier précisément. Quant au stress occasionné, il se manifeste trop indirectement (mal de dos, migraine, fatigue) pour qu'un lien évident puisse être fait avec les conditions du travail.

Faire reconnaître l'intensification est pourtant possible, et une expertise Santé Sécurité Conditions de Travail serait alors opportune. Un chantier qu'il faudrait démarrer chez Oracle France, à l'heure où l'excuse du salaire (élevé en théorie, mais qui baisse en réalité), ne saurait plus avoir cours.





EN BREF

ÉGALITÉ PRO : L'adage « à travail égal salaire égal » évolue en : « à travail égal et niveau de formation égal, salaire égal ? »

En effet, suivant l'arrêt de cassation, une politique de rattrapage des salaires féminins **peut justifier** une rupture du principe « à travail égal, salaire égal ». Ainsi la Cour de cassation a-t-elle validé la différence de rémunération entre une femme et un homme embauchés à la même période et exerçant les mêmes fonctions au détriment de ce dernier. Les diplômes et l'expérience professionnelle antérieure de la salariée avaient été pris en compte en 2009, dans le cadre des mesures de rattrapage, et elle avait alors vu son salaire revalorisé.

(Cour de cassation, Chambre sociale, n° 18-13.235.)

AVEC LA CFTC, LE SYNDICALISME CONSTRUCTIF À VOTRE SERVICE !

Qu'est ce que la CFTC ?
La CFTC est une Confédération syndicale riche d'une expérience de près d'un siècle.

Nos valeurs
La recherche de solutions nouvelles : un syndicalisme constructif et positif, où l'humain trouve toute sa place, d'un point de vue tant matériel que moral.

Nos missions

- Défendre les intérêts et les droits de tous les actifs, en priorité à travers le dialogue, tout d'abord dans l'entreprise, mais également partout où la CFTC est présente.
- Porter la voix de tous et négocier pour les actifs un cadre professionnel optimal.
- Bâtir votre environnement social en siégeant dans les organismes paritaires (retraite, logement, chômage, famille, santé, formation...), en y promouvant de nouveaux droits et en informant tous les actifs.



er
nes
urs

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 coté 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.ADHERENT.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.