



NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Juillet Août 2018

EDITO

FY19 sera comme l'été : très chaude...

Voilà enfin les « grandes vacances ». A prendre sans arrière pensée pour le business, tant cette année FY18 fut difficile. Elle a peut-être bien été la plus désastreuse de mémoire d'Oracien, tant pour ceux « bénéficiant » de rémunérations variables, c'est-à-dire mino- rables, que pour des équipes rémunérées « au fixe ».

Le maintien à tout prix de dividendes importants, de rentabilité et marges impression- nantes, et du cours de l'action le plus haut possible, se sont fait encore plus sentir que par le passé par la diminution des coûts salariaux. Soit via des conditions de commissionne- ment très dures (seuils de déclenchements, objectifs de croissance, coefficients injustes et de plus évolutifs, objectifs invraisemblables, « poolisation » des résultats, ...) soit en sous- staffant ou surchargeant de travail et de pression des équipes transverses, soit encore sous forme d'un nième PSE, complété lui-même par une vague de départs (et pas uniquement des démissions...) importante, d'anciens mais aussi de jeunes ou nouveaux embauchés. Nous n'en sommes même plus à la gestion de trésorerie, au bénéfice d'Oracle, par des décalages de paiement, nous sommes passés dans la suppression pure et simple d'une part significative des commissions versées.

Le dit PSE par ailleurs, démembrer l'organisation A&C, donc notre réseau de distributeurs pourtant essentiel, et fait unique en Europe, supprime entièrement la division **Systems**, quand elle pouvait prétendre dans sa forme « Disks and Servers » à quelques millions d'euros de chiffre d'affaire, portant une marge conséquente.

Tout cela dans un climat de relation avec nos clients très dégradé, car Oracle n'a pas en- core pris conscience de l'importance, dans les faits, de la satisfaction client, et continue d'ajouter les menaces aux mauvaises prestations...

Comme nous l'avons souvent dit, Oracle fait payer à ses employés ses errements dans la stratégie du Cloud. La grande majorité des variables à la **Tech** ou aux **Apps** sont sous la moitié de l'attente. Nous allons voir si la Direction ose, cette fois-ci, publier les résultats de l'enquête pour laquelle nous avons tous été sollicités. Nous allons voir comment ces résultats seront pris en compte...ou pas.

Et pourtant. La société est parfaitement capable de comportement et d'alignements exem- plaires, comme quelques récents deals le démontrent tant sur le Cloud qu'au Support.

Quant à la nouvelle FY19, nous souhaitons qu'elle soit plus juste. Hélas, à mesure que les plans de comms se précisent, il est permis de croire que cela va être rude encore.... A lire ce qui se passe pour la nouvelle équipe **Tech Cloud Systems**. Complètement orthogonal à la stratégie moult fois répété, y compris par Fabio Spoletini lors du triste Take Off du 4 juillet. Alors qu'elle aussi à tout pour réussir. Même le support de SAP dans les VM des Exadata et bientôt Exadata CC ! (Mais cela m'empêche pas le PSE de supprimer de l'ex- périence dans ce domaine). Par ailleurs il se pourrait bien qu'une grosse surprise puisse toucher les **CPR** : SCAMEA dit qu'ils ne seront finalement pas payés de la seconde moi- tié de leurs comms, dues au démarrage du service ! Vendez du Cloud, vous serez payés une fois à la commande, et une fois au démarrage effectif (et bien sur vos objectifs de rémunération sont basés la dessus...). Et bien non, finalement juste au démarrage. Si cela s'avère vrai, et nous allons demander confirmation d'une telle information, c'est grave. Tout le business Q4, voire une part de Q3 se trouverai impacté. On ne laisserai pas passer une chose pareille non plus ! Ne pas être SMART, changer les règles en cours du jeu, c'est déjà grave. Mais ne pas payer ce qui est dû, serait malhonnête. N'y a-t-il plus de limite au cynisme ? Et nous ne sommes pas à l'abri de découvrir d'autres finesses, au fur et à me- sure que chacun s'approprie son plan de comms. Continuez à nous faire part de vos obser- vations.

L'été semble ne pas devoir être moins chaud que l'année qui commence.

Nous vous souhaitons malgré tout de bonnes Vacances ! Profitez de repos, et partagez de bons moments avec vos proches et vos amis. Revenez gonflés à bloc. Cela va être néces- saire...

 [Réagissez. Commentez cet article](#)



DU COTÉ DU



page 5

Les résultats économiques FY18

ACONEX arrive chez Oracle France !



La Chauve-Souris du Cloud Systems

page 2

PRELEVEMENT A LA SOURCE

6 septembre : Nos sessions de présentation page 4

EGALITE HOMMES/FEMMES

Point sur le rattrapage salarial page 4

DES NOUVELLES DE VOTRE ARGENT

page 7

LE SAVIEZ-VOUS ?

L'origine des « Grandes Vacances » page 9

Vos Délégués Syndicaux



Brigitte Desindes
06.75.09.18.51



Frédéric GEORGI
06.15.71.48.21



Fabrice Cavazzini
06.85.83.09.59

La Chauve-Souris du Cloud Systems

Nous n'admettons pas cette chronique d'un échec annoncé.

La Corp viens d'annoncer nos résultats FY18. Nos dirigeants se réjouissent des performances de la société, mettant en avant une belle progression du chiffre d'affaire (+6%), la rentabilité soutenue, la croissance « à deux chiffres » du business Cloud au cœur de la stratégie de la compagnie.

Pour autant, Oracle a modifié ce trimestre la présentation de ses activités Cloud, dont les résultats ne sont plus présentés séparément, mais combinés à d'autres activités, rendant difficile l'évaluation de ces performances, et suscitant la méfiance de certains analystes. Ils perçoivent la modeste croissance du dit business Cloud (pour le IaaS et le PaaS, tandis que le SaaS se porte mieux), très loin derrière les progressions de nos concurrents, pourtant bien plus gros que nous. Évidemment le cours de l'action dégringole encore, mais cela était tellement prévisible que dès le début de l'année calendaire nous vous suggérions de vendre vos parts. Pour ceux qui l'on fait...vous avez bien fait : On est passé de 50\$ à 43\$. On se dit qu'à ce stade la réaction du management va être forte pour redynamiser la machine, booster la fusée, réaligner tout le monde.

Bon, admettons.

Entre en scène la nouvelle équipe « Cloud Systems », annoncée dès Janvier par Loic Le Guisquet. Elle est maintenant presque opérationnelle (il lui manque encore ses consultants, mais ils viendront), sous la direction de Frédéric Bocktaels, et nous lui souhaitons une belle réussite.

Il s'agit de surfer sur l'un de nos points forts, à savoir la disponibilité dans un « Private Cloud » de la même offre que celle disponible dans le Public Cloud, avec toutes les passerelles entre les deux. Il s'agit aussi de résoudre le conflit entre les tenants du Cloud et ceux du On-Premises traditionnel, et unifier les efforts de tous pour pousser dans le même

sens stratégique du Cloud. Cloud Systems est d'ailleurs maintenant rattaché à la Tech, et cela doit permettre de retrouver une harmonie, des plans d'actions unifiés, des intérêts partagés. A « Cloud Systems » le « Cloud at Customer », à la Tech traditionnelle le Public Cloud, et aux deux la vision unifiée portée au client.



Bon, admettons.

La croissance pour le Cloud n'a pas été clairement affichée lors de la conférence des analystes pour FY18 : la nouvelle branche "Cloud Services and License Support", connaît une hausse de 10%, mais la nouvelle branche "Cloud License and On-Premise License", présente pour sa part des revenus en repli de 4% à 6,2 milliards.

Dans ce contexte, l'objectif de croissance du revenu, demandé pour FY19 à la nouvelle équipe Cloud Systems, est de +30%.

30% de plus que le CA de FY18 en Engineered Systems. C'est ambitieux, mais, porté par une stratégie solide et une orientation ferme de tous les efforts dans le sens du Cloud, c'est atteignable... Amazon croît davantage dans le IaaS.

Bon, admettons.

Hélas, dans les faits, la motivation de l'équipe Cloud Systems pour vendre les offres Cloud at Customer est mise à mal

par des conditions de rémunération déloyales et divergentes de la stratégie Cloud affichée :

Oracle décourage l'équipe Cloud Systems de vendre des solutions Cloud@Customer

- *Première incohérence* : la machine OCM (Conrol Plane), n'est pas vraiment dans leur portefeuille. Ou plutôt seulement si elle est vendue avec un ExaCC. Sans doute une fois par client, ou par site. Alors qu'au-delà de la passerelle essentielle vers le cloud, c'est pourtant une infrastructure stratégique et indispensable héberger la diversité des applications d'un client.

- *Seconde incohérence* : Oracle décourage l'équipe Cloud Systems de vendre des solutions Cloud@Customer : à titre d'exemple, pour une configuration donnée, un deal Cloud@Customer ExaCC, sera rémunéré à 30% de la valeur d'un deal classique Exadata « On-Premises » (et qui ne vaut également que 30% en revenu), ainsi, pour un objectif stratégique pour le développement du Cloud, Oracle met une priorité basse pour le sales Cloud System. Cette incohérence met le sales Cloud Systems dans la situation de **confrontations désastreuses chez le client entre l'approche de la dématérialisation avec le Cloud et les ventes traditionnelles On-Premises...**

- *Troisième incohérence* : Oracle vient d'annoncer la fin des minimas sur le licensing de ses offres (fini les huitième, quart, demi ou gros ExaCC, maintenant on ne vend plus qu'une Base, à laquelle on ajoute des OCPU, ce qui est pertinent pour avoir un prix d'entrée attractif, et une belle avancée pour les clients.

Pertinent oui, mais au détriment des

ooo/ooo

commerciaux Cloud Systems ! en effet, dans le cas où ces derniers voudraient, dans le respect de la stratégie d'Oracle, vendre une offre Private Cloud rémunérée au tiers de son revenu...ils seront rémunérés uniquement sur l'infrastructure de base, pas les Add-ons OCPU. Comme en son temps les Universal Credits, c'est une belle avancée pour les clients. Mais contre toute logique les Sales de Cloud Systems ne peuvent les vendre. Ils doivent se contenter de la base, qui vaut la moitié du prix d'un huitième d'Exadata...

Non, nous n'admettons pas.

On résume la chose : en FY18, pour un réalisé de 100 €, commissionné 100 €, la demande en FY19 est de vendre 130 €, mais toujours pour une commission de 100 €.

- ◊ Mais non ! car il apparaît un facteur de commissionnement à 0.3, donc la commission tomberait à 33 €.
- ◊ Mais toujours pas ! car il ne s'agit plus de vendre que la base, donc pour finalement gagner une commission de tout au plus 16 €.

- ◊ Et sans pouvoir vendre librement les OCC, qui auraient pu apporter un petit plus...

Il est à craindre que les slots à pourvoir vont le rester longtemps. Qui voudrait d'un objectif de 130 payé 16 ? Qui veut d'un objectif de revenu ou chaque vente ne contribue qu'au sixième de sa valeur ? Vu autrement, pour gagner les 100 € escomptés, il faudra vendre pour 812 €, et non pas 130... C'est irréel ...

On se demande, dans ces conditions, pourquoi avoir créé cette équipe, qui va droit dans le mur, de manière certaine.

On se demande, dans ces conditions, quel est le malin qui imagine ces plans de comms, qui devraient refléter la stratégie de l'entreprise. Et ne parlons même pas d'objectifs FAIR ou SMART.

Ici, non seulement on condamne d'avance les équipes, mais on condamne aussi le succès d'Oracle dans sa quête du Cloud. En plus d'être inadmissible, c'est incompréhensible !!

Non, nous n'admettons pas.

Nous dénonçons avec force cette incongruité.

Puisque les objectifs d'Oracle sont clairs, il faut que les moyens et les compensations le soient également ! Chacun a pu écouter, dans ses formations, Dave Donatelli préciser à nouveau les 3 priorités d'Oracle, dans cet ordre : 1/ Le Cloud, 2/ Le Cloud@Customer et 3/ Exadata.

Nous demandons que ces priorités se lisent effectivement dans les plans de comms de chacun, et dans la bonne collaboration des équipes.

Nous demandons la suppression du ratio x0,3 pénalisant les ventes de systèmes Cloud@Customer.

Nous demandons par ailleurs la capacité pour les ingénieurs commerciaux Cloud Systems de pouvoir vendre la base des systèmes ainsi que les OCPU, ou à tout le moins la cote part matérielle de ceux-ci, pour rétablir un chiffre d'affaire cohérent avec le réel usage des systèmes installés.

Nous demandons enfin le commissionnement des équipes Cloud Systems pour toute vente de machines OCC.

Et tant pis pour la chauve-souris !

 [Réagissez, Commentez cet article](#)

Prime de vacances 2018



Pour cette année, la prime de vacances sera de 1 053 € bruts. C'est un élément du salaire brut soumis à cotisations sociales.

Elle sera versée sur votre bulletin de paie de juillet.

Elle est calculée par rapport au montant global de l'indemnité congés payés due à tous les salariés de l'entreprise au titre de la période de référence (1er juin 2017 au 31 mai 2018). Elle représente 10 % de ce montant qui est réparti uniformément entre tous les salariés présents au 31 mai 2018 et au prorata du temps de présence dans la fiscale (les

salariés en suspension de contrat ne la perçoivent pas).

Lors des NAO 2018 (Négociations Annuelles Obligatoires), la CFTC a réitéré sa demande auprès de la Direction, à savoir l'étude de la revalorisation significative de la prime de vacances pour s'approcher d'un 13ème mois.

La reconnaissance des salariés au travers de primes, intéressement et participation sont autant de sujets dont la CFTC Cadres fait son cheval de bataille.

 [Réagissez, Commentez cet article](#)

Prélèvement à la source

A noter ! Jeudi 6 septembre nous organisons 2 sessions de présentation & Q/R.

Vous avez tous entendu parler de la réforme du « prélèvement à la source », qui s'appliquera concrètement dès janvier 2019.

Vous avez déjà été sensibilisés à ce futur changement lors de vos déclarations de revenus 2017, il y a peu, en choisissant un taux de prélèvement pour vous-même et votre conjoint(e).

Ça a l'air simple. Mais en fait pas du tout !

Une foule de questions se pose, sur ces taux, mais aussi sur les modalités, car il n'y a pas que les revenus du travail impactés, il y a aussi les 457 niches fiscales (ou crédits d'impôts et déductions en tout genre, ...) à gérer, sans compter des situations complètement différentes entre secteur privé et public, chômeurs, (pre) retraités (avec un travail à côté ou pas), enfants rattachés, indépendants (salariés ou associés, ...), ou tout simplement des revenus très variables tels que les populations commerciales peuvent les vivre, ou bien le cas particulier des paiements en cas d'arrêt de travail, de maladie professionnelle ou d'accidents du travail. Ajou-

tons que la réforme concerne aussi les particuliers employeurs (de nous, femmes de ménages, cours à domicile, etc) mais que ce point est reporté au 1er Janvier 2020, ce qui va encore compliquer davantage les questions de crédit d'impôt....

Les choses sont bien plus complexes qu'il n'y paraît à première lecture, et même des choix qui semblent « définitifs », comme le taux de prélèvement, peuvent être amenés à évoluer, même mensuellement....

La CFTC vous propose donc de venir écouter, questionner et interagir avec un expert de ces sujets.

Patrice Parthenay, juriste spécialiste du droit social, animera deux sessions de présentation et Q&R, le 6 septembre prochain. Inscrivez-vous, au choix, à la session du matin (11h00 – 12h30) ou de l'après midi (14h00 – 15h30). Il est important que vous vous inscriviez pour que nous dimensionnions la salle correctement.

A vos agendas !



Inscrivez-vous dès à présent :

*Sessions de présentation et Q&R
du 6 septembre 2018*

Choisissez votre créneau

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

Point sur le rattrapage salarial au titre de l'égalité Hommes/Femmes



Depuis notre dernière [Newsletter sur ce sujet \(cf page 4\)](#) rien n'a bougé.

Nous avons demandé à la Direction de statuer définitivement sur le sujet, et nous demandons que soient entérinées les décisions, alors unanimes, prises le 31 mai.

A notre initiative, une réunion de la commission Egalité H/F sera finalement organisée par la Direction le jeudi 19 juillet prochain.

Nous vous tiendrons au courant des résultats, que nous espérons bons et effectifs, dans l'intérêt des Femmes concernées. Nous ne comprendrions pas que quelque débat futile porté à posteriori par un syndicat puisse continuer de nuire ainsi à une partie importante des Oracliennes !

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

DU COTÉ DU Réunion ordinaire du 10 Juillet 2018

Les résultats économiques FY18

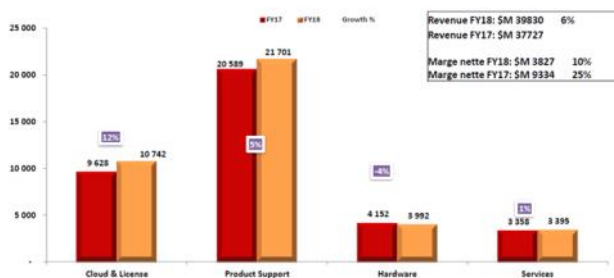
Comme chaque année à cette période, les résultats économiques pour Q4 et FY18 ont été présentés.

[Retrouvez ici tous les résultats pour la Corp et la France.](#)

Si vous manquez de temps – les vacances sont proches (...) reprenez ces quelques points clefs, pour l'année écoulée

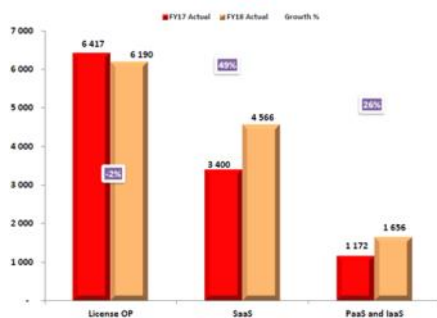
Les résultats de la Corp – presque 40M\$, affichent encore une croissance de 6%, et des marges sérieuses...

Corporation – FY18 Revenue all LOBs (M\$)



Avec un vrai décollage du Cloud, qui compense largement la décroissance attendue du OnPrem, quoiqu'encore largement trop faible face à nos grands concurrents. Le paquebot Oracle est certainement plus lourd à faire tourner que des purs players ou des sociétés nativement nées avec le Cloud. Confiance. Et espoir qu'enfin les employés ne portent plus à eux seuls la souffrance de ce virage....

Corporation – FY18 Licences Evolution



Au moins, sommes-nous en Europe les meilleurs de la classe pour les croissances à la Tech et au Consulting. L'éducation disparaît presque, et le PSE va entériner cette tendance. Le Systems était à la peine, mais pas pire qu'ailleurs, pourtant seule la France le voit fermer.

ACONEX arrive chez Oracle France !



Nous vous avons parlé dans notre [NewsLetter de Février 2018](#) du rachat de la société ACONEX. Ce rachat entre maintenant dans ses phases finales dans chaque pays, et en particulier en France. Nous accueillerons ses employés à partir de Novembre 2018.

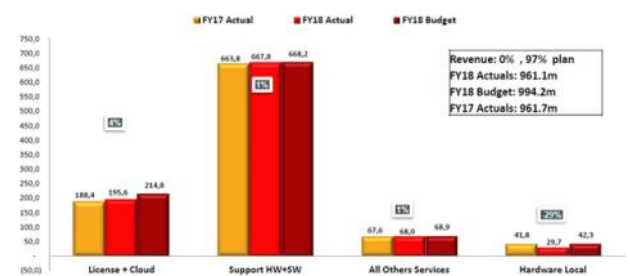
Oracle EMEA Revenue FY18 vs. FY17 (total Business local+GBU)



La France présente des résultats cohérents, quoiqu'un peu moins flatteurs, à presque 1M\$:

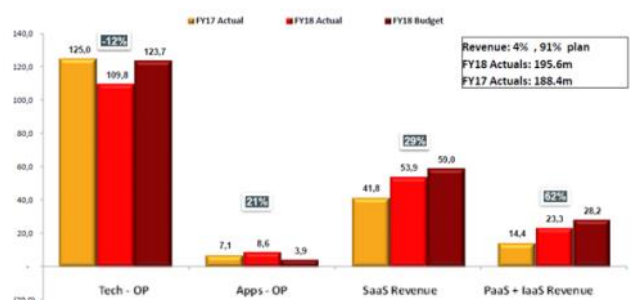
Le chiffre d'affaire affiche une triste stabilité, les (petits) progrès coté licences et services compensant à peine la chute marquée du Systems.

France – FY18 vs. FY17 per LOB – Revenue (M\$)



A la Tech, le Cloud sauve la mise, avec une très belle progression du PaaS + IaaS, plus forte qu'ailleurs, et une croissance significative côté SaaS. Hélas, les licences On Prem chutent trop vite... Gardons en tête les 85m\$ de CA dans le Cloud tout confondu.

France – License and Cloud Revenue FY18 (M\$)



A la suite des différentes procédures législatives nécessaires, l'accord pour acquérir Aconex a été officiellement conclu le 29 mars 2018.

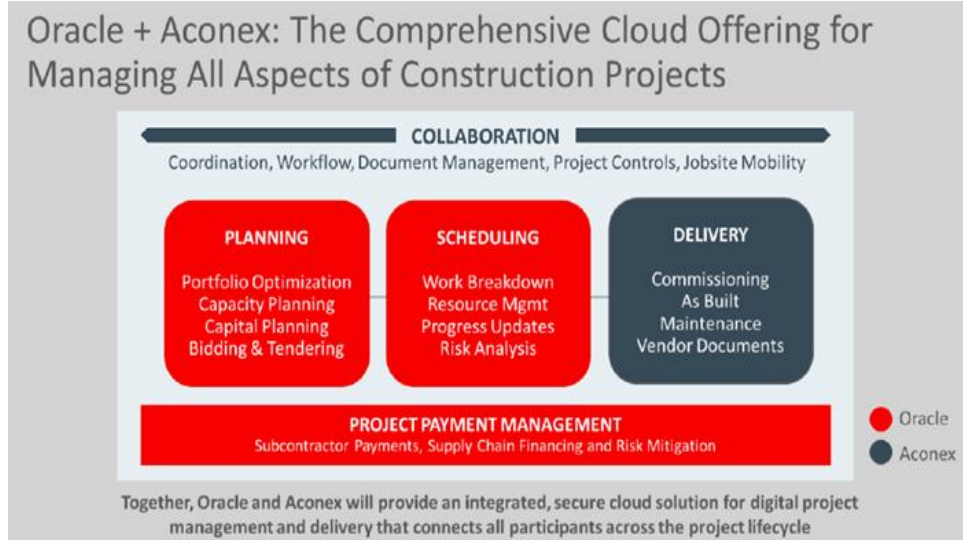
La première phase de la fusion des entités juri-

ooo/ooo

diques (LEC) pour l’Australie, la Nouvelle Zélande, le Royaume-Uni, et les Etats-Unis s’est achevée le 1er juin 2018, date à laquelle Aconex dans ces pays a intégré la BU construction c’est Communication et ingénierie mondiale d’Oracle (CEGBU).

Le LEC pour la France aurait vocation à être effectué d’ici le 1er novembre 2018.

Suite au LEC, l’équipe des ventes d’Aconex serait co-prime pour les ventes CEGBU en Europe. Dans ce format, les équipes des ventes d’Aconex viendraient intégrer les deux équipes primes de CEGBU (lesquelles se verraient fixer un quota et bénéficieraient d’un crédit sur



Fondée en l’an 2000, avec son siège à Melbourne (Australie), Aconex offre la plateforme de collaboration cloud et mobile destinée au secteur de la construction. Cette plateforme connecte les maîtrises d’ouvrage (MOA), maîtrises d’oeuvre (MOE), entreprises générales et leurs équipes projet dans les secteurs de la construction, de l’infrastructure, de l’énergie et des ressources, apportant visibilité et contrôle sur l’ensemble du projet aux différents acteurs qui y collaborent et leur permet de gérer les informations et processus à travers les projets de construction.

Elle connecte numériquement les propriétaires, les constructeurs et les autres équipes, offrant une visibilité et une gestion complètes des données, des documents et des coûts à toutes les étapes du cycle de vie d’un projet de construction.

Avec plus de 70 000 entreprises utilisant ses solutions sur des projets dont la valeur cumulée dépasse les 1000 milliards de dollars, réalisés dans plus de 70 pays, Aconex est la plateforme de collaboration la plus utilisée et la plus fiable

les transactions d’Aconex).

Pour les plus curieux, nous nous tenons à votre disposition pour vous expliquer les aspects juridique, de rachat et de transferts de capitaux et d’assets en cours. Sinon la synthèse des opérations de fusion est présentée ici.

Les salariés d’Aconex France deviendront à partir du 1er novembre 2018, des salariés d’Oracle France. L’organisation cible sera la suivante :

- Les fonctions Sales, Consulting, Development, Support intégreront l’organisation CEGBU (18 personnes)
- Les fonctions Support IT intégreront l’organi-

sation Customer Services – IT (1 personne)

- Les fonctions Comptable et Credit Analyst intégreront l’organisation Finance (2 personnes)
- Les fonctions Field Marketing Specialists intégreront l’organisation Marketing (2 personnes)

Aconex France dispose actuellement d’une implantation en région Parisienne située à Cachan, mais le transfert s’accompagnera de la mutation des salariés de Cachan à Colombes .

[Réagissez, Commentez cet article](#)

Date	Travaux à effectuer et formalités à accomplir
10 juillet 2018	Réunion extraordinaire d’information et de consultation du CE d’Oracle France sur les projets d’acquisition des titres de Aconex France et de transmission universelle de patrimoine.
24 juillet 2018	Avis du CE d’Oracle France sur les projets d’acquisition des titres de Aconex et de transmission universelle de patrimoine.
25 septembre 2018	Acquisition par Oracle France de l’intégralité des titres de Aconex France.
28 septembre 2018	Décision de l’associé unique de Aconex France sur le projet de dissolution sans liquidation, entraînant transmission universelle de patrimoine.
2 octobre 2018	Publication de la transmission universelle de patrimoine dans un journal d’annonces légales.
1er novembre 2018	Réalisation de la transmission universelle de patrimoine. Transfert des salariés de Aconex France au sein d’Oracle France.
A compter du 1er novembre 2018	Information des organismes sociaux (URSSAF, etc.) de la transmission universelle de patrimoine intervenue et du changement d’employeur ; Formalités de publicité et radiation de Aconex France auprès du greffe du Tribunal de commerce compétent.

Des nouvelles de votre argent

AMUNDI gère les fonds de vos PEE et PERCO.

Rappelons juste que le PEE reçoit chez ORACLE la participation, des versements libres de votre part ou les actions acquises dans le cadre de levée d'options, tandis que le PERCO reçoit lui les versements de jours épargnés dans votre CET, des versements volontaires de votre part, et l'abondement Oracle correspondants à ces versements.

Les sommes versées dans Le PEE sont, hors cas particuliers, bloquées 5 ans. Bien sûr vous pouvez les y laisser au-delà.

Pour le PERCO, qui vous permet de vous constituer une épargne disponible pour votre retraite, vous ne disposerez de votre épargne, hors cas particuliers, que lors de



vos départ à la retraite, soit sous forme de rente, soit par le versement d'un capital.

Les sommes versées dans ces plans le sont selon votre choix individuel, en fractions de parts dues ou des FCPE suivant (s). Du plus sûr au plus risqué :

- AMUNDI 3 MOIS ESR
- AMUNDI PROTECT 90 ESR
- AMUNDI LABEL HARMONIE SOLIDAIRE ESR
- AMUNDI HARMONIE ESR
- CPR ES CROISSANCE
- CPR ES AUDACE

Le placement par défaut dans le PEE est AMUNDI 3 MOIS ESR.

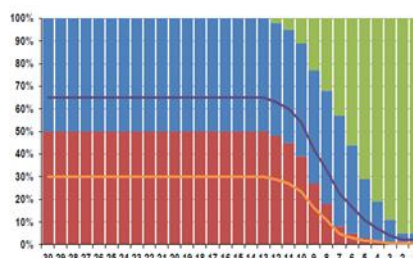


Pour le PERCO, vous pouvez choisir une gestion libre de vos fonds, en choisissant des fonds plus ou moins sécurisés et en ayant la possibilité de faire des arbitrages, ou vous pouvez choisir une gestion pilotée de vos fonds, dans ce cas Amundi procédera régulièrement à des arbitrages pour parvenir à la sécurisation progressive de votre épargne.

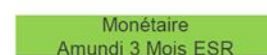
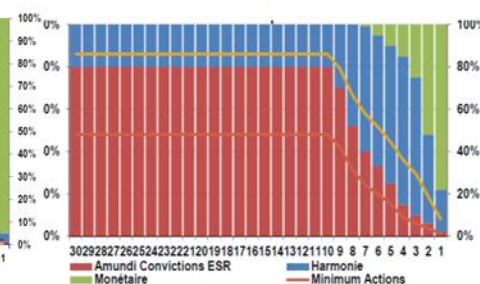
(Notez que pour tout versement volontaire, il vous appartient de choisir vos modalités d'investissement. Votre abondement sera investi sur le même support que celui de votre versement volontaire, alors que dans le cadre d'un transfert CET/PERCO, votre investissement et votre abondement seront investis par défaut en Gestion Pilotée (Prudente). A vous ensuite de procéder à des arbitrages si vous le souhaitez).

Il est par ailleurs possible à tout moment de transférer tout ou partie des fonds du PERCO en gestion pilotée aux fonds du

Grille prudente



Grille équilibre



PERCO Libre, ou réciproquement.

La bonne gestion de votre part de votre argent est importante, à moins que vous ne souhaitiez délibérément perdre du capital :

Par exemple en ce moment, les FCPE à 3 mois ne sont absolument pas intéressantes dans une optique moyen / long

terme, jusqu'à au moins 2020 ils perdrons de la valeur...

Quel placement choisir ? Encore une fois cela dépend de votre projet :

- S'agit-il d'un projet qui va se concrétiser dans les semaines à venir ?
 - ◊ Il faut choisir un placement à hori-

ooo/ooo

ooo/ooo

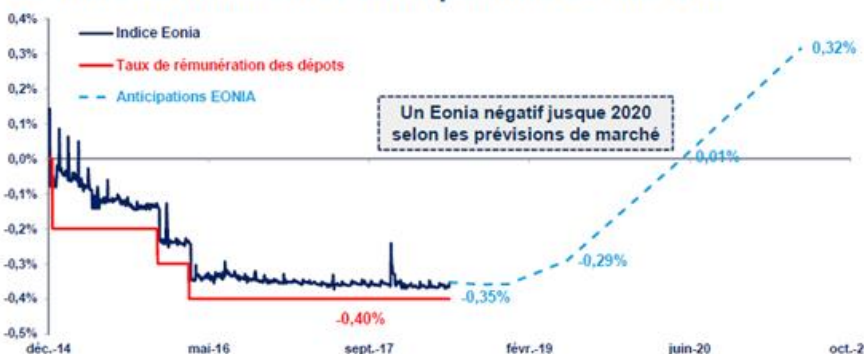
zon court, qui sécurise (à quelques 0,1% près) votre capital

- S'agit-il d'un projet à moyen terme (c'est-à-dire entre 3 et 5 ans ?)
 - ◊ Il faut choisir des fonds plutôt obligataires

- S'agit-il d'une épargne longue ?
 - ◊ Au-delà de 5(espace) ans l'histoire démontre que les actions sont toujours profitables. Par exemple la crise des « subprimes » est maintenant mieux qu'effacée.

Et dans tous les cas, à tout moment vous pouvez changer d'avis et de projet, arbitrer en fonction. C'est gratuit.

Le marché monétaire: anticipations de marché



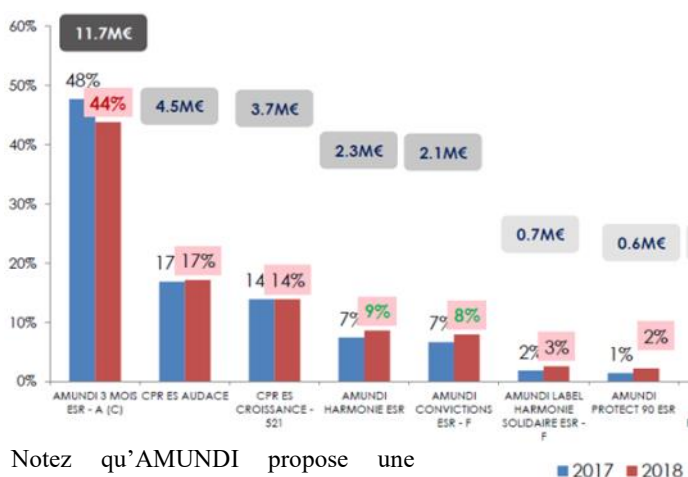
Malgré tout, à fin mai 2018, on retrouve presque la moitié des fonds des Oracliens en souffrance dans le fond AMUNDI 3 MOIS ESR. C'est une hérésie ! Hors les cas ou vous êtes sur le point d'utiliser vos

Notre recommandation forte :

- Pour les plus prudents, à minima placez vos avoirs sur AMUNDI PROTECT 90 ESR.
- Sinon, répartissez vos avoirs entre AMUNDI LABEL HARMONIE SOLIDAIRE ESR et CPR ES CROISSANCE (ou AUDACE). La proportion entre ces fonds sera fonction de votre propre sensibilité au risque. Mais au moins vous gagnerez à moyen terme (5 ans et plus).

Ne restez pas sans rien faire ! Cela ne coûte rien, et se fait en quelques clics sur le site de Amundi. Et ça peut rapporter gros !

avoirs, il n'est pas judicieux du tout de laisser dormir votre argent là ! Non seulement (en ce moment et jusqu'en 2020 au moins) vous perdez de l'argent, mais en plus vous privez de gains faciles !!



Notez qu'AMUNDI propose une « robot » qui vous suggère, fonction de votre profil, des placements. C'est le maximum de « conseil » qu'AMUNDI puisse, en vertu de la loi, vous promulguer. Profitez-en tout de même. Ne restez pas inactifs. Les placements pas défaut ne sont pas les meilleurs du tout !

Les performances de vos fonds en détails :

Les fonds pour le court terme (<1 an) :

MONETAIRE	Performance annualisée %			
	YTD	1 an	3 ans	5 ans
Amundi 3 Mois ESR A	-0.17	-0.33	-0.15	

AMUNDI 3 MOIS ESR (Horizon 1 an)

Les fonds pour le moyen terme (3 à 5 ans) :

GARANTIE PARTIELLE	Performance annualisée %			
	YTD	1 an	3 ans	5 ans
Amundi Protect 90 ESR	-1.15	-0.87	-0.87	1.69

PROTECT 90 ESR (Horizon 3 ans)

DIVERSIFIE PRUDENT	Performance annualisée %			
	YTD	1 an	3 ans	5 ans
Amundi Label Harmonie Solidaire ESR F	-0.95	-0.18	1.34	3.05
Amundi Harmonie C	-2.21	-1.40	-0.36	3.05

AMUNDI HARMONIE ESR (Horizon 3 ans)
AMUNDI LABEL HARMONIE SOLIDAIRE ES (horizon 5 ans)

Qu'est qu'un fond « Labellisé » par le CIES ?
Ce sont des fonds capitalisant sur des sociétés qui répondent aux critères de l'ISR (Investissement Socialement Responsable)

- ✓ **Environnement** : Réduction des émissions de CO², Mix énergétique
- ✓ **Social** : Formation des salariés, égalité Hommes/Femmes, Bien être des salariés
- ✓ **Gouvernance** : organisation du pouvoir, transparence, indépendance du conseil d'administration

Dans votre portefeuille, vous pouvez investir sur un tel fond, de risque moyen : **AMUNDI LABEL HARMONIE SOLIDAIRE ESR**

Le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale

Historique - Le « CIES » a été créé en 2002 à l'initiative des Confédérations CFE-CGC, CFDT, CFTC et CGT.

Son objectif - « Développer en commun des produits d'épargne salariale au service des salariés, afin que ceux-ci maîtrisent leur épargne salariale dans des conditions optimales de sécurité et de justice ».

Son label - La démarche du CIES est de labelliser des gammes d'épargne salariale, entièrement ISR, avec un cahier des charges rigoureux.

Les gammes labellisées - La gamme Amundi Label est aujourd'hui labellisée par le CIES au même titre que douze autres gammes ISR associant les principaux gestionnaires Français.

Les encours - En 2017, l'encours des gammes labellisées s'élève à près de seize milliards d'euros (soit 74 % de l'épargne salariale ISR). Ce sont plus de 2 millions de salariés dans près de cent mille entreprises en France qui versent dans des fonds de gamme labellisée.

Une ambition - que les FCPE labellisés soient majoritaires dans l'épargne salariale pour une épargne responsable et un développement durable.

ooo/ooo

Les fonds en actions, pour le long terme :

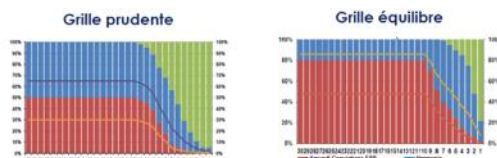
DIVERSIFIÉE ÉQUILIBRÉE	Performance annualisée %			
	YTD	1 an	3 ans	5 ans
CPR ES Croissance	-0.33	2.63	1.99	6.21

CPR ES CROISSANCE

DIVERSIFIÉE DYNAMIQUE	Performance annualisée %			
	YTD	1 an	3 ans	5 ans
CPR ES Audace	0.98	5.15	2.11	8.44

CPR ES AUDACE

	Amundi Convictions ESR B	Amundi Harmonie C	Amundi 3 Mois ESR A
Du 01/06/2016 au 31/05/2017	15.41%	3.31%	-0.13%
Du 01/06/2017 au 31/05/2018	5.69%	-1.40%	-0.33%



Années avant échéance	Grille prudente			Performance du 01/06/2016 au 31/05/2017	Performance du 01/06/2017 au 31/05/2018
	Amundi Convictions ESR	Harmonie	Monétaire		
13+	50%	50%	0%	9.36%	2.15%
12	48%	50%	2%	9.05%	2.02%
11	45%	50%	5%	8.58%	1.84%
10	39%	50%	11%	7.65%	1.48%
9	27%	50%	23%	5.79%	0.78%
8	18%	50%	32%	4.39%	0.22%
7	8%	45%	43%	2.80%	-0.37%
6	5%	39%	56%	1.99%	-0.45%
5	3%	28%	71%	1.23%	-0.43%
4	1%	10%	89%	0.37%	-0.38%
3	1%	4%	95%	0.16%	-0.31%
2	1%	4%	95%	0.16%	-0.31%
1	1%	4%	95%	0.16%	-0.31%
0	0%	0%	100%	-0.13%	-0.33%

Années avant échéance	Grille équilibrée			Performance du 01/06/2016 au 31/05/2017	Performance du 01/06/2017 au 31/05/2018
	Amundi Convictions ESR	Harmonie	Monétaire		
10+	80%	20%	0%	12.99%	4.27%
9	70%	30%	0%	11.78%	3.56%
8	52%	48%	0%	9.60%	2.29%
7	40%	59%	1%	8.12%	1.45%
6	33%	62%	5%	7.13%	0.99%
5	25%	65%	10%	5.99%	0.48%
4	15%	70%	15%	4.61%	-0.18%
3	10%	65%	25%	3.56%	-0.42%
2	6%	42%	52%	2.25%	-0.42%
1	2%	20%	78%	0.87%	-0.42%
0	0%	0%	100%	-0.13%	-0.33%

[Réagissez. Commentez cet article](#)

Enfin, voici un zoom sur l'évolution des capitaux en gestion pilotée. Il y a une vraie différence entre les deux grilles provenant de l'allocation en proportions différentes des fonds. Forcément cela impacte les performances globales de chaque grille !

Venez nous voir ! Nous tenons à votre disposition des informations complètes sur ces fonds, et nous pourrions vous aider à faire vos choix !

Le saviez-vous ? L'origine des « Grandes Vacances »

À l'origine, les vacances scolaires avaient été créées afin de permettre aux populations rurales d'obtenir de l'aide de leurs enfants pour les vendanges ou les moissons, c'était des vacances pour travaux agricoles, travaux des champs. Ces premières vacances ont été accordées en 1231 par le Pape Grégoire 2. Dans la réalité, chaque école appliquait sa propre politique de congés scolaires, ils étaient au nombre de 80 jours par an. L'Empire unifia par la suite les congés sur l'ensemble du territoire français.

Dans l'enseignement secondaire, les « grandes vacances » (qui ne durent au début du XIX^e siècle qu'un mois et demi) et la coupure de Pâques (une semaine) ont précédé de loin les deux semaines de Noël (qui ne sont apparues qu'en 1925). Au début du XIX^e siècle, les « grandes vacances » de l'enseignement secondaire allaient du 15 août au 1er octobre. Elles coïncidaient avec le temps de la chasse.

Les nobles, en France, ne devaient pas produire ou commercer : cela aurait été déroger à leur rang. D'où un mode de vie en alternance : en ville, dans leur hôtel particulier, à la mauvaise saison ; à la campagne, dans leur château, durant la belle saison. À leur tour, nombre de bourgeois ont cherché à vivre « noblement ».

Prendre des vacances, c'était montrer que l'on était au-dessus des travailleurs, que l'on se « distinguait » d'eux. Ils ont acheté des maisons à la campagne pour y passer des « vacances ».

En définitive, au XIX^e siècle, les enfants de la bourgeoisie et de l'aristocratie (qui étaient alors pratiquement les seuls à fréquenter les collèges et les lycées) rejoignaient donc leurs familles en été pour participer non pas aux « travaux des champs », mais aux réseaux de sociabilité qui se nouaient alors en particulier autour de la chasse (la chasse est d'origine « noble » ; c'était même un privilège sous l'Ancien Régime).

À partir de l'établissement de la troisième République, les « grandes vacances » de l'enseignement secondaire vont débiter de plus en plus tôt dans l'année, et durer plus longtemps. En 1875, il est décidé qu'elles commenceront désormais le 9 août ; puis, à partir de 1891, le 1er août. Il y a alors deux rentrées en réalité : celle du 1er octobre ; et celle de Pâques (une vraie rentrée, car il restait environ quatre mois de classe avant les « grandes vacances »). D'où la coupure de 6 jours juste après la fête de Pâques. En 1912, le début des « grandes vacances » est avancé au 14 juillet ; mais elles durent toujours jusqu'au 1er oc-

tobre. On est donc passé de 1874 à 1912, d'un mois et demi de « grandes vacances » à deux mois et demi.

En 1925, sous le « Bloc des gauches » s'ajoutent deux semaines de vacances à Noël ; et les vacances de Pâques passent d'une semaine à deux. Sous le Front Populaire, des « petites vacances » apparaissent : quatre jours en février, si Pâques est tard ; quatre jours à la Pentecôte, si Pâques est tôt.

En 1959, les « grandes vacances » sont déplacées dans leur ensemble de deux semaines : elles commencent plus tôt (le 1er juillet) et finissent plus tôt (à la mi-septembre).



Comme le premier trimestre s'est du coup allongé, il est décidé que 4 jours seront libérés à la Toussaint pour qu'il y ait une « petite coupure ».

Treize ans plus tard, en 1972, (après les jeux olympiques d'hiver de Grenoble) les vacances d'hiver sont instituées. Et, avec elles, le « zonage » (A,B,C) pour favoriser le développement du tourisme et la circulation lors des grandes transhumances afférentes. On n'arrête pas le progrès.

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



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.

Vous souhaitez simplement soutenir nos actions, sans engagements et 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 en vous en coûtera 6 € par mois.

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

Vos délégués syndicaux CFTC Cadres Oracle Brigitte Desindes - Frédéric Georgi - Fabrice Cavazzini

Vous voulez aller plus loin dans la défense de vos idées, vous voulez vous engager davantage, bien au-delà de votre cas personnel, c'est les intérêts du groupe, la défense des uns ou des autres, du bien commun qui vous motive ?

Soyez Elus !

Rejoignez la première organisation syndicale d'Oracle, la CFTC Cadres, à l'occasion des prochaines élections des représentants des salariés !

Si vous êtes prêts à vous battre pour les autres, c'est ici qu'il faut venir. On vous attend ! Vous ne serez pas gentils. Vous serez utiles.

Venez discuter avec nous de vos projets, nous serons ravis de vous confier une mission dans le futur CSE (Conseil Social de l'Entreprise) qui va remplacer les missions jusque-là confiées au CE, CHSCT et DP...

Puisque vous êtes arrivé jusque là...

...on aimerait vous dire un dernier mot. Vous êtes de plus en plus 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, en toute confidentialité, votre souhait de continuer à recevoir cette lettre. Ça ne vous engage à rien...

Cliquez sur le lien suivant pour confirmer votre choix :

[JE VEUX BIEN CONTINUER DE RECEVOIR LA NEWSLETTER CFTC](#)

Même si vous êtes assez grands pour lire ou pas, effacer, classer ou zapper...

Et si vraiment vous ne voulez plus nous recevoir, dommage, mais c'est simple aussi, à tout moment vous pouvez le dire en cliquant ici :

[JE NE SOUHAITE PLUS RECEVOIR CETTE NEWSLETTER CFTC](#)