



NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Juillet Août 2019

L'ÉDITO

Du Soleil et des Nuages

Du soleil, la canicule. On voudrait tous habiter dans une piscine. C'est l'été.

Plus de soleil que l'an passé dans les résultats d'Oracle France. Même si ce n'est pas aussi bien qu'attendu, il y a quand même des motifs pour plus de satisfaction avec quelques très beaux deals, une offre Autonomous qui décolle, une image d'Oracle qui s'améliorerait auprès des clients. Et même la création de Filiale OGS dans les meilleures conditions possibles.

Encore des nuages aussi, car malgré tout, notre croissance dans le Cloud est encore pâlichonne, le Cloud@Customer pas encore vraiment opérationnel, autrement dit la mue en fournisseur de services reste très compliquée, (on attend le déploiement de OCI Gen2), et les Apps souffrent. Peut-être sommes-nous encore trop dépendants de nos 15 (14 en FY20) plus gros clients qui portent encore un gros chiffre d'affaires (plus de 50% du business en FY19). Évidemment on est bien content des tops deals générés, mais...

Et, faut-il le redire, les sujets des inégalités salariales, des rémunérations, des Pools, des PCP's et autres T&C's sont toujours prégnants, celui de l'augmentation des démissions préoccupant, comme celui de notre attractivité envers les jeunes.

Nous rencontrons aussi beaucoup de personnes épuisées, voire en souffrance, ce qui ne laisse pas de nous mobiliser pour tenter d'apporter des pistes de remédiation.

L'un dans l'autre donc, nous restons une société solide, qui se transforme mais qui garde ses travers « Américains », qui ne reconnaît pas encore assez les contributions de chacun. Il est vrai que le monde change, que nos repères traditionnels doivent eux aussi évoluer, mais cela ne saurait justifier une politique trop axée sur la profitabilité « à tout prix ». Pourquoi ne sommes-nous pas intéressés à tel ou tel facteur de succès ? On ne parle pas de la (cyniquement modeste) participation, mais bien d'un intérêt, local ou global, à l'atteinte d'objectifs. Nous atteignons des objectifs mais... nous n'en profitons que bien peu....

C'est notre combat.

Mais comme vous, nous allons prendre une respiration d'été. Un peu de vacances, pourquoi pas de fraîcheur, et nous serons de retour dès la fin août pour une nouvelle année de négociations et de progrès ! (mais nous sommes toujours disponibles, au cas où...)

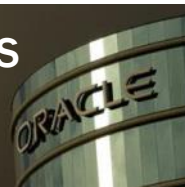
Nous vous souhaitons de belles vacances, un bon repos, avec vos proches.

 [Réagissez, Commentez cet article](#)

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

LES RESULTATS D'ORACLE

page 2



vismavie

Vis ma vie de Deal Manager

page 3

Prime de vacances



page 4

FAIRE PART ORACLE GLOBAL SERVICE

Accueillons nos ex nouveaux collègues... page 4

LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Harcèlement moral page 5

LES PETITS DEJ' DE LA CFTC

Bientôt : pour septembre ! page 5

DES NOUVELLES DE LA COMMISSION RE- NUMERATION

Egalité Femmes / Hommes page 2

L'ÉPARGNE ENTREPRISE EST MON ÉPARGNE DE SALAIRE

Autant la gérer au mieux n'est-ce pas ? page 6

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



Suivez-nous sur
twitter
@cftcoracle

LES RESULTATS D'ORACLE



Les résultats d'Oracle sont arrivés. Que faut-il en penser ? Cela dépend de qui les regarde : l'investisseur rivié à l'évolution du bénéfice par action, et qui attend la croissance de l'action et dividendes généreux, ou le salarié qui regarde ses perspectives et tente de comprendre les impacts sur son job, voire tout simplement sur sa vie.

On peut dire que l'on travaille toujours pour une bête de course, avec un bénéfice de 11,08 milliards de \$ pour 39,5 milliards de Chiffre d'Affaires.

Reste la croissance, qui, comparée à AWS ou Sales Force est à un bien petit chiffre, alors que la leur est à 2 chiffres et commence par 2...

Il y a un an, Frédéric Jacquet, CFO de Téolia et Professeur affilié à l'Edhec, disait à quelques Oracliens en formation Finance à SKEMA Business School, à propos du compte d'exploitation FY18: « Pourquoi s'évertuer à publier à part les résultats du cloud alors que cette activité est si petite (environ 5% [maintenant 16%]) dans les chiffres du groupe ? ». Depuis, Oracle publie ses chiffres en deux parties : « Cloud Services and Licence Support » et « Cloud Licence and On Premise Licence », les analystes vont

s'y habituer mais les détails de ce qui croît (ou pas), ainsi que les parts de marché que l'on peut en déduire, sont loin d'être clairs.

Certes Oracle bat le consensus, en conséquence les marchés accueillent favorablement les résultats.

Oracle : une stratégie à revoir ?

Le courtier Macquarie n'en souligne pas moins que la stratégie s'exécute mal, que les rachats d'actions ont des limites, et qu'investir serait mieux. A cet égard [une interview de Thomas Kurian](#) dans « Les Echos » du 18 Juin 2019 indique que 47 milliards de \$ ont été investis par Google dans le Cloud en 3 ans. 47 milliards, vous avez bien lu, lorsque la dépense d'Oracle en R&D, conséquente il faut toutefois le

dire, se situe à 18 milliards de \$ en 3 ans. Et dire qu'Oracle taille dans ses effectifs R&D ! ce que nous regrettons dans notre [Newsletter d'avril](#) en page 2, et que semblent partager les commentateurs ([par exemple dans les Echos](#)).

Les résultats sont donc en demi-teinte au mieux... pour une société qui reste ultra profitable.

Domage qu'en France (et ailleurs) une partie des employés payés au variable n'en tirent aucun bénéfice. Pire, l'on peut se demander si ce ne sont leurs sacrifices et leurs moindres commissionnements qui sont à la source des résultats de la Corp.

Un intéressement, vraiment, semble indispensable.

 [Réagissez,
Commentez cet article](#)

DES NOUVELLES DE LA COMMISSION RENUMERATION

Rattrapage des plus grands écarts Femmes/Hommes.

L'accord que nous avons soutenu pour l'égalité Hommes/Femmes (vous pouvez le retrouver ici) est en marche chez Oracle. Il stipule en particulier, pour donner un coup d'accélérateur pour (tenter d') en finir avec les grands écarts entre les rémunérations des hommes et des femmes, l'allocation d'une enveloppe de 300k€ pour 2019 puis pour 2020, à répartir en augmentations de rattrapage entre les femmes dont la rémunération est la plus éloignée de celle de leur homologues masculins.

La France est leader sur cette volonté d'égalité. Nulle part en EMEA un tel dispositif n'existe.

Ajoutons aussi que l'égalité commence d'abord lors de l'embauche : rien ne sert de vouloir effacer des écarts si l'on en crée de nouveaux sans cesse. C&B agit donc, autant que possible, pour aligner les salaires d'embauches des femmes sur leurs homologues,



quitte parfois à proposer une rémunération supérieure au souhait exprimé par la candidate. Hélas les process Oracle sont si complexes, et les décisions parfois si lointaines, que cet effort ne couvre pas tous les

ooo/ooo

ooo/ooo

cas. Mais nous devons saluer la volonté de la RH et de C&B, qui soutiennent une cause qui nous est chère.


Le 10 juillet s'est tenue la première réunion de rattrapage salarial au titre de l'égalité H/F.

A ce stade, nous n'avons convenu

que de la méthode pour retenir les femmes éligibles cette année. Il y a environ 144 femmes qui ont plus de 5% d'écart (défavorable évidemment) comparés à leurs homologues hommes. Nous n'en retiendrons qu'environ cinquante à plus ou moins une sans doute, notre objectif étant d'assurer une augmentation

mini de 1200€ et maxi de 8000€ annuels, nous ne voulons pas de saupoudrage.

Le travail débute. Nous nous réunirons à nouveau en septembre pour statuer définitivement pour un rattrapage effectif sur la fiche de paye d'octobre (rétroactif au 1er juin).

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

VIS MA VIE : DE DEAL MANAGER

Certains persistent à les appeler « Contract Specialist ». Et pourtant voici des années qu'elles sont « deal manager ». Elles ? Oui en attendant qu'un garçon les rejoigne bientôt, et en évitant l'écriture incursive bien trop illisible. Elles ce sont les Deal Manager, en France, à Colombes au 6ème, qui font partie d'une équipe de Deal Management, qui comprend aussi les Deal Specialists qui sont eux en Roumanie ou à Prague.

Leur unité de compte est le M. Le M ? Oui, comme pour les sales il y a le A (l'année, « tu as fait ton année ? »), le Q pour Quarter des managers, pour les Deal Manager c'est le Mois. Il y a M1, M2 et M3, avec chacun son rythme. Elles sont les chefs de projet des deals complexes. Lorsqu'il y a un Deal à « Manager », on commence par faire le rétro planning à partir de la date de closing souhaitée, ou plus réaliste la date de closing butoir, le plus souvent une fin de quarter. Il y a à coordonner les phases de collectes des demandes clients, d'approbations, de drafting, de revue Legal et Rev Rec, et cela boucle et reboucle presque toujours. Leur mission est de faciliter le processus qui va d'une demande de contrat commercial, à la signature et au booking, tout en étant garant du respect des bons procédés. Attention, elles ne sont pas des empêcheurs comme il serait facile de les cataloguer par mauvaise humeur, elles sont des facilitateurs, force de proposition, et certaines aiment le contact direct avec le client, avec les sales, et elles sont



aussi pédagogues, vis-à-vis des sales, vis à vis du client.

Revenons aux M. Leur job suit un cycle très particulier qui voit la charge de travail s'accélérer fortement de Mois 1 à Mois 3. Sur une échelle de 1 à 5, si M1 peut se voir attribuer 1 ou 2 (si un dossier a glissé d'un trimestre sur l'autre, M1 peut monter à 3 et plus), M2 c'est 2 ou 3, et M3 5. Et 5 cela veut souvent dire 16, voire 18 heures de travail chaque jour. Un jour de M3 commence par surveiller ses emails dès le réveil, puis trajet, puis intense matinée au 6ème étage. Dorénavant elles s'accordent la pause déjeuner, bienvenue, puis ça recommence l'après-midi, et le soir si personne n'a prévu le dîner sur place, il faut le prévoir, vite fait au bureau. Et s'ouvre alors la 2ème journée de travail... dans la même journée. Parfois c'est retour à la maison passé minuit. Tout a crépité, Slack, pidgin, téléphone, email, c'est la vie connectée en continu. Avec les commerciaux et leur manager derrière l'épaule en plus.

Ces journées tout le temps connectées ont leur lot d'impatience « que fait le Deal Specialist ? il n'avait que 3 mots à modifier », qui vaut aussi pour les sales mais tout autant pour le deal manager, qui n'a pas la main sur le contrat en cours de rédaction. Elles n'ont même plus le document Word pour les deal Cloud. Et comment coordonner des équipes lointaines,


qui ont leur propre manager. C'est peut-être la différence entre un chef de projet classique qui est le patron de son projet, et nos Deal Manager qui sont des chefs de projet moins « l'empowerment ».

Garantes de la compliance, nos Deal Manager sont des cadres, en autonomie complète, et sans variable. Quand M3 est passé, ouf c'est M1, période où plus que souffler on doit se reposer. Des fois en M1 on est malade, si on n'est pas vraiment malade c'est le dos, la tendinite ou autre.

Il y a à faire pour que leurs conditions s'améliorent :

- Les sales devraient être beaucoup mieux formés aux outils : Q, DAS, GAM. Il existait un temps des cours ADM qui seraient à nouveau bienvenus, le self-service par lequel on apprend tout seul à des limites si le « service » retombe sur les épaules du deal manager
- Comment supprimer le côté boîte noire du drafting ? un chantier de simplification et de transparence est bien nécessaire
- Proposer ostéopathie, massage ou autre moyen de détente en Q3
- Et oui, pouvoir leur repas au bureau

Vous l'avez compris, elles sont indispensables, le plus souvent reconnues, continuons à les aider et à les choyer.

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

FAIRE PART ORACLE GLOBAL SERVICE

Même si cette naissance ressemble plutôt à un clonage forcé et dicté par la Corp, il n'en demeure pas moins que c'est avec les meilleures attentions que nous accueillerons prochainement nos ex nouveaux collègues Oracle France.

En effet, pour rappel, suite à la décision du juge formulée le 21 juin dernier sur la base de deux requêtes communes de la part de la direction et de vos représentants syndicaux (demande de reconnaissances d'une Unité Sociale Economique avec une représentation du personnel commune) au 1er août 2019, une fois passé l'update Cloud HCM avec succès, 259 employés d'Oracle France SAS (Editeur de logiciels cf code APE) seront rattachés à Oracle Global Services France SARL (Programmation Information cf code APE)

Dès lors, nous vous invitons à prendre quelques précautions :

Jours de congés et RTT

Pas de changement néanmoins nous vous conseillons de faire une capture d'écran de vos compteurs OTL avant fin juillet et de contrôler ces derniers à l'issue du transfert tant dans vos compteurs que sur votre fiche de paye d'août.

Concernant vos informations personnelles (adresse, fonction, code Syntec, date ancienneté, etc...) une vérification rapide s'impose également dans les systèmes mais également sur votre fiche de paye (même sur les meilleurs projets et avec une recette en pré-prod réussie, une inversion de fichier est possible !)

PRIME DE VACANCES 2019

Pour cette année, la prime de vacances sera de 985 € bruts. C'est un élément du salaire brut soumis à cotisations sociales.



Elle sera versée sur votre bulletin de paie de juillet.

Cette prime sera calculée par rapport au montant global de l'indemnité congés payés due à tous les salariés de l'entreprise au titre

Perco

Le bénéfice de l'abondement Oracle (versé en décembre) sur les sommes versées au PERCO Oracle SAS sera calculé uniquement sur les sommes versées avant le transfert du 1er août 2019. Il faudra du temps pour mettre en place un nouveau PERCO équivalent chez OGS Sarl, et dans l'attente les employées OGS peuvent toujours verser des sommes sur l'actuel PERCO Oracle. Au-delà du 1er août, les versements sur le PERCO Oracle SAS ne seront plus pris en compte pour l'abondement.

N'attendez donc pas le 15 novembre. Pour maximiser vos revenus, nous vous invitons donc vivement à transférer une somme suffisante via OTL de votre CET vers votre PERCO (et en cas de besoin d'alimenter au préalable votre CET avec autant de RTT que nécessaire).

N'oubliez pas que pour calculer votre abondement (et donc savoir combien vous devez mettre pour en tirer le maximum) vous disposez d'une petite [calculette ici](#).

Note de frais

Si des sommes importantes sont en jeu, nous vous conseillons de saisir vos notes

de frais avant

le transfert, même si rien ne change dans le process, un cost center peut ne pas aboutir et mettre un certain temps pour être créé. Au-delà du transfert dans les systèmes HR, la création du cost center est du ressort de la finance !

Vous l'aurez compris vos représentants ont une confiance indéfectible dans le Cloud Oracle, pour autant tout n'étant pas encore complètement automatisé deux précautions valent mieux qu'une.

En ce qui concerne les prochaines échéances, principalement la participation et pourquoi pas l'intéressement (demande récurrente de vos délégués CFTC) notre souhait est d'aboutir à des accords s'appliquant sur l'ensemble de l'UES, sachant que La mise en place d'un nouvel accord, pour qu'il soit opérationnel sur l'année N doit être signé et déposé au plus tard 6 mois après le début de l'exercice. A ce jour, nous sommes dans l'attente d'un calendrier de négociations de la part de la Direction.

Rendez-vous donc pour le Go Live le 1er août 2019, n'hésitez pas à solliciter vos représentants CFTC disponibles pendant l'été.

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

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](#)

LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

La souffrance au travail revient sur le devant de la scène avec le procès très médiatique des ex-dirigeants de France Télécom (aujourd'hui Orange), et d'Orange en tant que personne morale, renvoyés pour « harcèlement moral » dans le cas des suicides, qui firent aussi la une des médias.

Chez Oracle, cette vague de suicides suscitait à l'époque soit un silence embarrassé, soit un sourire de commisération, qui masquait sans doute un « ces fonctionnaires ont bien du mal à s'adapter ».

Qu'en est-il de la souffrance au travail chez Oracle ? Des cas de burn-out sont évoqués à demi-mot dans les couloirs, et toujours le même silence embarrassé. Quels sont les critères de souffrance ou de bien-être au travail que mesure Oracle ? Un chantier à mener ?

D'autant que, si on lit la spécialiste Sylvie Perragin, qui cumule vingt ans de travail sur le sujet en tant que psychologue du travail : « le désaccord dans le travail, ce n'est pas « Corporate ». Alors que l'opposition, c'est la vie, c'est la démocratie, c'est ce qui devrait exister dans chaque entreprise. Ça permet d'ajuster les décisions, de les enrichir. « Le fait de ne pas être d'accord » est considéré comme un frein, alors que c'est l'essence même du travail : discuter ensemble des critères pour arriver de la meilleure manière à un objectif. Mais ça, dans beaucoup d'entreprises, c'est terminé. Et comme on ne peut plus discuter du contenu, on ne peut plus discuter que d'une chose : les résultats. Alors que le résultat n'est qu'une partie du travail. Le point d'arrivée est devenu l'alpha et l'oméga de toute la vie en entreprise.

C'est un point d'arrivée chiffré et il est individualisé, donc il ne prend pas en compte les interactions. Alors que tout est interaction dans une entreprise, les gens sont interdépendants. Analyser le résultat du travail d'une personne, c'est la séparer de tous ses collègues. Ça n'a pas de sens, ça sépare les gens. Ça génère des comportements déloyaux. Si on se met ensemble dans une entreprise, c'est justement parce qu'on ne peut pas faire les choses seuls. Plus on individualise le travail, plus on se trompe ».

Reconnait-on Oracle dans « l'entreprise » citée par cet auteur ?

Pas sur tout, car chez Oracle il y a souvent des discussions sur les critères pour y arriver, néanmoins quand les choses tournent moins bien voire tournent mal, seul le résultat chiffré surnage et redevient le seul critère. En 2008 lors de la grande crise financière, on disait à propos de l'aide aux banques fautive « gains were privatized, but losses are mutualized ». Les dossiers gagnés sont mutualisés chez Oracle, les dossiers perdus seraient l'œuvre du seul Sales. D'ailleurs le mois dernier c'était le temps des T&C's et des distributions d'objectifs individuels, seule prime la prise en compte du résultat. Et son atteinte dépend finalement de l'objectif fixé unilatéralement,



aux dépens de la reconnaissance du travail fourni. La mise en place des pools est une occasion manquée de valoriser un travail collectif, car elle n'a servi qu'à réduire la masse salariale aux dépens du collectif.

Revenons à la souffrance au travail chez Oracle. Le ressenti est tellement individuel. L'exaspération devant des procédures aliénantes, des brimades indirectes (par exemple le mépris des approbateurs, puisqu'il faut une « appro » pour tout ou presque), certain manager sans compréhension, le sentiment de déclassement devant un job moins valorisant, des clients exigeants mais qu'on ne peut satisfaire (la légendaire inflexibilité d'Oracle), peuvent s'ajouter et créer de la souffrance.

Parlons-en.

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

LES PETITS DEJ' DE LA CFTC



Prenons quelques instants pour échanger !

Se (faire) connaître, ce n'est pas seulement quand il y a des élections. C'est tout le temps, sinon à quoi ça sert ?

A la rentrée de septembre, accompagnés de vos élus locaux, nous passerons sur tous les

plateaux pour vous rencontrer autour de quelques jus de fruits et viennoiseries.

Ce sera l'occasion de nous faire part de vos questions du moment, et pour nous de partager l'actualité sociale Oracle.

Au plaisir.

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



L'épargne entreprise est MON épargne de salarié, autant la gérer au mieux n'est-ce pas ?

Ce qui est à nouveau frappant si on observe la répartition de l'épargne des salariés d'Oracle France, est la masse disproportionnée affectée en monétaire, alors que depuis 2014 le monétaire ne rapporte plus rien.

Manque d'information ? Désintérêt ? Complexité ?

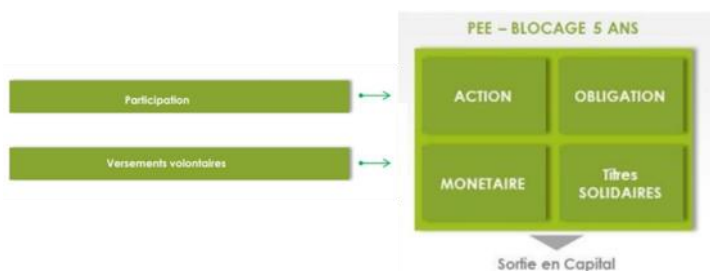
Cet article est là pour vous aider à y voir plus clair, et vous encourager à gérer cette épargne qui est VOTRE épargne.

Tout d'abord, rappelons ce que sont ces dispositifs :

Il y a trois dispositifs d'épargne chez Oracle : Le PEE, le PERCO, et la Retraite Supplémentaire (en jargon l'« Article 83 »).

La gestion des fonds est assurée par des spécialistes financiers (AMUNDI, AG2R), et fin juin nous avons rencontré deux gestionnaires de fonds Amundi, en commission annuelle, ce qui nous a permis de faire le point sur la performance des fonds, dont nous parlons plus bas dans cet article.

Le Plan D'Épargne d'Entreprise PEE est un plan à 5 ans (période standard d'indisponibilité des fonds) qui est alimenté par la participation aux bénéfices de l'entreprise (sauf si le salarié décide de la percevoir dès son attribution), et d'éventuels versements volontaires. Il n'y a pas d'abondement de la part d'Oracle.



Le PEE est donc une épargne de précaution, pour le moyen terme.

Pourquoi est-ce intéressant ? Les frais de gestion par AMUNDI sont pris en charge par Oracle. La fiscalité reste avantageuse et des cas de déblocages anticipés sont prévus.

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collective (PERCO) est un dispositif qui

	PEE Plan d'Épargne Entreprise	PERCO Plan d'Épargne Retraite Collectif	Retraite supplémentaire Régime de retraite à cotisations définies (art.83)
Alimentation	<ul style="list-style-type: none"> Versements volontaires Participation 	<ul style="list-style-type: none"> Transfert des jours de congés non pris Versements volontaires 	<ul style="list-style-type: none"> Versements obligatoires (répartition Employeur / Salarié)
Durée de blocage	5 ans	Retraite	Retraite
Sortie	Capital	Capital et/ou rente	Rente
Organisme	Amundi		CNP ASSURANCES et AG2R LA MONDIALE
	Ensemble des salariés		Cadres

permet aux salariés de se constituer une épargne retraite. Les sommes sont par conséquent bloquées jusqu'à la retraite, sauf en cas de déblocage exceptionnel. Il s'alimente par des transferts de jours issus du CET, par des versements volontaires, et par un abondement d'ORACLE à ces versements. Au moment de la retraite, les sommes sont disponibles sous forme de rente. Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collective est donc un produit long terme relevant de

l'épargne retraite. Pour le PERCO aussi, c'est AMUNDI qui le gère pour vous.

Rappel :

Transférer du CET vers le PERCO : Dans l'application Self-Service OTL (ne pas oublier de cliquer « Submit » !), les transferts de jours de CET vers le PERCO se font entre le 1er janvier et le 15 novembre de chaque année, et sont éligibles à un abondement de la part d'ORACLE, pour 700 Euros maximum (800 en 2020). Ou bien effectuer des versements volontaires sur le PERCO s'effectuent entre le 1er janvier et le 15 novembre de chaque année sont éligibles à un abondement de la part d'ORACLE. Les deux modalités d'abondement sont cumulables mais le montant total de l'abondement annuel ne peut excéder 700 euros bruts par salarié (en 2019, 800€ à partir de 2020) par an. Quelles que soient les dates de transferts de RTT, ou de versements libres, l'abondement est versé sur votre PERCO à la fin du mois de décembre, et est non imposable et non soumis à cotisations sociales, sauf CSG/CRDS.

Il serait dommage de ne pas bénéficier de l'abondement. C'est de l'argent que l'on vous donne.

Si vous consommez tous vos jours de congés, il vous reste le versement libre. Dans la limite de 700€ (bientôt 800€) chaque € investit est abondé d'un € par Oracle !

ooo/ooo

Anticipez, transférez vos RTT non utilisés vers le CET, votre CET vers le PERCO, ou faites un versement pour gagner l'abondement, n'attendez pas le 15 novembre !

Une calculette fournie par Comp&Ben ([Calculette abondement PERCO](#)) permet de calculer simplement ses versements en net, compte tenu des abondements :

Gestion du PEE et du PERCO par Amundi

Le PEE et le PERCO sont répartis sur différents fonds, qui utilisent en proportions variables des supports monétaires, obligataires ou actions, avec des niveaux de risque et de gains potentiels différents.

6 supports sont disponibles pour héberger votre épargne, plus ou moins « risqués », donc aussi plus ou moins performants.

- Amundi 3 mois ESR ; Risque 1/6
- Amundi Protect 90 ; Risque 3/6
- Amundi Label Harmonie Solidaire ESR ; Risque 3/6
- Amundi Harmonie ESR ; Risque 4/6
- CPR ES Croissance; Risque 5/6
- CPR ES Audace; Risque 6/6

Si vous avez suivi l'actualité des marchés en 2018, par exemple via les perfor-

mances d'une assurance vie, vous avez pu voir que la plupart des fonds ont subi une perte en 2018, et notamment en décembre, qui a connu une forte volatilité, qui s'est amenuisée depuis avec une belle remontée en 2019. Pour chaque fond vous avez ci-dessous la performance à YTD, à 1 an, à 5 ans.

Pour le monétaire Amundi ESR :

Performances au 31/05

	1M	YTD	1Y	3Y	5Y
Fonds	-0,03%	-0,10%	-0,34%	-0,80%	-0,51%
Bench	-0,03%	-0,15%	-0,37%	-1,08%	-1,29%
Ecart	0,01%	0,05%	0,02%	0,28%	0,78%
Volatilité	-0,03%	-0,10%	-0,34%	-0,80%	-0,51%

Monétaire, une performance faiblement négative donc.

Pour Amundi Protect 90 ; Risque 3/6 :

Performances au 31/05

	1M	YTD	1Y	3Y	5Y
Fonds	-0,40%	1,12%	-2,00%	-0,90%	1,17%

Déception sur le long-terme, toutefois garder à l'esprit que l'objectif est une garantie de capital. En hausse depuis le début 2019.

Pour Amundi Label Harmonie Solidaire

ESR ; Risque 3/6 :

Performances au 31/05

	1M	YTD	1Y	3Y	5Y
Fonds	-0,13%	2,06%	0,79%	2,83%	11,00%

Bon classement au regard de la volatilité/prise de risque

Pour Amundi Harmonie ESR ; Risque 4/6 :

Performances au 15/06

	1M	YTD	1Y	3Y	5Y
Fonds	-0,89%	4,58%	0,14%	1,77%	8,43%

Bon rattrapage malgré 2018

Pour CPR ES Croissance; Risque 5/6 :

Performances au 31/05

	1M	YTD	1Y	3Y	5Y
Fonds	-2,17%	6,17%	-0,33%	10,03%	25,57%
Bench	-1,76%	7,95%	4,43%	15,33%	35,46%
Ecart	-0,38%	-1,78%	-4,76%	-5,30%	-9,89%

Performance robuste de long terme, le fonds a néanmoins décroché par rapport à l'indice de référence.

Gamme de fonds proposée pour vos PEE et PERCO



ooo/ooo

ooo/ooo

Enfin pour CPR ES Audace; Risque 6/6 :

Performances au 31/05

	1M	YTD	1Y	3Y	5Y
Fonds	-3.75%	6.82%	-2.20%	14.08%	32.94%
Bench	-3.06%	10.75%	4.53%	23.74%	50.62%
Ecart	0.11%	-3.93%	-6.82%	-9.66%	-17.68%

Affecté en 2018, performance robuste de long terme et en 2019

Le site Amundi (www.amundi-ee.com) vous donne accès à votre portefeuille [directement sur leur site](#), via votre identifiant et mot de passe. Et pas de panique, Amundi a largement amélioré la récupération des identifiant et mot de passe. Plus de courrier dans 15 jours, pas plus de phrase secrète, quelques informations clé vous concernant dont la fin de votre IBAN (sur votre chéquier ou votre RIB en ligne) et hop on retrouve identifiant et mot de passe.

Philippe Briend peut aussi vous sauver en dernier recours...

Mieux vaut accéder à Amundi online, ils sont médiocres dans l'accès téléphonique (4mn d'attente !), et ont été bien taclés sur ce point lors de notre réunion de juin.

Le site vous permet de voir la valorisation actuelle de votre PEE et de votre PERCO, ainsi que la disponibilité (ou non) des fonds sur le PEE (ceux du PERCO sont bloqués jusqu'à votre retraite).

Vous pourrez aussi voir sur quels supports sont hébergés ces fonds, et le cas échéant faire des arbitrages entre fonds, voire un transfert du disponible PEE sur le PERCO. Il y a depuis peu sur leur appli mobile un robot d'aide à l'optimisation, qui tient compte de votre profil.

Par défaut, c'est-à-dire sans directive de votre part, les fonds (hors versements en provenance du CET) sont placés sur l'actif le moins risqué, c'est-à-dire « AMUNDI 3 mois ESR ». Compte tenu de l'évolution économique, ce fond est très fiable, sûr, et les gains et pertes potentiels très limités. Sans doute jusqu'à

au moins 2020, on est plutôt sur une légère perte (-0,3%...)

Nous avons affaire ici à un placement ayant un horizon très court – vous mettez l'argent là lorsque vous débloquez des fonds (par exemple pour acheter votre résidence) et voulez être sûr des montants le temps de vos négos. Pas question de prendre un risque sur son disponible quand on est en train de discuter un prêt avec son banquier....

Le PERCO, en vue de la retraite, et même le PEE, bloqué 5 ans (sauf si une opération spéciale se profile) n'ont donc pas vocation à contenir en temps usuel un placement à horizon court de quelques mois !

Il n'y a pas de fonds idéal, votre choix est guidé par un ensemble de considérations et votre profil.

Mais on peut dire de manière certaine qu'en règle générale les € placés sur « AMUNDI 3 Mois ESR » ne devraient pas y être ! Vous vous privez d'un gain simple, dont vous serez heureux plus tard !

Venez nous voir, nous pourrions évaluer votre situation, vous détailler les performances des fonds disponibles, et nous pourrions vous aider à gagner plus !

La Retraite Supplémentaire (L'article 83)

L'épargne retraite d'entreprise est une solution d'épargne en vue de la retraite pour les salariés d'une entreprise.



Cela permet de se constituer des revenus supplémentaires pour la retraite tout en

bénéficiant d'un cadre fiscal avantageux.

Un contrat « PER Entreprises - Article 83 » est un contrat de retraite collectif à cotisations définies mensuelles (vous les retrouvez sur votre fiche de paie) (mais [qui peuvent aussi être libres](#)) permettant aux entreprises de constituer une retraite sous forme de rente viagère aux profits de ses salariés dans le cadre de la fiscalité PER Entreprises - Article 83 du Code général des impôts.

Le capital constitué est reversé sous forme d'une rente viagère.

La loi PACTE

Cette loi votée en avril dernier, et dont l'ordonnance reste attendue cet été, contient un article (71) dont l'objectif est de simplifier et assurer la portabilité des produits d'épargne retraite. En effet dans la situation actuelle il y a 4 dispositifs, une épargne grignotée par les frais, et des conditions de sortie rigides, et finalement peu de fonds par rapport à l'assurance vie (220 milliards contre 1700 milliards).

Le Plan Epargne Retraite présente les grands principes suivant:

Il donne lieu soit à la souscription d'un contrat d'assurance, soit à un compte titre

Il peut être alimenté par des versements volontaires, des sommes de l'épargne salariale, dont abondement, et des cotisations obligatoires

C'est l'origine des flux qui va déterminer le traitement social/fiscal et les modalités de sorties à la retraite et les conditions de rachat.

Pour les modalités de sortie, les transferts, autant ne pas conjecturer, nous vous ferons part des précisions après l'ordonnance à venir. Néanmoins il semble que « convertir » un PERP actuel en PER permettrait de ne plus sortir uniquement en rente, ce qui est bienvenu... à suivre.

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

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 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 À VOS QUESTIONS JURIDIQUES SONT SUR VOTRE ESPACE ADHÉRENT

CFTC 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.

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

JE VEUX BIEN CONTINUER DE
RECEVOIR LA NEWSLETTER
CFTC

JE NE SOUHAITE PLUS RECEVOIR
LA NEWSLETTER CFTC