



NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Juin 2019

L'ÉDITO

Et hop, c'est reparti !

L'année est à peine terminée qu'elle recommence. Revoilà la pression de la « signature » des T&C's. Egalement de retour en ce début de fiscale revoilà les interminables formations en ligne. Et déjà la demande des forecasts pour juin, juillet, Q1 et bien au-delà ! La peinture n'est pas encore sèche que déjà on doit connaître parfaitement son business, son marché, ses clients. Rien de nouveau. Il est amusant en même temps d'entendre Loïc Le Guisquet demander à chacun, dans sa vidéo de bonne année, de prendre un peu de bon temps et de repos avec ses proches. La parole et les actes. Le grand écart habituel. A moins que l'on considère comme de saines lectures de plage la revue des T&C's, des Sales Crediting tables, des Multipliers tables, des pool definitions ou toute sorte de slidewares géants pour être un bon Oraclien...

Enfin, il y a quand même un peu de changement, pas de PSE en vue... Mais rassurez-vous, ce n'est qu'un effet d'optique. La création de la filiale OGS, est-elle venue bousculer le calendrier ?

Avec Oracle, il y a finalement toujours une bonne raison de pouvoir compter sur vos Délégués Syndicaux et autres élus au CSE. Cette année encore votre soutien est essentiel. C'est lui qui nous rend fort.

Nous vous souhaitons malgré tout une bonne année !

 [Réagissez. Commentez cet article](#)

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

Création de la Filiale OGS :

Où en sommes-nous ?

page 2

Terms and Conditions, le retour ...

Eternel
recommencement chaque
année !

page 8

Vis ma vie de commercial



du 31 mai au 15 juin

page 3

DU NOUVEAU CHEZ LES DS

page 5

Bienvenue François !

ORGANISATION SALES APPS ERPM FY20

Retrouvez la nouvelle Organisation Sales *page 7*

ESTIMATIONS DES CHARGES ET RETENUES

Vous quittez Oracle hors PSE ou RCC... *page 5*

DIFFAMATION, INJURE, OUTRAGE...

Quelle est la différence ? *page 9*

LES ASCENSEURS DU BATIMENT A

Une attraction gratuite forte en adrénaline *page 7*

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

Création de la Filiale OGS : Où en sommes-nous ?

La filialisation d'une partie des effectifs de la société, en France comme ailleurs, est en marche. Oracle Global Services SARL (OGS) verra rapidement, sans doute au 1er juillet, ses effectifs se garnir de près de 260 personnes, en provenance de chez ORCF (Oracle France SAS).

Cette opération est présentée comme une « optimisation organisationnelle ».

Nous n'y croyons pas une seconde. Depuis quand faut-il créer une société pour ajuster ou optimiser un fonctionnement interne ?

Nous voyons plutôt là, au moins dans un premier temps, une opération d'optimisation fiscale, par le jeu d'échanges de charges entre filiales et/ou pays. Nous n'avons pas de raison de croire, à ce stade, à des projets stratégiques plus ambitieux, tels que rachats ou cessions, mais nous resterons vigilants.

Il en va de l'intérêt et de la protection d'Oraciens qui n'ont rien demandé, et qui subissent cette transformation malgré eux. Notre rôle et notre volonté sont de tout faire pour qu'aucun impact négatif ne réduise leurs conditions de travail, ou leurs avantages sociaux.

Cette volonté est partagée, nous semble-t-il, par la Direction France. Aussi avons-nous travaillé, le CSE, son cabinet d'avocats, les Organisations Syndicales, la RH et son conseil, à une stratégie de mise en place d'OGS, qui pour l'essentiel se décompose en trois actes :

- Création d'une UES (Unité Économique et Sociale) unique entre ORCF et OGS
- Maintien et poursuite des accords collectifs ORACLE FRANCE au niveau de cette UES
- Renégociation de l'accord de Participation

Création d'une UES unique entre ORCF et OGS

Il s'agit pour nous de recréer une unité des employés, du point de vue social, de sorte que leurs avantages (et inconvénients...) restent homogènes et iden-

tiques à l'existant.

L'UES est l'appellation donnée à plusieurs personnes juridiquement distinctes (sociétés, associations...) présentant des liens étroits amenant à les considérer comme une seule entreprise pour la législation relative à la représentation du personnel.

Elle s'apprécie au regard d'un « faisceau d'indices » permettant de déterminer l'existence des unités suivantes :

- Une unité économique, résultant de la concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du périmètre considéré (notamment caractérisée lorsque les mêmes personnes se trouvent aux postes de direction), ainsi que de la similarité ou complémentarité des activités déployées par ces différentes entités ;
- Une unité sociale, caractérisée par une similarité du statut social et des conditions de travail de la communauté de travailleurs, pouvant se traduire par une certaine perméabilité des salariés ;

La complémentarité des activités est caractérisée dès lors que la politique suivie en matière commerciale est la même, étant précisé que les activités peuvent être similaires, connexes, complémentaires ou voisines. Enfin, l'unité économique est également caractérisée par la communauté d'intérêt existante entre les sociétés en question : imbrication des capitaux, présence des mêmes associés dans les différentes sociétés, domination d'une même société mère, collaboration ou aide entre les sociétés (notamment financière)...

L'unité sociale est quant à elle établie



lorsque les salariés :

- Exercent les mêmes métiers ou des métiers complémentaires dans des conditions de travail similaire grâce à une gestion unique et centralisée ;
- Relèvent d'un Directeur des Ressources Humaines unique et sont soumis à une même convention collective ;
- Se voient appliquer des accords d'entreprise similaires et disposent d'un régime de prévoyance identique ;
- Ou encore disposent d'un service de paie unique.

L'UES permet de considérer plusieurs entreprises qui sont toutes placées sous le même pouvoir de direction, présentent des activités complémentaires, et une communauté de travailleurs, qui constituent une seule entité au niveau de laquelle la représentation du personnel est organisée.

Nous voyons bien que dans le cas d'OGS et d'ORCF, l'UES est largement plaidable, nous sommes par conséquent confiants.

Elle n'a pas de personnalité juridique. Les différentes sociétés la composant restent juridiquement et fiscalement indépendantes.

ooo/ooo

La reconnaissance d'une UES peut se faire par accord d'Entreprise conventionnel. Toutefois pour éviter tout risque de contestation ultérieure, nous menons une action devant le Tribunal d'Instance de Colombes afin de faire reconnaître par un juge cette Unité. Cela donnera alors force de loi à cette reconnaissance, et évitera toute problématique potentielle ultérieure. L'audience est fixée au 7 Juin, et nous escomptons un jugement positif de la Cour sous quinzaine.

La reconnaissance d'une unité économique et sociale entraîne la mise en place d'institutions représentatives du personnel globales, donc chez Oracle un seul CSE commun à deux sociétés, puisque que nous n'avons qu'un seul « établissement ».

Le montant global de la contribution au financement des institutions sociales de ces entreprises est calculé dans le cadre de l'entreprise, c'est-à-dire de l'UES. Ainsi le budget du CSE reste identique et tous les employés continuent à bénéficier des mêmes offres et niveaux de prestations.

A priori, la reconnaissance d'une UES doit donner lieu à l'organisation d'élections d'un CSE unique.

Si les élections d'UES ont eu lieu et qu'une voie de recours annule la décision de reconnaissance de l'UES, ces élections et l'ensemble des mandats sont nuls et les mandats prennent fin au jour de cette annulation. Voilà une des raisons pour laquelle nous privilégions la reconnaissance de l'UES en justice.

Toutefois chez Oracle,

- Nous sortons d'élections professionnelles organisées en décembre 2018, il y a moins de 6 mois, et il n'y a pas eu de changements importants dans les effectifs ;
- 3 élus titulaires et 3 élus suppléants du CSE sont « transférés » et seront ainsi salariés de la société ORACLE GLOBAL SERVICES à l'issue du transfert, permettant une bonne représentativité.



Ainsi les représentants nouvellement élus représentent toujours correctement les employés, qu'ils soient scindés en deux sociétés ou pas. Dès lors, nous souhaitons nous éviter, collectivement, le fardeau de nouvelles élections.

Dans ces conditions, dérogoires à la loi, nous avons, en date du 3 juin dernier, conclu un accord d'entreprise pour que les mandats des membres du CSE ORACLE FRANCE se poursuivent au sein du CSE de l'UES à créer, et par conséquent qu'aucune élection professionnelle ne sera organisée dans le prolongement de la reconnaissance de l'UES. Mais là encore, pour éviter notamment que l'Inspection du Travail ne retoque cet accord et invalide toutes les procédures (PSE, décisions du CSE, ...) futures, nous demanderons au juge du Tribunal d'Instance de Colombes d'homologuer cet accord. Cela est possible, car l'article 1565 du code de procédure civile dispose que :

« L'accord auquel sont parvenues les parties à une médiation, une conciliation ou une procédure participative peut être soumis, aux fins de le rendre exécutoire, à l'homologation du juge compétent pour connaître du contentieux dans la matière considérée.

Le juge à qui est soumis l'accord ne peut en modifier les termes ».

Aux termes de l'article 384, alinéa 3, du code de procédure civile, « il appartient au juge de donner force exécutoire à

l'acte constatant l'accord des parties, que celui-ci intervienne devant lui ou ait été conclu hors sa présence ».

En synthèse, nous demandons au TI de Colombes :

- De reconnaître l'existence d'une UES entre les sociétés ORACLE FRANCE et ORACLE GLOBAL SERVICES;
- D'homologuer l'accord collectif conclu le 3 juin 2019 entre les sociétés ORACLE France, ORACLE GLOBAL SERVICES et les Organisations Syndicales;

Maintien et Poursuite des accords collectifs ORACLE FRANCE au niveau de l'UES

Nous défendons absolument l'égalité de traitement de tous les collaborateurs d'Oracle, quelle que soit leur société de rattachement, à l'identique (pour le meilleur et pour le pire) des conditions existantes avant la création de la filiale OGS, et donc le maintien au sein de l'UES d'un niveau d'avantages collectifs équivalent à celui que les collaborateurs tirent de l'ensemble des accords collectifs actuellement en vigueur au sein d'ORACLE FRANCE.

Les dits accords devront donc faire, le cas échéant, l'objet d'avenants de révision permettant ainsi la poursuite de ceux-ci au niveau de l'UES pour une durée au moins identique à leur durée initiale.

Nous nous assurerons, dès l'UES reconnue et l'accord collectif évoqué plus haut homologué, que les discussions nécessaires aient lieu au plus vite. Cela est notamment important pour l'accord ACDE relatif aux plans sociaux, lesquels pourront ainsi garder leur rythme (...) d'un côté ou de l'autre sans discriminations.

Renégociation de l'accord de Participation.

Sitôt les préliminaires judiciaires résolus, il nous faudra rediscuter de la Participation, celle-ci étant assise sur le résultat financier de chaque société.

Nous avons donc une préoccupation, une

ooo/ooo


volonté et une demande. :

- [La préoccupation](#) : Que les optimisations fiscales et économiques envisagées et poursuivies par la création de la filiale ne viennent pas dégrader les bases du calcul de la participation. Cela vaut tant chez Oracle France que chez OGS SARL.
- [Une volonté](#) : Que chaque employé bénéficie toujours d'au moins la même

participation que s'il était resté dans la situation originelle.

- [Une demande](#) : que le nouvel accord de participation que nous allons devoir imaginer soit un peu plus avantageux pour tous les collaborateurs. Le rapport actuel entre les réels bénéficiaires de la Compagnie et les maigres sommes distribuées au titre de la participation est vraiment indécemment. La loi nous auto-

rise à prévoir un mode de calcul différent de la base légale (strictement appliquée pour le moment), on parle alors d'accord « dérogatoire ». Saisissons cette opportunité pour progresser tous ensemble et transformer la péripétie de la filialisation en une opportunité pour tous !

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

Vis ma vie de commercial Oracle du 31 mai au 15 juin !

31 mai, 11 heures, 16 heures, 20 heures voire minuit ont sonné. Le commercial Oracle, lui, est sonné aussi. S'il vient de terminer son année, c'est heureusement la joie d'abord, aussi le soulagement, et de belles perspectives financières pour lui et sa famille. Si l'année est ratée, c'est beaucoup plus difficile.

Quelques-uns s'en sont sortis heureusement plus tôt dans l'année, et ont pu se consacrer soit au mercato de Q4 (changer vers un poste plus attrayant), soit sereinement penser à la perspective de rempiler. Dans tous les cas il ou elle a été sonné(e).

Car il a vécu une période exténuante : la pression des managers, les exigences des clients qui aiment à citer ce qu'ils ont obtenu des concurrents, les approbations souvent exaspérantes voire décourageantes, au point de se lever la nuit pour voir « *si on a l'appro* » car HQAPP est aux USA, et une fois ce graal apparent obtenu encore faut-il que le client s'en satisfasse, une fois qu'on lui a enfin présenté ce qu'Oracle a accepté. Sans compter le bal des « canards sans tête » qui demandent tout et surtout l'extravagant tels que « *on va appeler le PDG* » « *euh, oui mais on ne l'a jamais rencontré* », ou « *dis au client que si tu ne signes pas tu n'as plus de job* ».

L'heure est passée, le commercial est soulagé ou déçu. Que se passe-t-il alors ? Il fut un temps pas si lointain où juin était un mois de doux flottement, on n'avait ni territoire ni quota, puis tout finissait par

arriver. Les temps ont changé, vers plus de rigueur, bienvenue, sur deux aspects : Territoire et Quota.

Ah oui, les T&Cs sont le troisième aspect à ajouter bien entendu. Si la rigueur permet d'allouer quotas et territoires si vite, c'est qu'ils ont largement été discutés, validés, avant le 31 mai par plein de monde. Belle occasion d'en parler aux commerciaux concernés, n'est-ce pas ? Ces conversations ont-elles lieu ? Eh bien ça dépend. Pour le territoire plus que pour le quota, pour sûr. La possibilité de discuter ce dernier ? Une voie sans issue. Restent les T&Cs, passage obligé pour découvrir son plan de commissionnement. Avec encore moins de discussion ici, et qui les lit, et pourtant il y a tant à dire.

Une fois cette étape passée, qui là aussi suscite soulagement, sérénité, ou stupeur et parfois dégoût, juin n'est plus le doux flottement évoqué ci-dessus. Car commence alors l'Immersion Training. Il fut il y a encore peu l'occasion d'un voyage en Europe, des centaines de commerciaux Oracle rassemblés à La Haye, à Amsterdam ou ailleurs, où training se conjuguaient à de bonnes parties de rire et de fête. L'efficacité d'immenses salles dans la pénombre, de présentations où



tout est en anglais, et où sont assis 200 Cx ou 250 Tech, était probablement peu optimale. Sauf pour le sens du collectif et de l'appartenance, tout de même.

Maintenant c'est « online », ça marche de mieux en mieux techniquement (ouf car les débuts étaient mal partis), mais le timing imposé est bien trop court. Le débit mitraillette de certains intervenants impose de se repasser la vidéo encore et encore, sans pour autant tout pouvoir suivre à la fin. La vidéo à faire est plutôt sympa. On est loin de la rigueur des dry-run d'un Sales Force, et surtout qui « *pitch* » finalement au client ce qui a été exigé, plus tard dans l'année ? Voilà qui n'est pas vraiment évalué, ceci est aussi la culture Oracle après tout, car de toute façon managers et commerciaux ont recommencé une nouvelle course, celle du Q1, qui tombe en plus en pleines vacances d'été. Bref c'est reparti.

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

Du nouveau chez les Délégués Syndicaux



François HERVIEU
06 13 58 72 74

Tiens, un KAD à la CFTC ? Mais lequel ? François Hervieu, aussi dit « le montagnard » par plusieurs de ses collègues. François est arrivé chez Oracle en 2006 suite à l'acquisition de Portal Software, l'éditeur qui a fondé la Communication GBU.

LAM SFR pendant 7 ans, il a concrétisé son envie d'être KAD lorsque le compte Sanofi lui a été attribué. Ingénieur d'abord, de Cap Gemini à Amdocs, puis Portal/Oracle comme Sales, c'est le focus client qui l'a animé toutes ces années : il a toujours veillé au succès des projets gagnés.

Ecoute, dialogue et discernement (car les clients savent avoir des demandes exagérées).

La quatrième phase de sa carrière, Délégué Syndical CFTC chez Oracle, c'est se tourner vers les salariés d'Oracle France, et approfondir encore écoute, dialogue et bienveillance, pour les servir avec sagacité.

Bienvenue François !

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

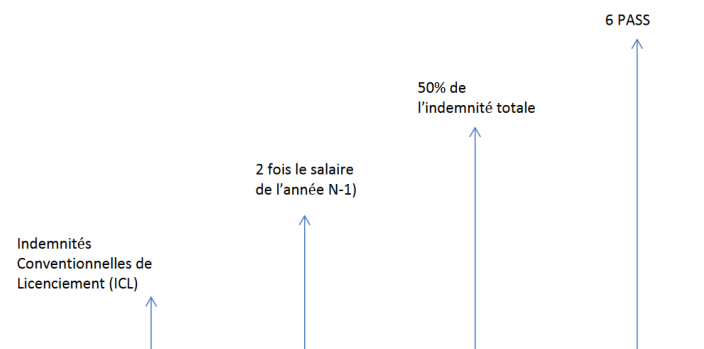
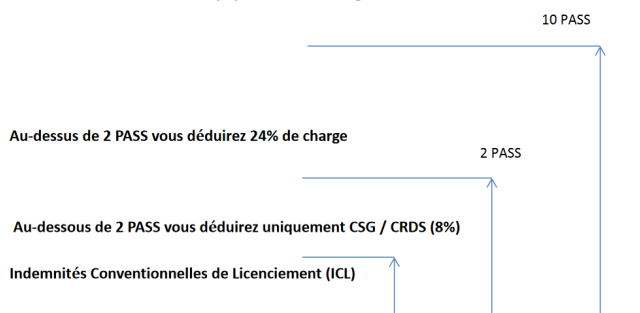
Estimations de charges et retenues en cas de départ

Vous quittez Oracle en dehors d'un PSE ou d'une RCC et vous vous posez la question du montant net (charges déduites) auquel vous pourriez prétendre. Ces montants sont donnés à titre indicatif d'après la législation actuelle.

Charges à déduire de votre package :

Ce que vous devez déclarer aux impôts :

Au-delà de 10 PASS alors vous payerez 24% de charge sur le montant total de votre indemnité



PASS = Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (au 1er janvier 2019 = 40 524 €)

- En dessous de 2 PASS (81 048 €) vous êtes assujettis à la CSG/CRDS (soient 8% du montant perçu).
- Au dessus de 2 PASS (81 048 €) il vous faudra déduire 24% de charge sur la différence entre le montant de l'indemnité et les 2 PASS.
- Si votre indemnité dépasse 10 PASS alors vous payerez 24% de charge sur le montant total de votre indemnité.

[Retrouvez notre calculette CFTC afin de disposer d'une estimation des charges et retenus en cas de départ](#)



Vous devez ajouter sur votre déclaration d'impôts la différence entre l'indemnité totale et la plus élevée des limites en pourcentage de :

- 2 fois le salaire brut fiscal de l'année n-1
- ou
- 50% du total des indemnités.

Note : Indemnité totale = ICL (Indemnités Conventionnelles de Licenciement) + IC (Indemnité supplémentaire à caractère transactionnel) sous réserve de ne pas dépasser une limite en « valeur absolue » de 6 PASS = 243 144 €.

Retrouvez deux exemples chiffrés :

000/000

ooo/ooo

Exemple de Mme X (cadre)

- Ancienneté : 20 ans et 7 mois (avec le préavis compris)
- Salaire brut fiscal de 2018 : 130 000 €
- Indemnité conventionnelle Syntec de licenciement (ICL) = 73 573,50 €
- Calcul de ICL = 130 000 x 1/12 x 0,33 (taux pour cadres) x 20 ans et 7 mois (= 20,58 mois)
- Indemnité supplémentaire à caractère transactionnel (IC) = 308 750 €
- Indemnité de rupture totale : ICL + IC, soit 382 323,50 €

Régime fiscal

Le salarié ne paie jamais d'impôt sur 100% de son indemnité de licenciement, car elle présente un caractère de dommages et intérêts.

- Valeurs relatives (en %) :

Il est aussi exonéré d'impôt à hauteur de la plus élevée de trois limites en valeur

relative, c'est-à-dire en pourcentage :

- Soit 100 % de son indemnité conventionnelle de licenciement = 73 573,50 €
- Soit 200 % de son salaire brut fiscal de 2018 = 130 000 € x 2 = 260 000 €
- Soit 50 % de son indemnité totale 382 323,50 € soit 382 323,50 € / 2 = 191 161,75 €

On choisit donc la limite la plus élevée = de 260 000 €

- Valeur absolue :

On note que l'on dépasse les 6 PASS soit 3 377 € x 12 x 6 = 243 144 €

Dans ce cas Mme X déclarera à l'administration fiscale la différence entre son indemnité total et le montant des 6 PASS. Soit 382 323,50 € - 243 144 € = 139 179,50 €.

Le salarié sera donc imposable sur cette somme de 139 179,50 €.

Régime social

En dessous de 2 PASS vous êtes assujettis à la CSG/CRDS soit 8%.

Dans notre cas 81 048 € - 73 573,50 € = 7 474,50 €

Le salarié payera 7 474,50 € x 8 % = 597,96 €

L'indemnité transactionnelle réduite de cette CSG/CRDS est donc de : 7 474,50 € - 597,96 € = 6 876,54 €

Il faut déduire 24% de charge au-dessus de 2 PASS : 382 323,50 € - 81 048 € = 301 275,50 €

301 275,50 € - 24 % de cotisations salariales = 228 969,38 €

L'estimation nette pour les indemnités de rupture sera donc de : 73 573,50 € + 228 969,38 € + 6 876,54 € = 309 419,42 €.

Exemple de Mr Y (cadre)

- Ancienneté : 17 ans et 4 mois (préavis compris)
 - Salaire brut fiscal de 2018 : 70 000 €
 - Indemnité de rupture totale : 160 000 €
- Soit indemnité conventionnelle Syntec de licenciement (ICL) = 33 360 €
- = 70 000 x 1/12 x 0,33 (taux pour cadres) x 17 ans et 4 mois (= 17,33 mois).
- + Indemnité supplémentaire à caractère transactionnel (IC) = 126 640 €

Régime fiscal

Le salarié ne paie jamais d'impôt sur 100% de son indemnité de licenciement, car elle présente un caractère de dommages et intérêts.

- Valeurs relatives (en %) :

Il est aussi exonéré d'impôt à hauteur de la plus élevée de trois limites en valeur

relative, c'est-à-dire en pourcentage :

- Soit 100 % de son indemnité conventionnelle de licenciement = 33 360 €
- Soit 200 % de son salaire brut fiscal de 2018 = 70 000 € x 2 = 140 000 €
- Soit 50 % de son indemnité totale 160 000 € soit 160 000 € / 2 = 80 000 €

On choisit donc la limite la plus élevée = de 140 000 €

- Valeur absolue :

On note que l'on ne dépasse pas les 6 PASS soit 3 377 € x 12 x 6 = 243 144 €

Toutefois, le total des indemnités de 160 000 € dépasse ces 140 000 €.

Le salarié paiera donc des impôts sur ces 20 000 €.

Régime social

En dessous de 2 PASS vous êtes assujettis à la CSG/CRDS soit 8%.

Dans notre cas 81 048 € - 33 360 € = 47 688,75 €.

Le salarié payera 47 688 € x 8 % = 3 815,02 €.

L'indemnité transactionnelle réduite de cette CSG/CRDS est donc de : 47 688,75 € - 3 815,02 € = 43 873,73 €

Il faut déduire 24% de charge au-dessus de 2 PASS :

160 000 € - 81 048 € = 78 952,01 €

78 952,01 € - 24 % de cotisations salariales = 60 003,71 €

L'estimation nette pour les indemnités de rupture sera donc de : 33 360 € + 60 003,52 € + 43 872,73 € = 137 236,44 €.

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

Organisation Sales Apps ERPM FY20

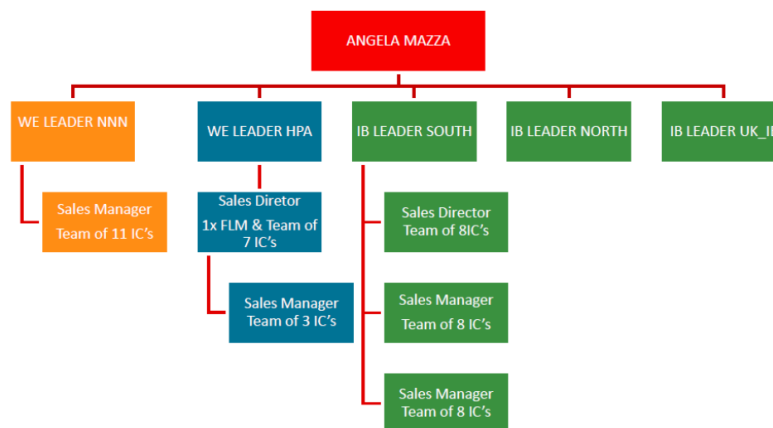
Le CSE a été consulté lors de la réunion du 14 mai dernier de la nouvelle organisation Sale Apps ERPM pour FY20.

Déloger SAP, Sage, Infor et consorts. Voilà un défi sérieux, très sérieux. Les commerciaux qui vont s'y atteler dans la nouvelle organisation ERPM vont avoir besoin d'un appui très solide: des études de TCO fondées non pas sur la souscription ERP Cloud vs. License + Support de la solution établie (sachant que les licences sont déjà souvent amorties), mais un TCO qui comprenne tout l'écosystème, y compris les dizaines voir centaines d'interfaces.

Une approche frontale feature-to-feature a toutes les chances de laisser notre commercial exsangue. Alors à l'aune de ces difficultés, comment accepter que les commissions garanties ne s'élèvent qu'à 35% du variable ?

Cette mesure est une première, et ce fait témoigne d'ailleurs de la difficulté de la face nord à gravir, mais elle est bien insuffisante.

[Réagissez. Commentez cet article](#)



[Retrouvez l'avis rendu par le CSE sur l'Organisation Sales Apps ERPM FY20](#)

Les ascenseurs du bât A de Colombes : une attraction gratuite forte en adrénaline...

Depuis le mois de mars, plusieurs employés ont bénéficié, malgré eux, d'une animation inattendue, en arrivant, ou en quittant le bureau....

Le 5 mars par exemple, un sales de Cloud Systems s'est cru dans les nuages. Chute de 3 étages incontrôlée et rapide, prise de vitesse vers le bas comme si l'ascenseur tombait, sans freins, et par 2 reprises, entraînant autant de chutes dans la cabine.



Mais la chute libre n'est pas la seule option ! Plus récemment, en cette fin de

fiscale 2 de nos directeurs se sont vus enfermer au -3 sans moyen d'action. Toute lumière éteinte, sans dispositif d'appel, ils ont patienté de longues minutes avant que la cabine reparte.

Le 20 mai dernier, un des élus de la Commission Économique du CSE s'est retrouvé piégé de la même manière. 15 minutes sans pouvoir actionner l'alarme car tout était éteint dans l'ascenseur.

Le noir.

Sans un bruit, sans un signe...

Quelques grincements, quelques couinements...

Vous saurez maintenant que votre contrat de travail inclus des divertissements originaux !!! = BADGE desactivated, you are terminated ... I'll be back ...

Bien entendu les Ressources Humaines



ainsi que la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSE se sont saisis de l'affaire.

Les escaliers, c'est bien finalement...

[Réagissez. Commentez cet article](#)

Terms and Conditions, le retour ...

Les T&Cs, c'est toujours au même moment chaque année, au début de l'année fiscale. Mais c'est même toujours le moment !

Dans cet article, l'équipe CFTC souhaite partager quelques réflexions et pistes pour adresser de grosses interrogations.

Fondé sur ses propres analyses et celles de son conseil, le CSE a une fois de plus émis un avis défavorable à l'unanimité comme chaque année !

[Retrouvez l'avis rendu par le CSE sur les Terms and Conditions FY20](#)

Gardez en tête qu'en France, la soumission des T&Cs ne vaut pas acceptation de ces derniers, mais que cela est purement informatif (comme le training T&Cs d'ailleurs, vous ne pourrez vraiment pas dire que vous ne saviez pas... Oracle se couvre au maximum, mais cela ne rend pas plus légales toutes les dispositions « fait du prince », rétroactives, modificatives, etc). Cette étape reste un passage obligé pour voir son plan de commissionnement personnalisé, lequel doit être accepté pour percevoir son variable. Si vous tardez trop vous recevrez un courrier recommandé contenant les T&Cs imprimés. Réputés lus à partir de là, vous verrez alors votre PCP.....et vos comms (si vous faites partie des heureux qui en perçoivent).

L'article 23 des Conditions Générales de Commissionnement stipulant que des modifications peuvent être effectuées de manière discrétionnaire par Oracle durant la fiscale est toujours illicite, selon notre conseil, rendant caduque l'ensemble du document. Les modifications des « Sales Credits matrix » ou des multiplicateurs en cours lors de la dernière fiscale en sont un exemple.

Sous l'impulsion de la CFTC Oracle, le CSE a mandaté un conseil juridique dans le but de distinguer la légalité de chaque article des T&Cs pour permettre aux salariés d'avoir une visibilité plus claire sur le document lorsqu'ils y feront référé-

rences en cas de litige.

Vous trouverez ci-dessous, un début de réponse à certaines questions récurrentes que peuvent se poser les populations bénéficiant (ou souffrant...) d'une partie variable de leur rémunération :

Qu'est-ce qui a changé entre FY19 et FY20 ?

En particulier les points suivants :

- Paiement des commissions normalement à 45 ou 90 jours, sauf les transactions à plus de 10 millions de dollars, ou des transactions extraordinaires, ou comportant des conditions contractuelles non standard, sans que soient précisés ni le côté extraordinaire ni le côté non standard, ni même le délai de paiement. Bref, faites plutôt des petits gros deals....
- Recalcul du plan de commissionnement personnel possible dans les cas de dépassement individuel « inhabituel ». Il n'est pas dit ce qui est « habituel » comme dépassement...
- De nouveaux « Sales Credits » pour FY20 que le CSE n'a pas pu voir car... pas disponibles lors de la consultation.
- De nouveaux multiplicateurs pour FY20 que le CSE n'a pas pu voir non plus, pour la même raison.

Que se passe-t-il si je pars en cours de fiscale ?

Au 1er jour du préavis il est déjà trop tard, vous n'aurez plus de commissions pour vos deals non encore reconnus, encore moins bookés bien entendu.

Comment accéder à la « product matrix » et aux divers multiplicateurs ?

En cherchant bien dans votre plan de commissionnement personnel vous finirez par trouver les liens ad'hoc. Nous vous conseillons de les conserver pour



vous permettre de calculer et ou simuler vos commissions (hors pool). Pas simple, mais possible ! En revanche, à chaque modification, aucune trace ou notification ne vous parviendra. Il faut suivre.....

Que se passe-t-il si je suis absent (maladie, maternité) ?

Grâce à l'accord initié par la CFTC en 2017, désormais ces absences sont compensées :

- Plan individuel : Le calcul des commissions s'effectuera sur la moyenne de la fiscale précédente
- En « pool, overlay et scorecard » : le calcul des commissions est maintenu.

(l'article Leave of Absence de l'article 12 précise comment les commissions sont calculées)

Que faire si Oracle me demande de restituer des commissions ?

Oui ce cas existe bien chez Oracle, les T&Cs indiquent même que les commissions ne sont finalement que des avances recouvrables, vous avez bien lu, et que des cas tels que : litige avec un client, renégociation des modalités de la transaction, annulation de projet, absence de paiement du client, et autres circonstances imprévues, mais totalement hors de contrôle des commerciaux, entraîne-

ront la récupération des commissions. Le cas est contestable selon nos avocats, d'autant que la référence à la limite de 10% du salaire a été supprimée au profit d'une balance négative des commissions. Autant dire que chaque cas ici sera particulier, et nous vous proposons de venir discuter rapidement avec nous si cela vous arrivait. La jurisprudence est riche.

Si je suis réembauché avec un solde de commissions négatif, serais-je amené à redémarrer avec un solde de commission négatif ?

Oui, GIC conserve tout. Comme Picsou. Nous avons eu un exemple par le passé, quoique pour une somme très faible qui s'est soldé par une remise à zéro du compteur.

Comment puis-je vérifier mes

« Sales Credits » si je suis en pool et vérifier le niveau d'atteinte du pool ?

Toujours impossible à ce jour, malgré l'accord T&Cs signé en juin 2017 précisant que la Direction informera les salariés pour qu'ils puissent suivre les éléments constituant leur rémunération variable.

Suis-je notifié des modifications des multiplicateurs ou des Sales Credits ?

Non, ce n'est pas en mode push (as usual chez Oracle !)

Que fait Oracle pour être plus transparent ?

RIEN, vous êtes seul face à GIC tout puissant. Et vous n'êtes pas du même

monde.

En résumé, les T&Cs ne sont toujours pas SMART du tout (...), et c'est sur cette SMARTitude que la CFCT se bat. Pour autant, ne nous trompons pas de débat, car le plus important, au-delà des T&Cs, c'est le quota et le territoire assigné. Votre succès commence d'abord par eux.

Un infime petit doute subsiste peut-être encore sur l'aspect « fair » du déploiement des plans, en ce début d'année, la même pression toujours insistante pour les accepter, s'effectue « parfois » au détriment de tout échange ou discussion (« accepte ton plan, on verra les détails après... »).

 [Réagissez. Commentez cet article](#)

Diffamation, injure, outrage : quelle est la différence ?

Vous êtes confrontés chez Oracle à des propos inappropriés, n'hésitez pas à contacter le membre CSE du binôme référent Harcèlements et Discriminations de la CFTC : Frédéric ANDOLFI.

Une **injure** est une parole, un écrit, une expression de la pensée délibérément adressée à une personne ou à un groupe, et qui porte atteinte à son honneur ou à sa dignité. Il peut s'agir d'une insulte grossière ou simplement de propos dénigrants. Par exemple : « Maurice est un voleur. »

La **diffamation**, contrairement à l'injure, repose sur des faits allégués ou imputés. Par exemple : « Maurice, le patron de l'entreprise Bidule, rend une faveur en échange de sa prestation » Comme le précise la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, la diffamation est punissable, même si on donne l'impression de douter ou de mettre de la nuance (« Maurice rend-il une faveur ? »), ou si la personne n'est pas expressément nommée, mais reconnaissable par le contexte (« le dirigeant de Bidule »). La personne accusée de diffamation peut se défendre en prouvant que les faits divulgués sont

vrais ou que les accusations ont été portées de bonne foi (sans intention de nuire).

L'**outrage** paraît proche de l'injure, mais il s'agit en fait d'un délit différent, qui porte atteinte non pas à une personne mais à sa fonction. Il a vocation à défendre les corps constitués, les représentants de l'Etat ou les dépositaires de l'autorité publique (élus, ministres, policiers, douaniers, magistrats, arbitres sportifs...).

Enfin, contrairement aux trois premiers, les **provocations aux crimes et aux délits**, comme l'incitation à la haine raciale ou l'apologie du terrorisme, sont des propos tenus publiquement qui visent non pas une personne mais un groupe, et appellent à l'action envers ce dernier. Les associations peuvent alors porter plainte, et le procureur peut saisir lui-même le tribunal.



Quel est le plus important : le contexte ou la teneur des propos ?

Les deux sont pris en compte. Le contexte dans lequel ont été prononcés ou publiés les propos a de l'importance pour caractériser la gravité de l'infraction. On distingue deux cas :

- le cadre public : lorsque cela touche un public étranger aux faits, qui n'est ni la victime, ni l'auteur, ni leur cercle

ooo/ooo

ooo/ooo

proche. C'est le cas des propos prononcés dans les médias (télévision, journal, site Internet), lors d'une réunion publique, en pleine rue ou dans un lieu privé mais fréquenté par des personnes qui ne se connaissent pas (un magasin par exemple) ;

- le cadre privé : lorsque aucun tiers n'est présent, par SMS ou dans un cercle restreint de personnes appartenant à un même groupe (famille, entreprise...).

Les publications sur les réseaux sociaux peuvent appartenir à l'un ou l'autre des cadres selon les paramètres de confidentialité du compte. Une publication sur un mur Facebook accessible à tous est assimilée à une déclaration publique.

La teneur de l'injure ou de la diffamation compte aussi. La sanction sera plus lourde si les propos sont sexistes, racistes, homophobes ou discriminent les personnes handicapées.

N'importe qui peut-il porter plainte ?

En principe, c'est à la victime, c'est-à-dire la cible des propos, de porter plainte. Même si l'injure est particulièrement choquante, un simple citoyen peut s'en indigner mais il n'est pas fondé à se tourner vers la justice.

S'agissant de diffamation, seule la personne identifiée peut agir. Mais pour les propos injurieux ou discriminatoires à caractère plus large (exemple : « Tous les juifs sont des voleurs »), une plainte peut être déposée par des groupes d'intérêt ou des associations dont les statuts et l'objet social le prévoient. Ainsi, un groupe de lutte contre le racisme n'aura pas de légitimité en cas d'injure homophobe. « Les magistrats sont très sensibles à la recevabilité de la plainte », note Me Daoud.

Quelles sont les sanctions ?

La victime a trois mois pour porter plainte. Le délai est porté à un an si les propos sont discriminatoires (liés à l'ap-

partenance réelle ou supposée à une race, nation, religion, à l'orientation sexuelle ou au handicap), et jusqu'à six ans pour l'outrage.

Lorsque les propos oraux ou écrits sont tenus dans un cadre non public, les sanctions sont régies par le code pénal. L'auteur encourt :

- 38 euros d'amende en cas d'injure ou de diffamation simples
- 1 500 euros d'amende, et des peines supplémentaires (stage de citoyenneté, interdiction de port d'arme, travail d'intérêt général...) si elles présentent un caractère raciste ou discriminatoire ;

Dans un cadre public, c'est la loi sur la liberté de la presse qui s'applique. L'auteur encourt :

- 12 000 euros d'amende pour injure ou diffamation de particuliers ;
- 45 000 euros d'amende en cas de diffamation contre les dépositaires de l'autorité publique ;
- un an de prison et 45 000 d'amende euros en cas d'injure ou diffamation à caractère raciste ou discriminatoire.

Pour le délit d'outrage, une autre section du Code pénal s'applique et les sanctions sont plus sévères :

- 7 500 euros d'amende et six mois de prison lorsque la personne est chargée d'une mission de service public ;
- 1 500 euros d'amende et un an de prison pour un dépositaire de l'autorité publique.

Dans tous les cas, il s'agit d'un plafond, mais les peines atteignent rarement ce niveau. « Pour des injures publiques à caractère raciste ou antisémite, des peines d'emprisonnement avec sursis



sont parfois prononcées, voire des peines fermes aménageables pour des récidivistes, explique Me Daoud. Quant aux diffamations ou injures privées, les avocats essaient le plus souvent de trouver un mode de règlement alternatif. »

Peut-on invoquer l'humour ou le second degré ?

Rien n'est inscrit à ce propos dans la loi, mais les jurisprudences des chambres criminelles ou de la Cour européenne des droits de l'homme, si elle est saisie, accordent davantage de tolérance aux polémistes, humoristes, journalistes ou professions artistiques, pour protéger leur liberté d'expression. Comme le détaille Me Daoud :

« Chaque décision est un cas d'espèce, apprécié en fonction de la personnalité de la personne incriminée, de l'évolution des mœurs ou des circonstances. Par exemple, la tolérance est plus importante dans un meeting politique que dans la rue. C'est compliqué, mais les juristes ont à leur disposition un arsenal de décisions déjà rendues. »

La principale difficulté, selon cet avocat, réside dans la banalisation de la parole raciste, homophobe ou antisémite sur les réseaux sociaux ou sur des sites Internet hébergés à l'étranger. Or, pour porter plainte, il faut identifier le responsable de la publication. Le modérateur ou l'hébergeur d'une plate-forme ne voit sa responsabilité engagée que s'il n'a pas réagi dans un temps raisonnable.

 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

 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