



# NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Mai 2018

## EDITO

### Unissons-nous...

Le CE a majoritairement rejeté une proposition d'action judiciaire contre Oracle sur le thème des plans de comms, des variables !

Si à première vue la proposition pouvait sembler utile, il apparaît après réflexion que l'action n'avait pour objectif que de servir des égos plutôt que d'apporter une aide réelle à nos commerciaux :

- sur leurs **plans de comms** actuels, déraisonnables et peu transparents,
- l'**impact des UC**, non pris en compte,
- les **seuils de croissance**, qui pour la plupart vont in fine couper les comms en 2,
- les **pools** non maîtrisables, etc...

L'agressivité excessive est nuisible, comme le démontre la réponse sèche et négative aux revendications portées dans le même élan pour des CSM, alors que des discussions apaisées avaient déjà apporté de (petits) éléments positifs à ces mêmes employés. Nous continuons donc à travailler : en ce moment même avec la RH qui reconnaît ces situations mais nous sommes face à GIC, au CEO Office. Une chose est sûre, un procès ne fait pas peur à ces gens-là. Nous avons même échangé quelques mots là-dessus avec Safra Catz, qui nous a accordé quelques minutes sur notre engagement pour OWL et sur l'ambiance actuelle. Vous avez entendu en plénière sa réponse, la même qu'elle nous a redite : « vous êtes votre seule limite ». En bref, ça veut dire débrouillez-vous, sinon allez voir ailleurs... Très américain ça...



Alors oui cela ne nous plaît pas. Mais quand même, on va rester calme...

Pour la CFTC, si les élus d'une organisation syndicale sont convaincus de leur action, rien ne les empêche de mener leur combat au niveau syndical et non de se retrancher derrière le CE.

Le « je propose mais c'est jamais moi qui fait... et comme ça c'est les autres qui prennent à ma place », on connaît ça dans les cours d'école et même à la maison entre nos gamins malicieux, jamais en retard pour jouer des tours à leurs frangins ou frangines. Mais dans la vie des grands, il faut assumer ses choix.

Les choix des uns ou des autres, nous pouvons les critiquer mais nous devons les respecter. Encore une fois, une approche par la discussion constructive, par petites étapes, sans bruit et sans fracas se démontre plus efficace. Comme d'ailleurs en témoignent tous les salariés qui viennent nous demander une assistance, un conseil, un coup de main. Ils savent qu'ils viennent voir des Délégués qui ont une écoute positive de la part de la Direction.

Sur le sujet des NAO non plus, l'agressivité n'est pas de mise. La fermeté, des propositions, le sont certainement. Quel plus fort pouvoir que celui d'Organisations Syndicales oeuvrant ensemble pour défendre le bien des salariés ? Mais pour le moment nous ne sommes qu'à deux tiers du chemin. Vouloir parler plus fort que tout le monde parce qu'il y a des élections prochainement n'est pas au niveau.

D'aucuns disent que les NAO ne servent à rien. Regardons nos revendications faites il y a quelques années. Aujourd'hui l'on ne peut que constater que beaucoup des demandes ont été satisfaites. Mais avec du temps.

Rappelons-nous que nous ne sommes pas là pour définir les choix stratégiques de la Société. Notre rôle est de défendre les intérêts des employés des conséquences de ses choix, de leurs implantations.

Nous croyons très fort en ce proverbe africain "Une de nos armes les plus puissantes est le dialogue." Il nous définit.

[Réagissez. Commentez l'édition](#)

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

## NOTRE GUIDE SALAIRES : COMMENT

Mid-point et Split par Job Code		Guide Salaires by CFTC Cadres (Mise à jour le 11 décembre 2017)
Job Title	Salaires indicatifs (Méd-Point - Max)	
Technology Sales Representative IV	76 493 €	 page 2
Split recommandés	50/50	

Salaires par Fonction, Grade et Genre		Salaires OTI	
Fonction	Grade	Minimum	Maximum
SALES	IXC	70 224	100 124
	IXE	75 004	105 004

Salaires par Grade		Salaires OTI	
Fonction	Grade	Minimum	Maximum
ALL	IXC	70 224	100 124
	IXE	75 004	105 004

SE POSITIONNER

## DU COTÉ DU



- Politique Voiture
- Résultat éco FY18 Q3
- Organisation LMS
- Nouvelle application Presales SC Engage

page 3



**METIERS D'AVENIR, STABLES, EN TRANSFORMATION ET SENSIBLES POUR FY19** page 6

**ÉGALITE HOMMES/FEMMES EN MARCHÉ CHEZ ORACLE ?**  
Budget de 100 K€ annuel page 7

**LE REPRESENTANT DE PROXIMITÉ : NOUVEAU CSE ORACLE**  
Accord en vue des élections page 8

**BON PLAN : SOFTWARE MICROSOFT A PRIX CANON !** page 8

## Vos Délégués Syndicaux



Brigitte Desindes  
06.75.09.18.51



Frédéric GEORGI  
06.15.71.48.21



Fabrice Cavazzini  
06.85.83.09.59



Suivez-nous sur  
twitter  
@cftcoracle

## Salaires : Comment se positionner ?

Qui ne se demande pas s'il est « bien » payé...

Nous ne trancherons pas ici cette question dans l'absolu, ni ne parlerons de taux d'atteinte de ses objectifs, pour ceux qui ont une part de salaire variable. Quoique vous puissiez retrouver ici [la distribution par palier des atteintes des objectifs](#) –

telle que la situation (médiocre) était à fin décembre 2017. Hélas la réussite de la plupart ne s'est pas tellement améliorée depuis – comment l'aurait-elle pu ? Lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) – dont nous parlons par ailleurs dans cette Newsletter – la Direction nous a communiqué des informa-


tions sur les salaires, fixes et variables, pour les hommes ou pour les femmes, par Job Code, par fonction, par grade, etc...

Plutôt que de vous copier de longs tableaux, retrouvez vous-même les informations que vous recherchez en [consultant ce simple outil](#), que nous maintenons à jour annuellement :

### Mid-point et Split par Job Code

Valeur à choisir dans liste déroulante (cellule jaune) <b>JOB CODE</b> disponible sur ARIA dans le champs "Job Title" <b>3304</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">Job Title</td> <td>Technology Sales Representative IV</td> </tr> <tr> <td>Salaire médian (Mid-Point - Fixe)</td> <td style="text-align: center;">76 493 €</td> </tr> <tr> <td>Split recommandé</td> <td style="text-align: center;">50/50</td> </tr> </table>	Job Title	Technology Sales Representative IV	Salaire médian (Mid-Point - Fixe)	76 493 €	Split recommandé	50/50
Job Title	Technology Sales Representative IV						
Salaire médian (Mid-Point - Fixe)	76 493 €						
Split recommandé	50/50						

**Guide Salaires**  
**by CFTC Cadres**  
(données au 31 décembre 2017)



### Salaire par Fonction, Grade et Genre

Valeurs à choisir dans liste déroulante (cellule jaune) <b>Fonction</b> SALES <b>Grade</b> IC4 <b>Genre</b> Homme	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4">Salaire Fixe</th> <th colspan="4">Salaire OTE</th> </tr> <tr> <th>Moyen</th> <th>Médian mid-point</th> <th>Minimum</th> <th>Maximum</th> <th>Moyen</th> <th>Médian mid-point</th> <th>Minimum</th> <th>Maximum</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">74 272 €</td> <td style="text-align: center;">75 000 €</td> <td style="text-align: center;">46 001 €</td> <td style="text-align: center;">105 376 €</td> <td style="text-align: center;">134 976 €</td> <td style="text-align: center;">140 000 €</td> <td style="text-align: center;">54 546 €</td> <td style="text-align: center;">243 307 €</td> </tr> </tbody> </table>	Salaire Fixe				Salaire OTE				Moyen	Médian mid-point	Minimum	Maximum	Moyen	Médian mid-point	Minimum	Maximum	74 272 €	75 000 €	46 001 €	105 376 €	134 976 €	140 000 €	54 546 €	243 307 €	Nombre de salarié(s) : 196
Salaire Fixe				Salaire OTE																						
Moyen	Médian mid-point	Minimum	Maximum	Moyen	Médian mid-point	Minimum	Maximum																			
74 272 €	75 000 €	46 001 €	105 376 €	134 976 €	140 000 €	54 546 €	243 307 €																			

### Salaire par Grade

Valeur à choisir dans liste déroulante (cellule jaune) <b>Fonction</b> ALL <b>Grade</b> IC4	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4">Salaire Fixe</th> <th colspan="4">Salaire OTE</th> </tr> <tr> <th>Moyen</th> <th>Médian mid-point</th> <th>Minimum</th> <th>Maximum</th> <th>Moyen</th> <th>Médian mid-point</th> <th>Minimum</th> <th>Maximum</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">72 771 €</td> <td style="text-align: center;">72 500 €</td> <td style="text-align: center;">42 000 €</td> <td style="text-align: center;">138 313 €</td> <td style="text-align: center;">103 711 €</td> <td style="text-align: center;">95 798 €</td> <td style="text-align: center;">50 533 €</td> <td style="text-align: center;">243 307 €</td> </tr> </tbody> </table>	Salaire Fixe				Salaire OTE				Moyen	Médian mid-point	Minimum	Maximum	Moyen	Médian mid-point	Minimum	Maximum	72 771 €	72 500 €	42 000 €	138 313 €	103 711 €	95 798 €	50 533 €	243 307 €	Nombre de salarié(s) : 574
Salaire Fixe				Salaire OTE																						
Moyen	Médian mid-point	Minimum	Maximum	Moyen	Médian mid-point	Minimum	Maximum																			
72 771 €	72 500 €	42 000 €	138 313 €	103 711 €	95 798 €	50 533 €	243 307 €																			

Ce guide des salaires reste [disponible sur notre blog sur la page «Nos Dossiers Pratiques»](#).

Vous pourrez, par exemple, vous positionner parmi vos collègues, et vous enquêter des rémunérations pour de nouveaux jobs vers lesquels vous auriez envie d'évoluer. Vous retrouverez votre « Job Code » dans Aria.

Profitons-en pour éclaircir une autre question récurrente : La différence entre **Salaire Median** (Mid Point) et **Salaire Moyen**.

### Salaire médian : 50% des salariés gagnent plus, 50% gagnent moins

Le salaire médian est le niveau de rémunération qui sépare un effectif ou groupe de salariés en deux moitiés comportant le même nombre de personnes : l'une gagne moins et l'autre gagne plus. Ainsi, il y a autant de salariés qui touchent un salaire supérieur au salaire médian que de salariés dont le salaire est inférieur. En d'autres termes, une personne qui perçoit plus que le salaire médian de son groupe chez Oracle appartient aux 50% des Ora-

cliens dont le revenu salarial est le plus élevé. Ce calcul est fait selon des critères divers (jobs, grades, genre, etc...).

### Salaire moyen : rémunération moyenne par personne

Le salaire moyen est la moyenne par personne de l'ensemble des salaires de l'échantillon de salariés considéré. Pour calculer un salaire moyen, on prend la somme de tous les salaires versés par Oracle que l'on divise par le nombre total de salariés. Là aussi on peut affiner les données par groupes.

### Différence entre salaire moyen et médian

Le salaire moyen est généralement supé-

rieur au salaire médian. L'explication est simple : la moyenne exagère l'importance des hauts revenus (bien que ces salaires élevés ne concernent qu'une minorité) alors que le salaire médian est neutre de ce point de vue. C'est la raison pour laquelle chez Oracle on parle plus de médiane (Mid Point) que de moyenne.

Nous vous souhaitons, en cette fin de fiscale, de réussir à maximiser vos revenus. L'année est dure, très dure, et beaucoup finiront déçus – c'est peu de le dire. Nous sommes à vos côtés si des problèmes particuliers viennent se poser à vous en conséquence.

N'hésitez pas à venir nous en parler !

 [Réagissez, Commentez cet article](#)

## DU COTÉ DU **CE** ORACLE

Beaucoup de sujets lors de la réunion ordinaire du Comité d'Entreprise du 15 mai. Citons en particulier :

- Politique Voiture
- Résultat économique FY18 Q3
- Organisation LMS
- Nouvelle application pour les Presales SC Engage

### Politique Voiture

Quelques ajustements sur les budgets alloués, sur les plafonds des émissions de CO2 et sur les taxes associées :

En fait, la baisse des plafonds de CO2 permet quelques économies dans les taxes à payer, et augmente ainsi le disponible pour la voiture. Toutefois, compte tenu des véhicules actuellement disponibles, le seuil de CO2 est le plus difficile à satisfaire, et la meilleure façon de contourner cette contrainte est de se tourner vers des véhicules hybrides. Ils sont un peu plus cher au catalogue, mais bénéficient de fortes décotes en taxes ce qui permet souvent d'obtenir une voiture sympa pour le budget. Essayez, vous serez agréablement surpris !

Par ailleurs, ARVAL va installer sur les nouvelles voitures un boîtier « Arval

Catégorie de voitures	Montant du Budget TCO	Plafond des émissions de CO <sub>2</sub>	Taxes liées aux émissions de CO <sub>2</sub>
A1	447 €	100 g/km	20 €
A2	497 €	100 g/km	20 €
A3	581 €	120 g/km	43 €
A4	711 €	120 g/km	43 €
A5	771 €	120 g/km	43 €
A6	870 €	140 g/km	73 €
A7	1 020 €	140 g/km	73 €
A8	1 230 €	160 g/km	203 €

#### Avant

Active Link » (boîtier télématique qui enregistre les données relatives à vos trajets. Kilomètres parcourus, consommation de carburant, comportement au volant...).

<https://www.arval.fr/arval-active-link-conducteurs>

On peut sans doute à titre personnel en tirer quelque chose. En cas d'accident grave le boîtier pourra contribuer à prouver la bonne foi du conducteur. Il y a des

Catégorie de voitures	Montant du Budget TCO	Plafond des émissions de CO <sub>2</sub>	Taxes liées aux émissions de CO <sub>2</sub>
A1	447 €	100 g/km	20 €
A2	497 €	100 g/km	20 €
A3	581 €	119 g/km	48 €
A4	711 €	119 g/km	48 €
A5	771 €	119 g/km	48 €
A6	870 €	140 g/km	101 €
A7	1 020 €	140 g/km	101 €
A8	1 128 €	140 g/km	101 €

#### Après

avantages certains comme la géolocalisation du véhicule en cas de vol, ou l'ajustement dynamique des contrats de location en fonction des kilomètres. Mais on imagine aisément toutes sortes d'idées moins alléchantes que l'entreprise pourrait avoir...méfiance et circonspection...

Attention, le surclassement (accès à la catégorie supérieure avec paiement du surcoût mensuellement sur la fiche de paye) ne sera plus autorisé que de manière exceptionnelle.

### Résultat économique FY18 Q3

[Retrouvez la présentation de la Direction.](#)

Pour Q3, les revenus de la Corp sont bons, on observe une petite décroissance des business « traditionnels » largement compensée par la croissance des business « Cloud » (SaaS, PaaS, IaaS).

Si la vente de licences recule de 2%, perdant 26 M\$, les ventes SaaS grimpent de 33% (+ 286M\$) et PaaS/IaaS de 28% (+91M\$).

La tendance est la même en YTD, sur les 3 premiers trimestres le SaaS a cru de 49% et le PaaS/IaaS de 26%.

Globalement EMEA a très légèrement décliné en proportions des autres marchés (Americas, APAC) mais les choses restent de l'ordre de 56% pour AMER, 28% pour EMEA et 16% pour APAC.

Partout en EMEA la division HW souffre beaucoup (en YTD -24% en France, et globalement -19%)

En France en particulier, Q3 est très dur côté Systems (comment en serait-il autrement avec une division - et des clients - à l'arrêt et dans l'expectative depuis décembre, -35%) : Tout le monde est (très) loin du plan, les ES chutent de 25%, le business SPARC de 59%, et le Storage, s'il gagne 17%, ne génère que 100k\$ de plus qu'en FY17, et n'est qu'à 40% des objectifs.

Côté logiciel le recul des ventes Q3 On Prem côté Tech (-15%) et à peu près compensé par les ventes cloud (+164%, mais ça fait juste +3,9M\$...), alors que les revenus SaaS sont plus en phase avec la Corp : +58%.

Le SW est à peu près au plan (99%) mais

cela est porté par un gros deal OnPrem. On se félicite bien sur de ce gain, mais il cache la forêt...en effet, si le SaaS se porte bien (+47% en 3FY18 vs FY17) le PaaS/IaaS s'écroule (-49%). Des deals semblent avoir dérapé, espérons qu'effectivement cela ne soit que partie remise.

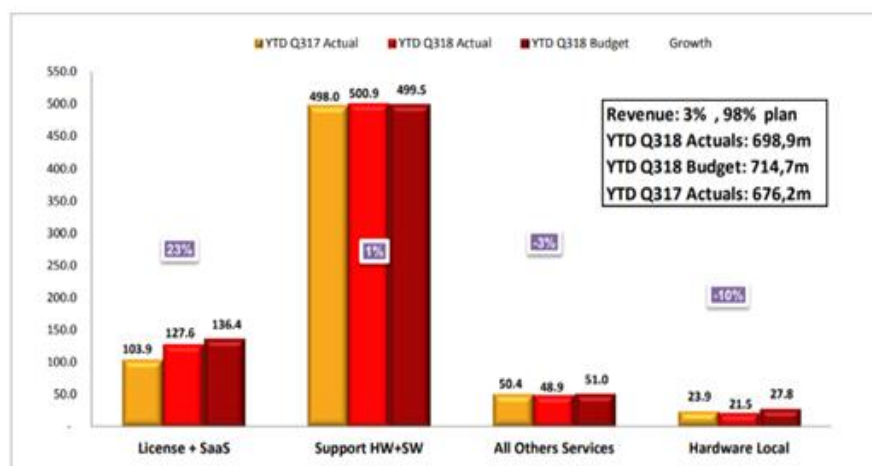
Côté services, Q3 est à peu près stable (-7%) mais il y a encore du potentiel pour Q4.

En YTD, en France la croissance est de 3%, essentiellement portée par le SaaS. Très clairement, le PaaS et le IaaS n'ont pas encore décollé comme espéré.

On retrouve logiquement dans ces chiffres toute la douleur de la transition dans laquelle est engagée la compagnie. Le navire tourne certes, mais pas à la vitesse attendue par le top mgmt, et moins vite que nos concurrents, souvent

000/000

plus petits, plus agiles, et moins liés à une base installée passée. On sait les taux d'atteinte des objectifs de beaucoup, nous déplorons le prix payé par les salariés dans cette affaire... Trop peu d'égards leur sont accordés. Comment croire qu'en sous payant et démotivants les gens par des taux de réussite moyens – voir médiocres – et autres modalités de commissionnement, on va remobiliser tout le monde dans un élan salvateur ? Cela nous pousse dans nos revendications lors des NAO à demander la création d'un intéressement, sur la base d'objectif de croissance Cloud motivants.



France - YTD Q3F18 vs. Q3FY17 per LOB -Revenue (M\$)

## Organisation LMS

Pour FY19 l'organisation de LMS sera revue afin de séparer clairement l'activité d'audit en temps que telle (License Management Services - LMS), et une (nouvelle) activité de conseil (Software Investment Advisory - SIA).

- 1.LMS – Essentiellement composé comme l'équipe actuelle, fournira un service d'audit dédié aux clients et aux partenaires d'Oracle.
- 2.Software Investment Advisory (SIA) – Sera une nouvelle équipe (à priori 4

personnes à recruter plutôt en interne – 1 manager et 3 consultants) qui offrira un soutien en conseil (non-audit) auprès des clients et partenaires d'Oracle. Deux types de services seront proposés, tels que Solutions Licensing pour aider les clients à acquérir une compréhension approfondie des politiques de licence et l'Optimisation des Déploiements dans une démarche volontaire d'évaluation des usages permettant d'obtenir une compréhension détaillée du déploiement actuel de licence.

En fait ces activités déjà pour l'essentiel existantes dans l'écosystème d'Oracle, seront gérées indépendamment les unes des autres par différents business leader adoptant leurs propres process business, outils et modèles. Leur séparation formelle permettra sans doute que le conseil reste le conseil, sans dériver trop vite vers des actions coercitives... Cela devrait contribuer à rassurer nos clients et à générer de nouvelles opportunités pour les commerciaux.

## Nouvelle application pour les Presales SC Engage

[Retrouvez la présentation de la Direction.](#)

Il s'agit d'une nouvelle application pour Smartphone, destinée à la population des consultants EMEA Applications Sales Consulting & SCC Solutions – Applications. Cela concerne 78 personnes pour la France, ce qui fait de nous le plus gros déploiement en Europe, après UK.

Cet outil, qui sera déployé progressivement à partir de cet été, se veut un moyen de :

- Etre mieux impliqué dans une opportunité



- Echanger plus facilement avec ses pairs et
- Recevoir les avis de ses collègues sur sa contribution...

Encore un outil de plus. Franchement les

SC sont-ils si mal impliqués dans les projets ? Nous ne le pensons vraiment pas. Quant à parler à ses collègues, on le fait déjà fort bien, même hors pays. Et l'évaluation par outils ne vaut rien au regard d'une bonne discussion amicale. Nous ne sommes pas convaincus, il faudra voir. Nous craignons une charge de plus, sans réel bénéfice pour les consultants.

Nous restons attentifs à vos retours et remarques.

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

## Les Négociations Annuelle Obligatoire (NAO) en cours chez Oracle

La négociation annuelle obligatoire concerne les entreprises privées dans lesquelles a été désigné au moins un représentant syndical (art. L.132-27 et L.2232-17 Code du Travail). Elle permet de faire un point sur la situation salariale ou l'organisation du travail. Pendant ces réunions, des thèmes définis par la loi sont obligatoirement abordés (salaires, durée du travail, égalité Hommes/Femmes...), mais les NAO permettent également de mettre en avant des revendications collectives, portées par chaque organisation syndicale.

Il se dit souvent que rien n'est jamais obtenu chez Oracle durant cette négociation. S'il est vrai que peu d'avancées ont lieu dans le moment même de ces entretiens, force est de constater que sur la durée, en donnant du temps au murissement des idées et à la discussion, certaines de nos revendications finissent par être mise en œuvre. Citons par exemple la mise en place du CET, du PERCO avec abondement d'Oracle, des 12 jours de RTT, du télétravail, l'accord dit d'Innovation (définissant la GPEC, et le départ en Pré-Retraite hors PSE), l'accord portant sur l'égalité Hommes /

THEMES	DATES
Réunion de cadrage Présentation des données chiffrées par C&B Demandes de documents complémentaires	22 mars 2018 (AM)
Communication des premiers éléments complémentaires et clarification des demandes Poursuite présentation des données chiffrées	3 avril 2018 (AM)
Poursuite de la communication des éléments complémentaires Discussion sur la politique de rémunération variable – présentation par la Direction des principales propositions d'évolution pour FY19	5 avril 2018 (AM)
Poursuite des discussions sur la politique de rémunération variable Présentation des revendications syndicales (sur la rémunération variable)	13 avril 2018
Poursuite des discussions sur la politique de rémunération variable – présentation des dernières revendications et positions de la Direction	23 avril 2018
Finalisation des négociations sur la partie rémunération variable – PV intermédiaire	24 avril 2018
Poursuite des discussions – présentation des dernières revendications syndicales et des réponses de la Direction	17 mai 2018
Finalisation des NAO 2018 – établissement d'un PV d'accord ou de désaccord	23 mai 2018

Planning des NAO chez Oracle France pour 2018

Femmes, le contrat de génération (ouvrant la porte aux alternants) etc... Autant de choses maintenant passées dans les usages, mais qu'il faut préserver et encore développer. Nous préférons donc voir le verre à moitié plein, même si des sujets comme les salaires, ou autres primes, restent effectivement des parents pauvres. Nous voyons donc pour notre part les NAO plutôt comme un point de

départ, ou une étape, plutôt qu'une formalité isolée.

Vous pouvez remarquer 2 choses : d'une part le sujet des rémunérations variables (Comp Plan...) fait l'objet d'une discussion spécifique, et que d'autre part pour ce sujet comme pour le reste, un espace est donné pour que nous puissions présenter – et discuter – nos revendications.

### Nos Revendications

Vous pouvez retrouver [l'ensemble de nos revendications 2018 ici](#), au format PDF original. Les points abordés sont les suivants :

- Sur le thème de la Rémunération Variable :
  - ◊ Définition des objectifs SMART,
  - ◊ Publication des plans et objectifs en Juin pour tous,
  - ◊ Suppression de la Gate de déclenchement d'une part des comms,
  - ◊ Non changement unilatéral des objectifs, territoires, coefficients multiplicateurs, PCP en cours d'année,
  - ◊ Suppression du facteur de commissionnement discrétionnaire,
  - ◊ Pas de reprises de comms lorsque l'employé n'est pas en faute (motifs exogènes comme des dépassements de plafonds de créances, non recouvrabilité du clients, ...)
  - ◊ Définitions de critères objectifs pour la participation au Club Excellence.
- Sur les autres thèmes liés aux salaires et avantages sociaux :
  - ◊ Revalorisation des salaires, à hauteur des 3 dernières années d'inflation, pour ceux qui n'ont pas bénéficié d'augmentation, ou trop peu
  - ◊ Revalorisation de la prime de vacance, actuellement au minima SYNTEC,
  - ◊ Mise en place d'Intéressement sur la base d'objectifs de croissance pertinent,
  - ◊ Augmentation du budget accordé pour l'égalité H/F – le budget actuel, ne permet non seulement plus le rattrapage, mais même plus non plus la dérive de l'écart,
  - ◊ Revalorisation des tickets restaurants,
  - ◊ Revalorisation des repas remboursables en Notes de Frais,
  - ◊ Revalorisation des primes d'astreintes,

ooo/ooo

- ◊ Possibilité d'épargner la 5<sup>ème</sup> semaine de CP dans le CET,
- ◊ Mise en place d'un abondement également dans les versements libres au PEE,
- ◊ Augmentation de la part employeur dans les versements à l'article 83,
- ◊ Revalorisation des indemnités kilométriques pour au moins couvrir le prix des carburants.
- Sur le thème de la **Qualité de vie au travail**
  - ◊ Capitalisation à 100% de l'ancienneté durant un congé parental,
  - ◊ Fermeture du parking des Gros Grès et transfert de ses places au parking Portes de la Défense,
  - ◊ Véritable politique d'embauche des alternants,
  - ◊ Stages de fins d'études avec possibilités d'embauches,
- ◊ Formation des managers aux RPS (prévention, détection),
- ◊ Sensibilisation des télétravailleurs permanents aux RPS et la l'importance de la bonne organisation de leur de temps de travail,
- ◊ Respect des horaires normaux de travail – Proscrire les réunions tardives,
- ◊ Création d'une crèche inter-entreprises,
- ◊ Mise en place de solutions pour aider les parents qui ont des jeunes enfants a gérer des situations imprévues liées au travail,
- ◊ Mise en place des dons de congés entre employés (les dispositions légales viennent d'être votées au parlement),
- ◊ Participation d'Oracle pour un salarié amené à prendre un congé (non rémunéré) de solidarité familiale.

### Et donc ? ou en sommes-nous ?

Pour le moment nous avons seulement abordé les thèmes liés à la Rémunération Variable. Nous avons déjà obtenu quelques avancées :

La Direction accepte de ne pas mettre en place pour l'année fiscale 2019 le compensation factor.

Pour les objectifs de pool, les managers ont à leur disposition les taux d'atteinte des quotas et les communiquent régulièrement à leurs équipes. Concernant la communication du forecast, celui-ci est également communiqué régulièrement aux équipes par les managers. La Direction veillera à ce que ces communications

soient effectivement réalisées.

Concernant la mention du réalisé de l'exercice antérieur, la Direction s'engage à demander aux managers de communiquer cette information aux commerciaux lors de l'édition des plans de commissionnement.

Sauf événement exceptionnel, les règles et objectifs ne doivent pas être changés sans consentement mutuel (on ne change pas les règles du jeu en cours de partie). La Direction est en accord avec cette revendication et précise qu'en tout état de cause les dispositions légales françaises prévalent.



– ÉCOUTEZ. LORSQUE JE N'AUGMENTE QUE MON SALAIRE TOUT LE MONDE ME FAIT LA GUEULE ... ALORS JE VOUS LAISSE IMAGINER SI J'AUGMENTAIS TOUS LES SALAIRES !!!

Les discussions autour des autres thèmes vont se tenir prochainement, nous espérons d'autres éléments positifs et vous en tiendrons informés.

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

## Métiers d'avenir, stables, en transformation et sensibles pour FY19

Retrouvez [notre Heads Up du 30 avril](#) dernier décrivant le projet de la Direction concernant les Orientations Stratégiques de l'Entreprise FY19.

Sachez que le CE a entamé avec le cabinet SEXTANT une analyse de ces orientations : nous ferons rapidement une communication spécifique à ce sujet.

- [métiers d'avenir](#)
- [métiers stables](#)
- [métiers en transformation](#)
- [métiers sensibles](#)



[Résumé du dispositif GPEC](#), contenant les différents accompagnements pour les métiers Sensibles et en Transformations.

## Égalité Hommes/Femmes en marche chez Oracle ?

Conformément aux accords signés régulièrement depuis 2010 (retrouvez [ici les accords de FY18](#)), la RH examine annuellement la situation et ventile un budget de 100 K€ annuels sur des employées qui sont notoirement sous payées, comparativement à leurs pairs. Elle formule alors une proposition de rattrapage, qui est analysée en commission, avant d'être mise en œuvre.

Nous avons pu, par le passé, nous féliciter de la performance de notre filiale dans ce domaine. Nous sommes **descendus en 2013 jusqu'à l'égalité**, ce qui était remarquable (à remplacer par En 2013 nous avons atteint l'égalité, ce qui était remarquable. Hélas depuis, comme nous avons encore pu l'analyser lors des dernières NAO, l'évolution de l'écart est reparti à la hausse, pour atteindre 3,62%. Soyons honnêtes, c'est encore un résultat positif, et en tout cas franchement meilleur que la catastrophique moyenne Française (23,7% - même si les modes de calculs ne sont pas les mêmes et que l'écart est sans doute moins important), mais on doit pouvoir encore mieux faire ! Nous pouvons être à la hauteur de nos ambitions en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes, voire même être exemplaires. Cela, au-delà d'être une mesure de simple justice, contribuera en plus au rétablissement de notre image à l'extérieur.

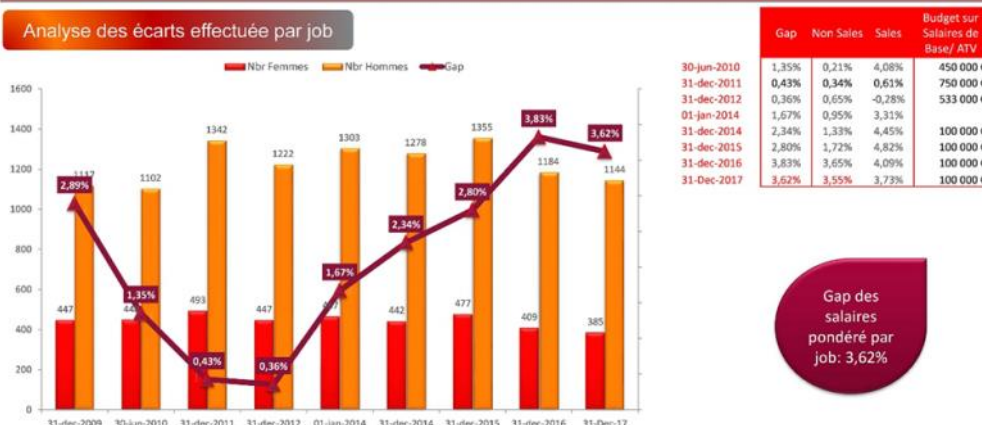
L'explication de cet aléa est plutôt simple : l'effort d'Oracle pour effacer la différence est moindre qu'il n'a été, le budget annuel de 100 K€ alloué depuis 2014 ne suffit pas. C'est pourquoi vous retrouvez dans nos revendications cette année encore une augmentation substantielle du budget alloué à cette juste cause.

### Qu'avons-nous arbitré cette année ?

La commission paritaire s'est tenue le 2 mai 2018. Pour éviter un effet de saupoudrage presque imperceptible, nous avons choisi de regarder les 50 écarts les plus importants, et les classer / pondérer en tenant compte des années dans le job, les années d'expérience professionnelle, et la notation annuelle.

Le budget disponible de 100 K€ est alors réparti du plus grand écart au plus petit de façon inversement proportionnelle : plus l'écart est important, plus l'écart

### Bilan des écarts sur 7 ans



sera comblé, jusqu'à dépenser la totalité du budget, et en respectant une allocation minimale de 1 200 € (en deçà l'augmentation est franchement imperceptible) et maximale de 8 000 € - sinon trop peu de personnes seraient augmentées.

Cette méthode, qui implique hélas de ne pas combler tous les écarts, est nécessaire compte tenu du budget global limité.

Cette année, 23 femmes devraient (en attendant de l'appro) percevoir un rattrapage de salaire, à répartir sur le fixe et le variable pour les Sales. Ce n'est donc pas toutes les femmes qui devraient l'être, on comprend la dérive des écarts, répartie à la hausse depuis que le budget pour cette opération a été limité à 100 K€ annuels.

Mais l'effort de la filiale est significatif, et nombreuses sont celles qui, au cours de ces dernières années, ont déjà pu en profiter.

Vous vous doutez bien de toute façon que

nous vérifions et veillons à ce que les cas individuels les plus flagrants, que chacune d'entre vous nous remonte, soient effectivement bien pris en compte.

- Min : 1 293€
- Max : 8 000€
- Moyenne : 4 545€
- 18 Sales / Presales
- 5 Non Sales
- 6% d'augmentation en moyenne sur l'OTE
- % de réduction moyen des écarts = 18%

LEVEL	Total
IC1	1
IC2	3
IC3	4
IC4	7
IC5	4
M2	1
M3	1
M4	2
<b>Grand Total</b>	<b>23</b>

### Calendrier

Sujet	Date
Demande d'appro	22 mai au plus tard
Passage en paie	Juin 2018 si appro obtenue avant la clôture paie
Date effective de l'ajustement	1 <sup>er</sup> juin 2018
Communication aux salariées et managers concernés	Avant 22 juin 2018 si appro obtenue pour juin

## Le « représentant de proximité » dans le nouveau CSE Oracle

Parmi les différentes mesures de la réforme du code du travail, la fusion des Instances Représentatives du Personnel (IRP, c'est-à-dire DS, CE, DP et CHSCT) est prévue. Il s'agit de passer les IRP de quatre à deux, avec d'un côté les délégués syndicaux (DS), de l'autre le Comité Social et Economique (CSE). Cette nouvelle instance regroupera les actuels Comité d'Entreprise (CE), Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT et les Délégués du Personnel (DP).

Jusqu'à présent, les DP faisaient le lien entre les salariés et la direction pour toute revendication individuelle ou collective. Le CE avait un rôle économique sur les droits des salariés et devait par exemple être consulté en cas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Enfin, le CHSCT veillait au respect des règles de sécurité et à la santé au travail, avec des prérogatives particulières.

Chez Oracle, il en était ainsi, quoique les Délégués Syndicaux étaient le plus souvent associés aux démarches des DP, pour les renforcer ou les compléter. Les DP étaient fort utiles à la bonne remontée des questions et des besoins, leur nombre et leur proximité avec le « terrain » rendant efficace leur rôle.

Pour compenser la disparition de cette instance et de ce rôle, la loi a prévu une notion de « représentant de proximité », dont la mise en place est facultative et se fait par accord d'entreprise, négocié lors de la mise en place du Comité Social et Economique.

Chez Oracle, les discussions avec la Direction pour la mise en place du CSE ont

eu lieu en fin d'année 2017 et se sont conclues le 13 février 2018. Vous pouvez lire [ici l'accord d'entreprise signé](#).

La Direction a accordé pour la représentation du personnel 22 sièges de titulaires (et autant de suppléants) au CSE, un peu plus que l'obligation légale, en particulier pour nous permettre une meilleure représentation, plus proche des salariés. N'oublions pas que chez Oracle nous partions de 84 représentants, titulaires et suppléants, et que les deux pouvaient siéger en même temps, ce qui ne sera plus le cas dans le CSE.

L'article 8 de l'accord permet de désigner [parmi ces nouveaux élus au CSE, 12 « représentants de proximité »](#), qui auront un rôle de relais privilégié des collaborateurs pour toute réclamation individuelle. Ils sont ainsi les héritiers des actuels DP. Ils se réuniront en amont des réunions du CSE afin de formaliser les demandes, qui pourront alors y être discutées.

Chez Oracle donc, les représentants de proximité seront choisis parmi les membres élus du CSE, titulaires ou suppléants. Nous avons voulu une grande

souplesse de fonctionnement du CSE pour que tout représentant de proximité, fut-il suppléant, puisse s'exprimer selon ses souhaits en séance du CSE – le titulaire lui cédant alors sa place et sa présence en réunion, soit pour la durée de son intervention, soit pour la durée de toute la séance. Cela est de la responsabilité de chaque organisation syndicale et sera librement organisé par elles.



Cette souplesse permet à chaque personne qui souhaite participer à la vie de l'entreprise de s'investir selon ses choix et ses disponibilités. Peut-être très ponctuellement, ou bien de façon régulière et soutenue. C'est ainsi que vous pourrez être titulaires ou suppléants ; intervenant ponctuellement au cours d'une séance, pour toute une séance, ou pour une durée de plusieurs mois, ou d'un mandat tout entier.

Venez nous voir, il y a forcément une formule qui va correspondre à votre motivation et à vos disponibilités !

[Réagissez, Commentez cet article](#)

## Software Microsoft à prix canon !

Certains pays européens ont forcé, par voie juridique, des éditeurs de logiciels à admettre la possibilité de revente entre utilisateurs de leurs licences.

Ainsi, en Allemagne notamment, on trouve des licences « d'occasion », c'est-à-dire officiellement plus utilisées, donc disponibles, des logiciels Microsoft (Windows, Office, pour PC/MAC, ...) à des prix absolument raisonnables.

Nous avons testé pour vous, l'envoi des



cléfs de licence (par email) est quasi immédiate, les logiciels correspondants sont téléchargeables également (mais vous pouvez les télécharger depuis d'autres sites de votre choix, ou utiliser des support CD, Cléfs USB... déjà en votre possession), l'activation par Microsoft lui-même ne pose aucun problème, et

les mises à jours se font normalement.

Alors si un Windows 10 Pro à 17€, ou un pack office 2016 à 39€ vous tente, n'hésitez pas : [www.fairsoftware.fr](http://www.fairsoftware.fr)

Il y a pas mal d'autres sites de vente de ce type, un coup de Google sur « achat Windows 10 Pro » par exemple vous donne l'embaras du choix !

Utile pour votre nouvelle installation de PC à la maison, ou pour vos rejets étudiants !

[Réagissez, Commentez cet article](#)





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



**ORACLE CFTC**  
Cadres, Assimilés et Employés

# 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 coté 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](#)