



NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Mai 2020

Depuis décembre 2014
49^{ème} numéro

L'ÉDITO

Le déconfinement amorcé lundi 11 mai, n'a pas changé grand-chose pour la plus grande majorité des Oracliens. Conformément aux directives Corp, le télétravail reste de mise pour tous, sauf bien sûr les quelques exceptions qui justifient de passer au bureau et pour le petit nombre qui ne se s'est jamais arrêté pour assurer le support délivré à nos clients.

Cet édito lui-même a été écrit en télétravail, avec sans doute plus de concentration que s'il l'avait été au bureau. Car, c'est un enseignement majeur, l'idée que le travail à distance est plus productif fait désormais consensus, ou presque. Moins de déplacements, pauses café et réunions font que les salariés travaillent généralement plus de chez eux, et mieux. Beaucoup d'Oracliens en agences de province le disent depuis longtemps, juste du fait des déplacements. Maintenant tout le monde a pu le vivre. En plus grand.

Les travers français mais pas uniquement, que sont le présentisme, ou la réunionite interminable, semblent avoir pris un sérieux coup. Quoique la facilité d'utilisation de Zoom et surtout la difficulté de nombre de managers à gérer leur incertitude aient multiplié les réunions en vidéo. Évidemment, Oracle pourrait voir là une grosse source d'économies puisque cela permettrait de libérer des surfaces de bureaux immenses. On ferme étage par étage tous les quelques mois, voilà qui pourrait dynamiser encore le process. Mais là n'est pas notre propos.

Cette évolution est lourde d'interrogations, même de risques. Outre les aspects sociaux, voire sociétaux, comme l'accroissement de la fracture entre riches et pauvres, cadres et ouvriers, hommes et femmes, de la fracture numérique, qui probablement seront moins aigus chez Oracle, un nouveau pacte social est à construire, qui garantirait une vraie frontière entre vie privée et vie professionnelle, et un réel droit à la déconnexion. C'est l'objet d'une négociation que nous appelons de nos vœux.

Derrière cela surgit un autre défi : comment maintenir le collectif ? le sentiment d'appartenance ? Ils sont essentiels pour permettre l'innovation, garder des espaces où prospèrent la spontanéité et la créativité - la fameuse « machine à café ». Certaines sociétés (Yahoo!, Reddit, etc.) ont d'ailleurs renoncé au télétravail ces dernières années.

L'heure n'est plus à l'idéalisation du télétravail, mais à son organisation, nous pensons à sa coexistence avec une présence au bureau, et à un nouveau type de management, puisqu'il faudra réapprendre à travailler et à collaborer, se faire confiance...tout en restant plus loin. Nous parlons souvent de la responsabilité sociale de l'entreprise, alors que l'on a du mal à savoir par quel bout la prendre. Et bien nous y sommes. Cette réflexion est évidemment bien plus vaste que les simples modes de travail, mais cela pourrait être un bon début. Sur ce thème, il s'agit donc de trouver une nouvelle voie, vertueuse pour la société (Oracle), les employés, l'environnement et... la santé !

Finissons par un souhait. Nous nous félicitons qu'Oracle n'ait pas eu recours à des formes de chômage partiel pour traverser cette crise. Bien lui en a pris d'ailleurs, pour preuve quelques belles réussites présentées en meetings « France Connect ». Mais « your mileage may vary », et toutes les forces commerciales ne sont pas logées à la même enseigne. Malgré elles, et du fait de la diversité des réactions de nos clients. Certains ont tout fermé, en attendant des jours meilleurs. Certains accélèrent, pour terminer ce qui peut encore l'être. D'autres innove et ouvrent de nouveaux projets, soit pour s'adapter, soit pour osons le dire, profiter de la situation. La vaste majorité de nos concurrents a adopté la même stratégie qu'Oracle en termes de maintien de l'emploi. Quelques-uns, et non des moindres, vont plus loin et compensent, en révisant les quotas ou les objectifs, en appliquant des garanties, l'impact parfois considérable de la crise sur les revenus de chacun. Oracle se grandirait, pourrait même être cité en (bon) exemple, en adoptant de telles mesures, que nous demandons depuis près de deux mois déjà. Là aussi, une nouvelle voie, moins dogmatique sur les sujets de règles et de rémunération, pourrait avantageusement être ouverte...

 [Réagissez. Commentez cet article](#)

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

EN DIRECT DU



L'actualité sociale de vos élus

ORACLE page 2

IDC



LE PAAS, LE IAAS, OU COMMENT ÊTRE POUSSÉ À VENDRE CE QUE LES CLIENTS... NE SERAIENT PAS PRÊTS À ADOPTER ?

page 5



UNE NOUVELLE
FORME DE
(TÉLÉ)TRAVAIL

page 3

**GUIDELINES CORPORATE POUR LA
RÉOUVERTURE DES BUREAUX**

page 4

ET FRANCE CONNECT ?

page 6

**DES NOUVELLES DU « WORK
COUNCIL EUROPÉEN »**

page 7

**LA BANQUE ODDO EST LE PARTENAIRE
FINANCIER DU CSE**

page 8

PRUD'HOMMES

INDEMNISATION : OÙ EN EST-ON ?

page 9

**Faits et Vérités : votre Équipe CFTC
Cadres Oracle est là pour vous conseiller**



Frédéric Georgi
06.15.71.48.21
Délégué Syndical



Fabrice Cavazzini
06.85.83.09.59
Délégué Syndical



Philippe Crozatier
06.15.43.06.07
Délégué Syndical



François Hervieu
06.13.58.72.74
Délégué Syndical



Et toujours avec le soutien de
Brigitte Desindes
06.75.09.18.51

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



Suivez-nous sur
twitter
@cftcoracle



EN DIRECT DU

Réunion du 12 mai 2020

Nouvelle « car policy »

Nous ne pouvons pas encore vous la dévoiler, le processus formel de consultation étant en cours. La Direction a tiré un bilan du parc auto Oracle, tente de coller à l'air du temps (« haro sur le diesel ») et de verdir un peu sa politique. Rien d'excitant au final, peut-être même un peu de déception. Nous vous en dirons plus le mois prochain.

Nouveau barème de remboursement kilométrique

Là, il s'agit d'adresser un sujet éternel : la complexité du barème, et de rappeler au passage qu'il est absolument interdit de se faire rembourser ses pleins d'essence....Quelques audacieux passaient outre, les contre-mesures se mettent en place, soyez attentifs.

Pour le taux, c'est simple il devient unique, et suffisamment généreux pour que chacun s'y retrouve. Il sera automatiquement renseigné dans l'outil dépenses, il n'y aura plus d'erreur (ou d'audace...) possible.

Une modalité simple sera aussi mise en place pour les possesseurs de véhicules

Type de véhicule	Taux
Voiture de fonction	0,18
Véhicule privé mais bénéficiaire d'une allocation véhicule	0,18

personnels, pour suivre plus correctement les règles de l'URSAAF.

Nous pouvons dire que nous sommes satisfaits de ces avancées. Quoique nous aurions, redisons-le pour la au moins 10^{ème} année, préféré une généralisation de la carte essence (nous avons déjà défendu avec succès sa conservation pour les Fields Engineers de SUN lors de cette intégration). Il existe tous les moyens pour bien encadrer et auditer son usage, au final cela aurait été un gain de temps pour tout le monde...

Une communication officielle sera en-



Fabrice Cavazzini Secrétaire
Frédéric Georgi Trésorier

voyée courant juin pour une application en juillet.

Avis CSE Politique Sociale Oracle, sur la mise à jour des emplois sensibles

La politique Sociale est composée de trois volets : le bilan social, l'égalité Femmes/Hommes, et le bilan action logement.

Nous vous proposons de lire les avis rendus ([Logement](#) - [Parité F/H](#) - [Bilan Social](#)). Il n'y a qu'un vote pour l'ensemble des 3 volets, et sans surprise les élus ont émis une appréciation globale négative. Ce n'est pas à dire que rien ne va, il y a de réels progrès sur l'égalité Femmes/Hommes par exemple.

La mise à jour de la liste des emplois sensibles ([que vous pouvez retrouver ici](#)) a elle aussi été étudiée avec attention. Elle fait ressortir des choses inquiétantes (plus d'emplois d'avenir...) ou incohérentes (les postes ADR qui sont qualifiés de stables...). Décryptez tout cela en retrouvant [l'analyse et l'avis du CSE ici](#).

Chèques vacances

Près des deux tiers des Oracliens ont demandé des « Chèques Vacances » ANCV. Une partie d'entre eux les attendent toujours, hélas, du fait du confinement, et maintenant de la poursuite de la fermeture des locaux Oracle, les chèques sont stockés dans un entrepôt sécurisé.

Nous avons décidé de les détruire, afin de les réémettre et de les envoyer directement au domicile de chacun. Chaque personne a été informée par mail, et doit valider son adresse postale. Début juin chaque Oraclien aura reçu ses chèques.

Notez qu'il existe depuis peu une version électronique de ces chèques papier. En effet, pour répondre aux nouveaux usages du numérique, l'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances accélère le lancement du « Chèque-Vacances Con-

nect ». Une solution de paiement par application mobile, accompagnée d'un nouveau site internet, pour valoriser son réseau d'acceptation.

Toutefois à ce jour l'offre est trop balbutiante pour que l'on puisse vraiment en profiter. Le lancement officiel était prévu en septembre 2020, il a été avancé du fait de la crise de la Covid-19... mais le réseau n'est pas tout à fait prêt.

Nous avons donc choisi de ne pas vous y inscrire dès maintenant, malgré les avantages indéniables qu'ils présentent. Par exemple, chargement du badge de télépéage à distance, paiement d'opérateurs et d'agence de voyages en ligne, etc... Toutefois il sera possible à chacun de convertir ses chèques papier en Chèques Connect, donc de rentrer dans ce nouveau modèle dès qu'il sera plus mûr. Les chèques étant valables 1 an après l'année d'émission, il y a le temps de voir venir et d'économiser pour les prochaines vacances ! Dans tous les cas [Yola](#), [Sarah](#) et [Doriane](#) se tiennent à votre écoute pour vous apporter toute information utile !

Politique de remboursement des prestations annulées ou reportées

D'aucuns se posent des questions. J'ai acheté un billet pour un spectacle, une expo,... la prestation est annulée, ou reportée. Mon voyage prévu est annulé. Serais-je remboursé ?

Bien sûr. [Yola](#), [Sarah](#) et [Doriane](#) que vous pouvez contacter à tout moment, vous en expliqueront les modalités. Au final, dès que nous avons une confirmation d'annulation ou de report, nous annulons et remboursons. Quitte à reprogrammer l'évènement plus tard, et de rouvrir les inscriptions. Chacun par ailleurs est prévenu par mail du remboursement. Ou pour avoir son avis sur sa réinscription à l'évènement replanifié, comme ce fut le cas pour le WE à Londres. Évidemment nous ne facturons pas de frais. A ce jour, à part encore quelques billets de foot PSG ou OM et du Tournoi de Roland Garros, tout a été remboursé. Si on vous a oublié... c'est le moment de le dire !

 [Réagissez. Commentez cet article](#)

UNE NOUVELLE FORME DE (TÉLÉ)TRAVAIL

Nous défendons l'idée qu'une nouvelle forme d'organisation du travail, alliant présentiel et télétravail, soit une bonne réponse pour adresser au moins trois sujets d'importance : l'efficacité de l'entreprise, la qualité de vie, et l'environnement. Il n'est sans doute pas courant de trouver une réponse commune aux trois sujets, encore moins d'avoir dû l'expérimenter « en grand » pour en mesurer les bénéfices et les contraintes. On ne peut plus dire « on ne savait pas que c'était possible ». Tirons-en les enseignements et passons à l'action.

De nombreuses publications présentent à qui veut les lire un accord de télétravail chez PSA, applicable tout de suite, puisque le constructeur automobile a décidé de faire du travail à distance la règle, et non plus l'exception. Les collaborateurs ne viendront plus qu'un jour à un jour et demi par semaine physiquement sur leur lieu de travail. Du moins ceux qui ne sont pas liés à la production, et cette évolution concerne près de 80 000 employés, presque un tiers des effectifs. S'il y a des choses à retenir de ces annonces, nous en voyons surtout le revers, que nul ne cite, radical et non concerté. En effet, c'est une mesure unilatérale imposée par la Direction, sans consultation du personnel ni des élus, ou des représentants syndicaux. Nous le savons mieux que quiconque, la CFTC étant à elle seule majoritaire chez PSA, et ayant, pourtant, appris la nouvelle... par la presse !

Nous sommes surpris. Comment peut-on impacter aussi radicalement les conditions de travail de milliers de personnes sans même en parler au préalable ? Il semble, à écouter les DS de PSA, que la volonté d'économie rapide soit le vrai driver de la nouvelle organisation.

Pour Oracle, nous ne souhaitons rien de trop directif, le volontariat, ou pas, à un tel dispositif doit être la règle, chacun devant se définir en fonction des impacts sociaux, professionnels, économiques, etc qui en découleront. Et bien sûr cela devrait se faire en concertation large, harmonieusement. Il ne s'agit pas d'une révolution. Une évolution douce, mais volontariste, nous semble plus adaptée. D'autant que nous sommes presque tous candidats théoriques, nous ne travaillons pas dans une usine.

Il s'agit d'abord de renforcer la motiva-

tion et le bien-être des salariés. Pour ne pas bouleverser d'un coup les habitudes et capacités de chacun ; on pourrait commencer par télétravailler quelques jours par mois, en s'organisant avec son manager. Chacun pourrait mieux trouver ses marques. Quoique la crise de la Covid-19 ait d'une certaine façon déjà permis cela. Mais sachons donner du temps aux évolutions, le nouveau management requis ne peut s'improviser. Si nous sommes 1000 à télétravailler 5 jours par mois, nous éviterions déjà près de 60 000 trajets domicile-travail ! Que de temps gagné, de pollution, de fatigue et d'argent économisés !

Chez PSA, la référence est devenue de dire aux salariés : « venez au maximum une journée à une journée et demie par semaine ». Pourquoi pas chez Oracle (sans que cela ne soit imposé, comme nous l'avons écrit plus haut) ? C'est une dynamique de cercle vertueux. Cela limiterait le temps de déplacement, en particulier pour les Oracliens résidant autour des grandes villes, ou en région parisienne. Le fait d'être moins exposé à ces temps et risques de transports en commun redonnerait de la fluidité et plus de liberté de mobilité individuelle ; du temps utile à chacun et un changement de notre rapport au lieu de travail.

Réfléchissons à quel pourrait être le bon équilibre présentiel / domicile chez Oracle. Nous sommes une population largement en déplacements professionnels – le business c'est chez le client que ça se passe, aussi c'est bien l'organisation du travail globalement qu'il faut repenser.

Sans doute, pour Oracle, faudra-t-il aussi redéfinir globalement l'occupation des locaux. Nous avons exposé, avec les élus du CSE, une déclaration liminaire au



projet de fermeture du 5C ([vous pouvez la lire ici](#)). Le fond demandait de réfléchir au sujet de manière globale, et non pas comme à un projet isolé. Mais avec le nouvel équilibre entre le travail à distance et un temps réduit de présence au siège, il va aussi falloir fonctionner différemment. Quand on viendra une journée ou une journée et demie au bureau, ce sera pour aller tirer de l'énergie dans sa relation à l'autre. La qualité des rapports entre collègues va devoir devenir encore meilleure. A l'extrême, plus de PC, de mail ou de téléphone, juste la focalisation sur l'échange avec les collègues, les expériences, les soucis et les solutions, le partage de bonnes pratiques... la mise en valeur de la relation humaine tout simplement. La relation à l'autre est essentielle tant en termes de lien social que d'appartenance à l'équipe, à l'entreprise. Chacun à ses attentes personnelles sur ces points – d'où une fois encore, le volontariat nécessaire pour s'engager sur cette voie. Les espaces de travail de Colombes ou des agences présentent déjà de bonnes caractéristiques pour ce partage on-site. Nous avons des open spaces assez modernes et pratiquons pour la plupart le « flex office », qui consiste à ne pas avoir de bureau attribué. Franchissons maintenant un pas de progrès supplémentaire pour avoir des espaces plus conviviaux, plus centrés sur le fonctionnement en équipe et les interactions, avec des lieux de créativité. Il y avait d'ailleurs dans les

000/000

000/000

cartons une réflexion sur un tel espace de convivialité en remplacement de l'accueil démesuré du rdc. C'est le moment de le réactiver, en le repensant plus globalement, pour tous les étages qui resteront nécessaires.

Du point de vue des managers, c'est aussi une grande transformation. Il va falloir exprimer son leadership tant à travers la distance que lors des événements présents, fédérer les énergies. Moins de tableaux Excel, plus d'animation d'équipes. Sans doute des formations à une nouvelle dynamique de management seront-elles pertinentes. L'occasion de mettre en pratique les concepts de formations chers à notre DRH : créons ensemble le cursus adapté au contexte Oracle ! C'est est un projet d'entreprise qui doit être porté par la direction, mais aussi par chacun d'entre nous.



Les directives de la Corp préconisent la poursuite du télétravail encore quelques semaines, peut-être quelques mois. Voilà une bonne occasion pour chacun de réfléchir au mode de travail qu'il considérerait le plus efficace, pour lui, pour son équipe. Venez partager vos réflexions avec nous. Nous serons moteurs pour une discussion globale pour l'entreprise, pour aménager les accords de temps de travail actuels. Ils devaient être dépeussés avant le début de la crise. Les travaux

sont suspendus. On pourrait les reprendre avec vous pour leur donner une nouvelle dimension d'avenir !

Un dernier mot, pour le présent, il y a eu la période de confinement imposée par le gouvernement, il fallait faire avec, ce n'était pas le moment de revendiquer quoi que ce soit. Mais nous en sommes sortis, et c'est un choix d'Oracle (que nous ne contestons pas, et qui même nous satisfaits) que de garder les employés en télétravail autant que faire se peut. Cette situation, qui va sans doute durer des mois, appelle à appliquer, à minima, les règles de télétravail ayant fait l'objet d'un accord d'entreprise, notamment pour tout ce qui concerne les prises en charges, les équipements, l'ergonomie, la santé des employés, etc. Nous demandons que concrètement, cela puisse s'appliquer sans tergiverser.

[Réagissez. Commentez cet article](#)

A SUIVRE : GUIDELINES CORPORATE POUR LA RÉOUVERTURE DES BUREAUX



Un site Oracle est dédié à [ce sujet ici](#), il est réactualisé régulièrement.

Deux informations intéressantes à cette date de publication :

- Aucun bureau Oracle n'a encore réouvert dans le monde (sauf bien sûr pour les besoins impérieux de business ou autre gestion).
- Même après réouverture, les personnes pouvant de par leur activité télétravailler, pourront continuer à le faire : **“Until further notice, employees who work in a role that can effectively be done from home should feel free to continue to do so, even after their office has been opened”**. Cette politique sera amendée au vu de l'évolution globale de la situation.

Bien sûr, la politique locale Oracle France pourra avoir des directives com-

plémentaires, ayant pour base de toute manière les directives recommandées de la Corp.

Nous attendons toujours la validation de la Corp du plan de déconfinement pour Oracle France. Il sera débattu en CSE dès qu'il sera finalisé.

A la lumière du (bon) fonctionnement d'Oracle France ces dernières semaines, nous recommandons de réévaluer la stratégie du télétravail, en le renforçant, tout en trouvant un équilibre avec la présence de chacun dans les locaux, pour conserver l'esprit d'équipe et d'appartenance essentiels. L'équilibre de vie, la nuisance des transports, et l'efficacité de la société ne s'en trouveront qu'améliorés. Comme notre petite contribution au respect de l'environnement et à l'écologie.

[Réagissez. Commentez cet article](#)

LE PAAS, LE IAAS, OU COMMENT ÊTRE POUSSÉ À VENDRE CE QUE LES CLIENTS... NE SERAIENT PAS PRÊTS À ADOPTER ?

« **E**couter le client », « Oracle change » ... nous entendons ces leitmotifs depuis déjà quelques années. Prise de conscience salutaire, modèle de vente forcée (LMS) usé jusqu'à la corde, deals financiers sans suite (le « seeding » Cloud qui se traduit par un taux de renouvellement désastreux), de cela on en a déjà parlé et nous saluons toute initiative qui entend remonter la cote d'Oracle auprès de ses clients, et renouer avec le succès, pour les salariés.

Mais quelle est notre connaissance de ce que veulent les clients français ? Elle est finalement très empirique, elle relève de l'écoute que développe chaque commercial, qui écoute son client, qui écoute les partenaires, cela remonte au management qui, fort de remontées identiques ou différentes, fédère plus ou moins facilement les demandes, les besoins, les avis, les partis pris et les doléances. Et toutes ces informations sont analysées au prisme de la culture, des habitudes, des injonctions voire des oukases d'Oracle.

En demandant à IDC une étude de marché Cloud en France, même modeste d'un point de vue budget, le CSE, auquel s'est associé le management de la France, espère que nous aurons une bien meilleure vision de l'état du marché, ses acteurs, sa taille... en France. Et car elle est menée par un cabinet extérieur, il n'y a pas le même prisme de lecture, moins de préjugés ou de pensée toute faite, encore moins d'injonction Corp.

Le projet, initié en janvier avec un cahier des charges, a démarré avec IDC en avril. Il est suivi par une équipe, composée de Valérie Sturbois, François Hervieu, Arthur Le Sciellour, Nicolas Epelly et Eric Gatrio côté Oracle. Le projet a été étendu dans le temps afin qu'IDC inclut l'impact Covid, là où ce sera possible, dans ses

travaux. Les livrables s'étendent donc de fin avril à mi-juillet.

Voilà que les premiers livrables de l'étude IDC apportent un éclairage probablement inattendu sur le marché Cloud, pour le IaaS et le PaaS. En effet, si l'enquête (menée il y a un an auprès de 167 directions IT par IDC) conforte l'adoption du SaaS auprès des clients (plus de 80% des clients envisagent ou utilisent déjà -72%- le SaaS), pour le IaaS et PaaS, c'est une autre histoire : 59% ne prévoient pas d'utiliser de PaaS, 48% ne prévoient pas d'utiliser le IaaS. La majorité bascule donc du côté de la non-utilisation pour le PaaS, c'est la moitié pour le IaaS (là où on sait de plus que les leaders sont AWS et Azure, et de loin).


Le « tout Cloud » qui a été poussé par le tout le management Oracle il y a plusieurs années n'avait donc que peu de chance d'être entendu, les commerciaux eux étant poussés dans ce sens... à leurs dépens. Certes on a vu il y a deux ans lors de l'Immersion Training « Exadata, le retour », puis l'an passé « ULA le retour » (du On Prem et de la rente associée donc), inflexions finalement bienvenues, et temporaires. Et l'année qui vient une nouvelle organisation qui « collerait » à cette réalité (activité Cloud et On Prem séparées) a été annoncée, mais le mal était fait pour les commerciaux qui ne parvenaient pas à atteindre leur objectif Cloud, et pour le Cloud lui-même, puisque le seeding « je vous vends du Cloud, je sais que vous n'en avez pas besoin, mais essayez le donc » a été surtout contre-productif.

Les succès récents (Zoom, 8x8), le mouvement récent de migrer des workloads critiques vers le Cloud changera, on l'espère, la donne. L'article du « CRM Buyer » du 18 mai « Whats is going on



with Oracle ? Oracle appears to be undergoing a kind of resurgence during the coronavirus crisis » est à cet égard instructif. <https://shar.es/aHOAaU>

A la fin du mois, nous recevrons la part du lion de l'étude : les données du marché : volumes, part de marché des différents acteurs, sur SaaS, IaaS et PaaS - teasing ! suite au prochain numéro.

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

ET FRANCE CONNECT ?

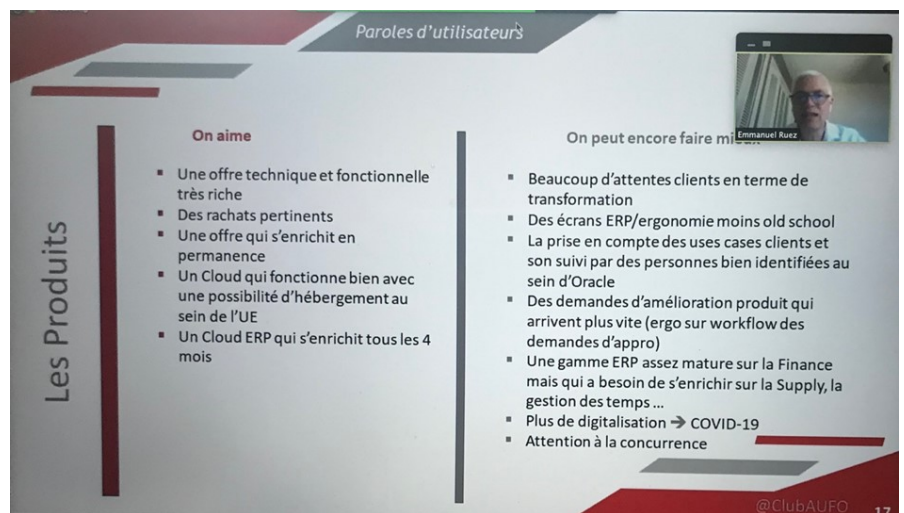
France Connect a fêté sa 7ème édition le 15 mai. Le premier mérite de France Connect, animé par Karine Picard, est d'exister. A midi chaque fin de semaine depuis le début du télétravail généralisé, le rituel est de se connecter, le lien est maintenu, et France Connect permet aussi de fédérer, c'est son deuxième mérite.

Son troisième mérite est de sortir d'une culture Oracle généralement beaucoup trop auto-centrée. Plus de la moitié des sessions ont invité un intervenant extérieur : Nicolas Brien (France Digital), Céline Bracq (Odaxa, institut de sondages), Loïc Rousseau (Zoom France), Emmanuel Ruez (AUFO, Association des Utilisateurs Français d'Oracle). A chaque fois nous avons eu une perspective nouvelle, un angle d'approche le plus souvent intéressant :

- « L'effet cliquet » avec Nicolas Brien, la cybersécurité et les divers degrés de préparation des sociétés françaises (les banques !) face au télétravail notamment, le choc brutal de la demande, etc...
- Un sondage indépendant, présenté par Céline Bracq, sur les français confinés (qui a pâti d'une connexion désastreuse, tiens ! on en parlait ci-dessus)
- Zoom à l'honneur, Loïc Rousseau a mis en avant le rôle d'Oracle Cloud Infrastructure dans l'absorption de l'augmentation considérable du nombre d'utilisateurs, passé de 10 millions à 300 millions. Larry a été le premier à communiquer bien sûr, nombre de salariés ont relayé ce chiffre sur les réseaux sociaux, les journaux s'y sont mis. Ce service très peu gourmand en bande passante, qu'un Sanofi (dans une des industries les plus régulées au monde, les brevets, les données patients) utilisait avant Oracle, nous l'utilisons maintenant tous les jours. Avec une

propension à la « zoomite » (la réunionite par Zoom) ? On en reparlera. Un CSM de Zoom – tiens ! Zoom a aussi compris l'importance des CSM - viendra, nous l'espérons, nous présenter d'autres fonctionnalités ou comment optimiser l'utilisation de cet outil.

- Emmanuel Ruez, Président de l'AUFO (« Appelez-moi Emmanuel », il semble plus modeste qu'un autre Emmanuel) nous a parlé de ce club dont il aimerait qu'il soit promu – par nous- auprès de nos clients. Avec un tropisme Applications fort pour le moment (le CRIP est-il celui où les « Tech » se retrouvent ?), il compte bien s'ouvrir plus amplement à la Tech. Les consultants d'Oracle sont très appréciés, un satisfecit qui fait du bien. La slide des + et - ci-dessous :



Paroles d'utilisateur

Les Produits

On aime

- Une offre technique et fonctionnelle très riche
- Des rachats pertinents
- Une offre qui s'enrichit en permanence
- Un Cloud qui fonctionne bien avec une possibilité d'hébergement au sein de l'UE
- Un Cloud ERP qui s'enrichit tous les 4 mois

On peut encore faire mieux

- Beaucoup d'attentes clients en terme de transformation
- Des écrans ERP/ergonomie moins old school
- La prise en compte des usages clients et son suivi par des personnes bien identifiées au sein d'Oracle
- Des demandes d'amélioration produit qui arrivent plus vite (ergo sur workflow des demandes d'appro)
- Une gamme ERP assez mature sur la Finance mais qui a besoin de s'enrichir sur la Supply, la gestion des temps...
- Plus de digitalisation → COVID-19
- Attention à la concurrence

@ClubAUFO 17

Les France Connect « orientés interne » (le premier l'était, normal, début du confinement, télétravail, dispositifs RH etc.), étaient soit plus « attendus », soit carrément iconoclastes.

Côté iconoclaste, l'interview de Julien Dollon, développeur Cloud Gen 2, celui que Larry interroge, et qui ne mâche pas ses mots sur Cloud Gen 1. Côté plus attendu, des produits, des services.

Bienvenue certes, une vue du business Q4 par le management. Saluons cette session, nous avons écrit dans notre

Newsletter précédente que nous avons des attentes là-dessus, déçues lors du management meeting d'avril. Les opinions sur cette session sont mitigées. Certains ont appris des choses, d'autres ont trouvé cela lénifiant. Et toujours pas de « deal is ours », cette initiative du CLB serait-elle en train de faire long feu ?

En résumé, une bonne initiative, on attend les prochaines. Et si on loupe une session, on peut la réécouter.

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



DES NOUVELLES DU « WORK COUNCIL EUROPÉEN »

Le dernier en date s'est tenu le 25 mars. Le management Européen vient de répondre à l'avis que le Comité Européen des salariés a remis, suite à ce dernier meeting.

Le meeting lui-même s'est déroulé par zoom, de 9 heures à 17 heures, une épreuve, et surtout pas d'échanges informels, pas de pause café bienvenue. Au moins le casting est-il celui de tout le management de européen : Robert Cortenraad pour les RH, Philippe Mathieu, Richard Smith, Angela Mazza, Albert Triola, François-Xavier Leclercq, Javier Torres, Mahlar Kamdar, Frank Obermeier, Andrew Sutherland.

L'avis des représentants, et les réponses de la direction (*en italique*), peuvent se résumer ainsi :

La transformation du chiffre d'affaire d'Oracle Tech en Cloud est un défi qui reste très important et préoccupant. A cet égard, et face au défi de la reprise face à la crise du Covid-19, les salariés sont un capital important que le Comité Européen réitère.

La réponse du management à l'alerte concernant la très difficile substitution du chiffre Tech Cloud au chiffre Tech On Prem est lénifiante, voire illustre une navigation à vue (« *Oracle ajuste continuellement son business aux besoins de ses clients* », « *La demande est forte tant en Tech On Prem qu'en Cloud et le management s'assure que ces deux piliers soient correctement servis aux clients* »).

Le Comité Européen regrette aussi que beaucoup de salariés quittent Oracle pour rejoindre la concurrence, et demande à cet égard aux responsables européens des lignes de business de prévoir augmentations et promotions, de manière beaucoup plus systématique. Le remplacement de salariés formés et expérimentés ne pouvant être facilement compensé. La réponse du management est en mode, circulez, il n'y a rien à voir car « *le taux de perte est entre 10 et 14% et donc en phase avec la moyenne de l'industrie, et si, on forme et promeut les salariés des Hubs* ».

Concernant les Apps, tout en saluant la croissance de HCM et ERPM, quatre préoccupations principales ressortent :

- Le manque de clarté des territoires et surtout l'aberrante concurrence entre commerciaux : ce client est le mien et pas le tien, concurrence que le Comité Européen veut voir disparaître en FY21.
- Le taux de renouvellement est trop faible (notre partenaire Sextant a relevé par exemple 47% pour la France)
- Pour CX, la séparation entre Sales&Services et Marketing est-elle la solution ? Encore des perspectives d'inutiles batailles internes pour le chiffre ? Par ailleurs, la Suite CX est trop vaste pour que les avant-ventes puissent la couvrir avec efficacité et succès pour le mid-market.
- La forte réduction d'OD, même si le Comité Européen est favorable à la création d'équipes mid-market dans les pays pour ERPM.

La réponse du management indique que pour FY20 le taux de renouvellement projeté est de 68%, ce qui n'est pas faible. Espérons que cela se concrétise, car Oracle reviendrait ainsi dans la moyenne (65-70%).

Concernant le modèle CX, la réponse de la direction indique une stratégie claire sur ce domaine SaaS « *gagner de nouveaux logos, capitaliser sur le potentiel énorme des clients Siebel, et adresser les clients stratégiques par industrie* » (clients pour lesquels le split des forces commerciales n'est pas d'actualité). « *La productivité de CX doit s'améliorer, en harmonie avec les relations avec le product management* ». « *le marketing est une opportunité importante qui demande à être spécialisée* ». Dont acte, souhaitons un meilleur succès à nos collègues et amis de CX.

Il n'y a pas de réponse en revanche con-



cernant les batailles internes entre commerciaux. Cela a toujours été la façon de faire d'Oracle, et, malgré les batailles inutiles, l'énergie perdue en interne plutôt que dépensée envers le client, on ne voit malheureusement pas ce point être pris en compte par le management. Ces batailles internes sont le pain béni de la concurrence.

En ce qui concerne les avant-ventes le management est quant à lui « *confiant dans leurs compétences et leur capacité à couvrir le mid-market* ».

Il n'y a pas de réponse de la direction sur la quasi-suppression d'OD.

La présentation de François-Xavier Leclercq est néanmoins saluée pour sa clarté, qui met en place deux équipes principales de support aux commerciaux, et un alignement clair avec le management.

Pour la Tech :

- L'avis indique que le management a reconnu des erreurs : le seeding, certains multiplicateurs de commissions, Cloud Gen 1.
- Le Comité Européen reconnaît un vrai changement vers l'écoute client, et « *vendre ce que le client a vraiment besoin* ».
- Le Comité Européen insiste aussi sur l'importance des activités « *après-ventes* ».

En revanche :

- la concurrence entre commerciaux ne semble pas levée par la nouvelle orga-



ooo/ooo

nisation Tech (OP, Cloud, Volume Cloud) et le Comité Européen demande que le management gère ceci très sérieusement. La direction répond que « *les clients savent ce qu'ils veulent, la concurrence devrait être limitée par conséquent* »


- Les pays étant différents par la taille, l'historique, le marché, les seuils dont

l'application est globale devraient être définis par pays. Ce sera non de la part de la Direction

- Le changement de l'organisation ADR arrive seulement 9 mois après sa création, il aurait fallu des quotas plus réalistes et plus de temps pour développer le modèle. La direction répond que « *le management adapte le vo-*

lume des équipes au marché tout en continuant le modèle ».

- Des quotas smart et raisonnables « *c'est pas nous, pas décidé en EMEA* » dit la Direction.

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

LA BANQUE ODDO EST LE PARTENAIRE FINANCIER DU CSE

Ils partagent avec nous leur analyse de la situation actuelle et leurs recommandations en matière d'épargne.



ODDO BHF

Entre autres points intéressants pour des épargnants, leur analyse sur les rachats d'action est intéressante (« le soutien des prix par les rachats d'actions de ces dernières années s'est évaporé »). Verra-t-on Oracle, qui a abusé de ces rachats, suivre la tendance ? Et investir en R&D ou dans son personnel plutôt que satisfaire ses actionnaires ?

« Après la récente flambée des prix qui a accompagné la réponse rapide et sans limite des banques centrales et des États, les marchés des actions pourraient connaître un nouveau revers, même s'il est peu probable de retrouver les points bas de mars. En effet, les investisseurs devraient bientôt sortir de comportements dictés par l'émotion -faute de données et perspectives- et adopter une attitude plus pragmatique lors de la phase de réouverture économique.

Nous ne pensons pas que l'économie mondiale soit à l'aube d'une nouvelle Grande Récession ou d'une période prolongée de désendettement forcé. Cependant, le choc provoqué par le COVID-19 est d'une telle ampleur, qu'il empêchera un rebond rapide de l'activité sur les niveaux pré-crise. Cela peut entraîner une certaine déception à court terme, car la forte remontée des actions (qui a suivi la vente panique précédente) pourrait bientôt céder la place à une analyse plus rationnelle sur le profil et le degré de l'activité économique et des résultats des sociétés dans l'année à venir. Nous sommes préoccupés par le fait que le marché a une fois de plus pris trop d'avance sur les fondamentaux. Les investisseurs semblent ainsi très confiants sur une réouverture économique ordonnée et réussie. De nombreux pays cherchent à rouvrir leur économie, mais pour le faire en toute sécurité et pour se rapprocher des niveaux de production antérieurs, il faudra une série de percées médicales et une large diffusion du traitement autrement plus convaincantes que les premiers résultats des produits existants appliqués au Covid-19.

Par ailleurs, l'indice de référence S&P 500 a rebondi dans la fourchette qui prévalait à la mi-2019 (bien que les actions mondiales hors États-Unis soient encore bien en dessous de ces niveaux). Pourtant, l'économie mondiale (y compris aux États-Unis) est beaucoup plus faible qu'il y a un an. Les bénéfices se sont fortement contractés, les prévisions ne sont guère optimistes et offrent peu de visibilité sur le long terme. Le soutien des prix par les rachats d'actions de ces dernières années s'est évaporé. De plus, il convient de noter que la fin des marchés baissiers des actions est généralement caractérisée par un retournement dans la performance des secteurs ou styles du précédent marché haussier. Or ce phénomène n'a pas encore eu lieu et au contraire, les valeurs technologiques et les valeurs de croissance séculaires ont continué à dominer, contribuant ainsi à la poursuite de la surperformance américaine. En anticipant seulement 20% de baisse des bénéfices par action en 2020 et surtout un rebond de 25% en 2021, les investisseurs américains nous semblent particulièrement complaisants. Certes, nous ne doutons pas du support sans limite des banques centrales mais les sociétés vont sortir de la crise plus endettées encore, sans pouvoir augmenter leur capacité d'investissement. Il y a donc peu de chances que le chômage se résorbe rapidement aux États-Unis ce qui va peser sur la consommation, moteur essentiel de la croissance américaine. Le comportement des consommateurs chinois est ici plein d'enseignements car si la consommation courante a bien connu un effet de rattrapage, ce n'est pas le cas des biens durables. En zone euro, les investisseurs actions anticipent une baisse plus forte des profits (-35%) mais également un rebond qui amèneraient les bénéfices à fin 2021 seulement 20% en deçà de ceux de 2019. Sans coordination plus marquée des États, ce schéma paraît irréaliste, d'autant que la croissance potentielle était et reste bien plus faible qu'aux États-Unis.

Quelle stratégie adopter ?

Tactiquement, nous réduisons encore un peu plus nos expositions actions (nous étions neutres avec un biais défensif) mais maintenons notre vue positive à long terme sur le crédit qui bénéficie du soutien sans faille des banques centrales.

En conclusion, par prudence, et compte tenu du rebond récent, il nous apparaît cohérent de « sortir masqués ». Non pas pour se dérober mais pour nous protéger et lutter contre notre fragilité par rapport à cette maladie et à ses effets, qui pour la plupart nous échappent encore. Dans le but, cette fois non dissimulé de racheter plus bas des actifs de qualité qui survivront à cette crise sans précédent. Et là aussi il ne faudra pas se tromper »

PRUD'HOMMES INDEMNISATION : OÙ EN EST-ON ?

Auparavant, un licenciement reconnu injustifié aux prud'hommes ouvrait droit à une indemnisation laissée à l'appréciation du juge. En septembre 2017, celle-ci se voit encadrée par un barème. Depuis, des juges mènent la fronde, les jurisprudences pleuvent... et obscurcissent notre vision.

Tout commence en septembre 2017, tandis que l'une des « ordonnances Macron » encadre les indemnités versées pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ⁽¹⁾. La CFTC avait pourtant plaidé pour un barème purement indicatif, sans être entendue. Le montant de ces indemnités est dès lors plafonné.

Des juges mènent la fronde

Or, depuis décembre 2018, des conseils de prud'hommes octroient des indemnités supérieures à ce maximum légal. Par exemple, à Amiens, Troyes, Agen, Lyon, Grenoble, Angers et Pau. Motif invoqué : le barème ne respecterait pas la convention n°158 de l'OIT (Organisation internationale du travail). Ce texte s'impose à l'État français, puisqu'il l'a signé. Que dit-il ? Que les juges « devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ». Ce que le plafonnement rend impossible à leurs yeux. Pendant ce temps, les conseils de prud'hommes de Caen et du Mans jugent, eux, le barème conforme au texte international. Au vu de ces contradictions, les juridictions de Louviers et Toulouse préfèrent suspendre leurs jugements... Et demandent, le 10 avril 2019, l'avis de la Cour de cassation.

La Cour de cassation les désarme...

Celle-ci répond qu'il y a « indemnité adéquate » dès lors que le juge dispose d'une marge d'appréciation pour en fixer le montant – et, pour elle, l'écart entre le plancher et le plafond du barème correspond précisément à cette marge ⁽²⁾. De plus, le barème n'intervient que si la proposition de réintégration du salarié est rejetée par l'une des parties. Et il ne s'applique pas si le licenciement est considéré comme nul, notamment en cas de harcèlement, discrimination ou violation d'une liberté fondamentale. Une revendication alors exclusivement portée par la CFTC et satisfaite par le gouvernement.

... mais très partiellement !

Les conseils de prud'hommes ne sont pas tenus par les avis de la Cour de cassation. En effet, ceux-ci n'ont pas la valeur d'un arrêt rendu dans le cadre d'une affaire jugée ⁽³⁾. De plus, l'arrêt de la cour d'appel de Reims, rendu le 25 septembre, ouvre de nouvelles perspectives. Il juge le « barème Macron » conforme au droit international « in abstracto » ⁽⁴⁾ (dans l'absolu). Mais il dit aussi que le juge peut s'affranchir du barème « in concreto ». Autrement dit, si, dans la situation donnée, l'application du barème porte « une atteinte disproportionnée aux droits du salarié concerné » ⁽⁵⁾. Sans contredire la Cour de cassation, l'arrêt de Reims ouvre une « brèche » juridique...

Le bras de fer perdure

Le délibéré de la cour d'appel de Paris, longuement attendu, est finalement tombé le 30 octobre. Il ne contredit pas la Cour de cassation, pas plus qu'il ne s'engouffre dans la brèche ouverte. Alors, qu'en est-il maintenant ? En réalité, tant que la Cour de cassation n'aura pas rendu un arrêt dans le cadre d'une affaire jugée, des conseils de prud'hommes pourront s'affranchir du barème. Et des cours d'appel pourront introduire des limitations à son application.

Un article des « Echos » de début d'année fait justement « écho » aux propos ci-dessus, en reconnaissant que « la passe d'armes juridique n'est pas terminée », et ajoute aux propos initiaux (le barème instaure une prévisibilité des coûts des litiges, et « le bras de fer continue ») un aspect nouveau : la plus grande complexité des procédures. L'article insiste d'une part sur la diminution importante des contentieux, et notamment chez les ouvriers et employés, particulièrement ceux qui ont une ancienneté faible : « l'espérance de gains est trop faible et la procédure est devenue trop compliquée pour mériter d'être lancée ». D'autre part, une remontée des contentieux est constatée, « concentrée sur les cadres, notamment sur la remise en cause des forfaits jours et le rappel d'heures supplémentaires ». D'autant que la « réforme de l'assurance chômage risque de renforcer ce phénomène (...) avec la dégressivité de l'indemnisation pour les hauts salaires ». Les « cas de discrimination, de harcèlement, ou encore les conditions vexatoires du licenciement, ne peuvent pas être indemnisés via le barème », et les contentieux sont donc « plus techniques ». La conclusion est assez édifiante : « en voulant donner de la prévisibilité aux employeurs, le gouvernement n'avait vraisemblablement pas en tête que cette réforme produirait aussi de la complexité. Avec un contentieux plus technique, des procédures plus longues à traiter et des salariés aux rémunérations plus élevées, donc aux indemnités plus élevées, il n'est pas sûr que les employeurs, à l'usage, soient toujours aussi satisfaits d'un barème qu'ils ont pourtant largement contribué à instaurer.

(1). Les montants (minimal et maximal) varient en fonction des effectifs de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié.

(2). Avis n° 15012 et n° 15013, le 17 juillet 2019. Dans les arguments des juges frondeurs figurait aussi l'article 24 de la Charte sociale européenne, concernant le « Droit à la protection en cas de licenciement ». Mais la Cour de cassation a estimé que celui-ci n'était pas invocable

(3). Ainsi, un jugement prud'homal s'est de nouveau affranchi du barème, le 22 juillet à Grenoble

(4). Littéralement « indépendamment de tout cas concret » -

(5). Encore faudrait-il que le salarié plaignant ait explicitement demandé au juge de se prononcer sur cette disproportion.

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 !

 JuriAssistance
LE + DES ADHÉRENTS CFTC


Internet


Le logement


Le véhicule


La Consommation


La Famille

FICHES PRATIQUES, COURRIERS TYPES, ACTUALITÉS... LES RÉPONSES
A VOS QUESTIONS JURIDIQUES SONT SUR VOTRE ESPACE ADHÉRENT





WWW.ADHÉRENT.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.