

NEWSLETTER CFTC

Mai-Juin 2017

Dans ce numéro :

- 1 [Et encore un...](#)
- 2 [PSE-FY18 : Le CHSCT au plus proche de vos préoccupations...](#)
- 2 [Les points forts de la réunion CE du 9 mai 2017](#)
- 3 [Du nouveau chez les Délégués Syndicaux](#)
- 3 [Droit à la déconnexion : agitation sur le WEB](#)
- 4 [L'incompétence professionnelle peut-elle justifier un licenciement ?](#)
- 5 [Actualités sociales : Conjoncture en synthèse](#)

Vos Délégués Syndicaux



Brigitte Desindes
06.75.09.18.51



Frédéric GEORGI
06.15.71.48.21

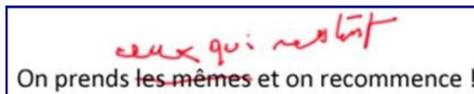


Fabrice Cavazzini
06.85.83.09.59

Et encore un...

Un PSE de plus annoncé par Oracle France. La société garde le rythme...

Ce PSE, qui impacte encore sévèrement notre filiale Française, marque une continuité dans la logique de délocalisations entraînant la suppression de 156 postes.



Cet énième plan touche cette fois principalement les métiers du **Support System**, du **Développement Enterprise Manager**, des **CGBU** et un saupoudrage de postes divers, sans réelle pertinence stratégique...

Il ne fait que confirmer la volonté de l'entreprise de déplacer des fonctions existantes localement pour les déployer ailleurs. Il est essentiellement dicté par la recherche perpétuelle de l'amélioration du rendement financier et la diminution des coûts, et non la reconnaissance du travail investi pour chacun, souvent avec passion.

Augmenter l'efficacité d'une société pourrait très bien n'être pas synonyme de destruction d'emploi !! Bien au contraire.

La CFTC ne peut que condamner cette politique en contradiction avec ses valeurs humaines, qui détruit l'emploi local et impacte douloureusement les vies de personnes et de familles entières...

La Direction organise aujourd'hui le 6 juin 2017 sa traditionnelle réunion d'information en plénière concernant la réorganisation de l'entreprise.

Nous vous rappelons que les conditions de départ dans le cadre d'un PSE ont été négociées pour 3 ans dans un *Accord Cadre relatif aux éventuels Départs pour motif Econo-*

mique (ACDE) ; vous pouvez d'ores et déjà (re)lire les détails du synoptique animé de la CFTC : « [Départs pour motif économique au titre des années 2017, 2018 et 2019](#) »

Il est accompagné de sa [Calcullette actualisée](#) pour vous permettre d'effectuer des simulations d'indemnités précises (*les nouveaux accords introduisent des règles qui rendent caduque les calculettes disponibles jusque là*).



[Retrouvez les outils d'aide à la lecture de ce PSE FY18 :](#)

- [la liste des suppression de postes](#)
- [le calendrier de déploiement](#)
- [les mesures d'accompagnement](#)
 - [les coordonnées du PIC](#)
- [la nouvelle calculette CFTC PSE-FY18](#)

Nous restons à la disposition de chacun pour analyser finement sa situation personnelle afin de permettre les meilleures décisions.

Dans ces moments d'incertitude sur l'avenir des emplois, la CFTC reste mobilisée.

N'hésitez pas à contacter [vos Délégués Syndicaux et élus CFTC](#) pour toute question ou interrogation.

[Visitez notre Blog](#), passez nous voir à notre permanence, ou appelez-nous.

PSE-FY18 : Le CHSCT au plus proche de vos préoccupations

Les PSE se succèdent et comme à chaque fois votre CHSCT est tenu de se prononcer sur le recours ou pas à une expertise pour donner son avis sur ce énième projet de réorganisation.

La CFTC et ses élus au CHSCT se sont interrogés, du point de vue des salariés à quoi pourrait servir une autre expertise ? Depuis 2015, deux expertises ont déjà été effectuées pour le compte du CHSCT. A chaque fois, les recommandations des experts n'ont pas ou peu été suivies.

Nous avons pensé pour ce nouveau PSE qu'il nous fallait aller au-delà et avons préféré allouer ce budget (d'environ 80 K€) à la mise en œuvre d'actions pour accompagner les salariés qui prennent de plein fouet la transformation de l'entreprise.

Il ne s'agit pas réellement d'un changement de cap de la part de la CFTC car ces expertises ont été précieuses pour argumenter nos avis précédents (défavorables bien sûr mais malheureusement purement consultatifs) mais simplement d'une décision initiée par la CFTC et votée unanimement par tous les élus du CHSCT pour aller au-delà des simples recommandations.



Nous tenions à vous expliquer notre position afin que ce budget qui est alloué à votre CHSCT soit le vôtre et ainsi recueillir vos idées sur vos besoins pour aborder ce changement et ce dès maintenant !

[Vos élus CFTC](#) sont à votre écoute et attendent vos retours.

CFTC'ment votre !

Les points forts de la réunion CE du 9 mai 2017

Présentation des résultats financiers Q3H2 FY17

La croissance du revenu global de la Corp est de 2% en comparaison du Q2 de l'année dernière. Malgré une décroissance sur le On Premise de -16% mais grâce au Cloud qui passe de 30 à 46%, soit un bond de 16 point par rapport à l'année dernière, les Licences sont en croissance de 8%. Le Hardware est en décroissance de -14%.

Le revenu EMEA est en croissance de 1% par rapport à Q2FY16. Les Licences sont à +8%, le Support à +1%, le Hardware à -14% et le Services à 2%. L'Educ et le Hardware sont en régression dans tous les pays. Les Licences sont en crois-

[Pour accéder aux détails de la présentation cliquez ici \(avec SSO\)](#)

sance dans tous les pays de la zone, sauf en France.

Q3 FY17 vs Q3 FY16 en France est globalement à 93% du plan. Le revenu global en légère décroissance est de -4% par rapport à Q3 de l'année précédente. Nous constatons un recul de -17% sur les Licences, +23% pour le Consulting, +1%

au Support qui se maintient, -28% au Hardware local (forte décroissance dûe principalement au Storage), +2% pour le Services et -16% pour l'Educ.

Concernant le Booking :

- on observe un véritable décollage au niveau des Licences/Cloud pour le PasS et le IaaS (+200 et +1992%), qui confirme le trimestre précédent.
- Côté Tech : une légère croissance du PasS et du IaaS également sans atteindre le target. Le Booking Q3 est au même niveau qu'en que le Q4FY16.
- Pour les APPS : 1,2 M\$ sur le On Premise et 4,9 M\$ pour le SaaS.
- Systems : on constate un excellent résultat du pour les Serveurs, mais une forte décroissance côté Disk et Tape.
- Services : à 97% du plan, les Services sont presque au même niveau que l'année précédente, avec ACS et l'Educ en retrait (-10% et -13%).
- Le Support se maintient avec une légère décroissance qui reste logique à suivre le Systems.



Restitution des actions correctives prises par Payroll

Pour la 3ème fois, l'équipe Payroll était présente lors du CE pour présenter les actions correctives mises en place :

- toutes les questions ouvertes sur les erreurs de CP en 2016 ont été résolues ou des réponses ont été envoyées
- l'équipe Payroll constate une baisse d'ouverture d'appel pour la France
- à l'avenir, pour une meilleure résolution de problèmes similaires à plusieurs salariés, l'équipe Payroll demande aux Elus de les alerter directement au lieu que chaque salarié ouvre un appel individuel.

D'après Payroll tout va bien...

Du nouveau chez les Délégués Syndicaux

Philippe Martin est parti pour de nouvelles aventures qui seront plus sages et sereines mais certainement moins stressantes et palpitantes que ces 5 années passées avec la CFTC pour défendre les intérêts et aider nos collaborateurs d'Oracle toujours avec pugnacité et transparence et surtout d'avoir gardé ce même cap malgré de nombreuses embuches.



Fabrice Cavazzini

Aujourd'hui **Fabrice Cavazzini** rejoint la section syndicale CFTC d'Oracle en tant que Délégué Syndical.

Entrée dans l'IT vers la fin des années 80, Fabrice a occupé de nombreux postes, du Support à la formation, du

Consulting à l'avant-vente, de technologiste à DBM à Sales Specialist, et enfin à Sales depuis plus de 10 ans...

Fabrice a déjà été secrétaire de CE et a déjà négocié à ce titre plusieurs plans sociaux... une expérience utile chez Oracle... ;-)

Il a connu l'émergence des premiers PC, d'Ethernet, d'Internet, des processeurs RISC, a réussi à passer l'an 2000 sans bug (?), a vécu la révolution iPhone, et plonge maintenant dans celle du Cloud.

Il est proche de nos métiers et des gens qui les exercent, considère que seules des discussions ouvertes et constructives, loin des dogmatismes, peuvent aboutir à des compromis satisfaisants, il partageant les valeurs humaines et justes de la CFTC (quoique restant mécréant).

Bienvenu Fabrice !

Les DRH en plein doute ?

Selon le dernier baromètre de l'Observatoire CEGOS, publié en septembre 2016, 46 % des DRH avouent agir contre leur éthique. Pour rester en poste, beaucoup sont obligés d'accepter des méthodes de gestion des licenciements ou de conduite du dialogue social qui contreviennent à leurs valeurs. Un manque de courage que les salariés ont d'ailleurs du mal à leur pardonner, comme en atteste la médiocre note de confiance qu'ils leur attribuent : seulement 5,6 sur 10 !

Droit à la déconnexion : agitation sur le WEB

Le droit à la déconnexion, l'un des articles phares de la loi de travail, a remporté un relatif consensus chez les salariés français. En revanche, cette nouvelle disposition fait parler à l'étranger. Revue de presse de ces réactions à travers la presse mondiale.

Décidément, la loi Travail aura fait parler. Même hors des frontières hexagonales où le droit à la déconnexion est interrogé voire critiqué : rapport à la technologie, au travail, à la conciliation des temps de vie, au vivre ensemble ou à l'art de vivre à la française, les débats soulevés sont nombreux, selon les médias du monde entier. Pour commencer, balayons les moqueries de nos meilleurs ennemis, les Anglais. The Guardian évoque une image d'Épinal de la France, où la vie professionnelle s'arrêterait à l'heure de l'apéritif : « *Au cas où vous ne seriez pas encore assez jaloux des Français, avec leur style nonchalant [...], ils ont maintenant rendu le travail après 18 heures illégal. Ou presque* » Dans The Independent, le journaliste s'étonne que « *nous croyions encore aux fermetures durant une demi-journée et aux pauses*

déjeuner », et s'interroge sur notre connaissance de l'existence des smartphones.

Pour nombreux d'éditorialistes à travers le monde, ce droit à la déconnexion donne l'occasion de se pencher sur le sens du travail et des nouvelles technologies dans nos vies. The New-Yorker rappelle qu'il ne s'agit pas d'une incongruité, puisque face « *aux problèmes des appels incessants, à tout moment de la journée et aux boîtes mails saturées* », des entreprises adoptent des attitudes qui vont dans le même sens, celui de la santé des travailleurs. Par exemple, Volkswagen éteint ses serveurs après le travail et Daimler autorise ses employés à supprimer automatiquement les emails reçus pendant les vacances. « *Il y a une dimension métaphysique séduisante dans l'idée de reconnaître que tous nos appareils et donc nous ne pouvons pas être sur ON en*



Pour de nombreux éditorialistes à travers le monde, ce droit à la déconnexion donne l'occasion de se pencher sur le sens du travail et des nouvelles technologies dans nos vies.

permanence. Que chacun a le droit de s'effacer de temps en temps. Le droit de se déconnecter est, en effet, le droit d'être oublié entre 18h et 9h. » Le Washington Post juge également pertinente cette législation, dont l'objectif est « *d'enrayer le stress dû au travail, qui perce de plus en plus dans la vie personnelle des gens* ».

Un droit révolutionnaire ?

Pour certains éditorialistes, ce nouveau

.../...

.../...

droit a des allures quasi révolutionnaires ! Le magazine australien The New Daily parle d'un « nouveau droit de l'homme ». The Indian Express loue la conciliation des temps de vie qui est, selon eux, une réalité en France : « Les travailleurs à plein-temps consacrent en moyenne 68 % de leur temps, soit 16,4

heures quotidiennes, à leurs loisirs et leurs besoins (dormir, manger, etc.) ; plus que la moyenne de l'OCDE, qui est de 15 heures. » La pensée la plus remarquable est celle de la BBC (retour chez les Anglais) qui donne la parole à une consultante qui fait un parallèle avec la conception du temps des Grecs : « Nous parlons de deux types de temps, tels que

les Grecs les définissaient : Chronos et Keiros. Chronos est le temps régulier, divisible. Keiros est le temps de création, inconscient. Il est essentiel que l'on puisse penser de manière productive, et les bons employeurs savent qu'il est nécessaire de le préserver. » Si même les Anglais sont d'accord...

L'incompétence professionnelle peut-elle justifier un licenciement ?

L'insuffisance ou l'incompétence professionnelle qui consiste en l'inaptitude du salarié à exécuter son travail de façon satisfaisante peut être un motif de licenciement, mais qui reste soumis à un contrôle important des juges. En effet, l'aptitude du salarié au poste de travail est en général appréciée durant la période d'essai. Au-delà de cette période, un licenciement pour insuffisance professionnelle est possible mais en présence d'éléments sérieux et concrets.

Il faut retenir que l'insuffisance professionnelle échappe au droit disciplinaire et ne peut être à l'origine d'un licenciement pour faute grave, sauf mauvaise volonté délibérée du salarié. (Cass, Soc, 3 décembre 2014 13-18.433)

SUR QUELS ELEMENTS PEUT SE FONDER UN LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE ?

Peuvent se rattacher à l'insuffisance professionnelle des erreurs récurrentes, un manque de méthode, des négligences involontaires ou une inadaptation à l'emploi confié sans pour autant que ces actes aient un caractère fautif. Il peut s'agir par exemple pour un chef de projet de l'insatisfaction des clients consécutive à des annulations intempestives de rendez-vous et des erreurs d'intervention, la violation des consignes relatives à la remise des rapports d'activité et consignes, l'échec d'une mission confiée à titre de mise à l'épreuve. (Cass, soc, 20 février 2008, 07-40.133)

A QUELLES CONDITIONS EST-IL CONSIDERE COMME JUSTIFIE ?

Pour retenir l'insuffisance professionnelle comme cause réelle et sérieuse de licenciement, les juges vérifient les points suivants :

- Les tâches confiées au salarié doivent être conformes à sa qualification.

Un employeur qui demande à un salarié des tâches ne relevant ni de sa qualification ni de l'activité pour laquelle il a été embauché ne peut lui reprocher des erreurs commises dans son travail.

- Le licenciement doit être fondé sur des faits précis et vérifiables.

L'insuffisance professionnelle ne peut résulter d'une appréciation purement subjective de l'employeur et se fonder par exemple sur des témoignages se bornant à émettre des jugements de valeur. Elle doit être fondée sur des éléments vérifiables.

Pour apprécier si le licenciement est justifié, les juges doivent prendre en compte un ensemble de données telles que **l'ancienneté du salarié dans le poste, l'absence**

de reproches antérieurs sur la qualité du travail ou encore des promotions et progressions de salaires.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un salarié n'ayant jamais fait l'objet de la moindre observation et ayant bénéficié d'augmentations de salaire laissant présumer la satisfaction de son employeur est privé de cause réelle et sérieuses. (Cass, Soc, 21 février 1991, n° 89-42158)

NOTEZ-LE : Il n'y a aucune obligation pour l'employeur de lister dans la lettre de licenciement l'ensemble des éléments objectifs sur lesquels il se repose pour justifier l'insuffisance professionnelle

De même un employeur n'est pas fondé à licencier un salarié pour insuffisance professionnelle s'il s'agit d'une simple défaillance passagère, alors que depuis 5 ans, son travail a été effectué correctement et qu'il a évolué dans divers postes. Un licenciement pour insuffisance ne peut se fonder uniquement sur la diminution importante du chiffre d'affaires réalisé dans une seule des activités confiée au salarié. .../...

L'insuffisance de résultats

Il n'est pas rare que l'insuffisance de résultats ne soit invoquée dans ce cadre : une baisse de chiffre d'affaires ou un manque de rendement sont facilement vérifiables. On notera cependant que l'insuffisance de résultats ne peut être reprochée au salarié que :

- Si les objectifs sont réalisables et compatibles avec le marché ; qu'ils ont été en outre portés à la connaissance du salarié en début d'exercice,
- Si la non-atteinte des objectifs ou la faiblesse des résultats est imputable au salarié.
- L'insuffisance professionnelle doit être appréciée en fonction de la situation concrète du salarié.

.../...

- L'employeur doit avoir respecté son obligation d'adaptation et de formation

Un employeur peut difficilement licencier un salarié pour insuffisance professionnelle si de son côté il ne remplit pas lui-même ses obligations notamment en termes d'adaptation au poste de travail et de formation (article L.6321-1 du code du travail). A ce titre, un salarié doit pou-

voir bénéficier de formations adéquates à ses fonctions mais aussi d'un temps suffisant pour s'adapter à de nouveaux matériels ou logiciels par exemple. Un employeur ne peut donc invoquer l'insuffisance professionnelle que si tous les moyens en temps et en formation ont été donnés au salarié pour qu'il puisse faire ses preuves. (Cass, soc, 29 novembre 2007 n°05-42.004)

À QUELLES INDEMNITÉS PEUT PRETENDRE LE SALARIÉ LICENCIÉ POUR CE MOTIF ?

Le salarié bénéficie de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon celle qui est la plus favorable, de l'indemnité compensatrice de congés payés et de l'indemnité compensatrice de préavis. Le licenciement pour insuffisance professionnelle ouvre droit aux allocations-chômage.

Actualités sociales

Conjoncture en synthèse

D'après les premières estimations de l'INSEE, la croissance a légèrement ralenti au premier trimestre (+0,3 % après +0,5 % au quatrième trimestre 2016).

Principaux freins :

- Les dépenses de consommation des ménages ont marqué le pas au premier trimestre (+0,1 % après +0,6 % au trimestre précédent). Toutefois, ce phénomène est compensé par l'accélération de l'investissement total (ménages et entreprises) qui s'est accru de 0,9 % (après +0,6 % fin 2016).
- Le commerce extérieur pèse également sur la croissance : les exportations reculent au premier trimestre par contrecoup aux bons résultats observés fin 2016 (-0,7 % au premier trimestre après +1,4 % au quatrième trimestre). En effet, les ventes de matériels de transport se sont repliées.

PIB	+0,3 % au premier trimestre
Dette	96 % du PIB au quatrième trimestre
Inflation	+1,2 % en avril
Chômage	5,504 millions de personnes en cat A, B, C

La dette publique s'élève à 2 147,2 milliards d'euros au quatrième trimestre 2016, soit 96 % du PIB. Ce niveau est en légère baisse par rapport au trimestre précédent (97,5 % du PIB).

Parallèlement, en avril, les prix continuent de s'accroître de nouveau sous l'effet de la hausse des prix de l'énergie. Ainsi, en avril, l'indice des prix à la consommation a augmenté de 1,2 % sur un an (après +1,1 % en mars) : le taux de croissance des prix de l'énergie demeure élevé (+9,3 % sur un ? manque quelque chose après +9,9 % en mars).

Enfin, 5,504 millions de personnes se sont inscrites à Pôle Emploi en catégorie A, B, C, fin mars soit une hausse de 0,7 % au cours du premier trimestre. En effet, on observe une bascule entre les

effectifs de deux catégorie au sein de Pôle emploi.

- Les demandeurs d'emploi en catégories B et C, c'est-à-dire ceux qui exercent une activité réduite, ont vu leur nombre diminuer (-2,7 % en un mois).
- Tandis que l'effectif de la catégorie A, c'est-à-dire celle regroupant les personnes n'ayant aucun emploi, a considérablement augmenté (+1,3 % en un mois).

Ainsi, la hausse de l'effectif de la catégorie A a pu être alimentée par la baisse des effectifs des catégories B et C : par exemple de nombreux CDD, contrats majoritairement utilisés pour les embauches, ne se sont pas transformés en CDI.

Vos délégués syndicaux CFTC

Brigitte Desindes - Frédéric Georgi - Fabrice Cavazzini