



# NEWSLETTER CFTC

## Octobre 2017

### Dans ce numéro :

- 1 [La Qualité de Vie au Travail, un enjeu à travailler...](#)
- 2 [Eligible à la carrière longue ?](#)
- 3 [Rappel des modalités de versement vers le PERCO : Date limite, le 15 novembre 2017](#)
- 4 [Notre nouvelle couverture mutuelle chez Oracle](#)
- 5 [Oracle écoute ses employés mais n'écoute pas son CHSCT...](#)

### Vos Délégués Syndicaux



Brigitte Desindes  
06.75.09.18.51



Frédéric GEORGI  
06.15.71.48.21



Fabrice Cavazzini  
06.85.83.09.59

## La Qualité de Vie au Travail, un enjeu à travailler...

Les partenaires sociaux d'Oracle viennent d'entamer des discussions sur la QVT. C'est un sujet porté par Gérald Karsenti lui-même, comme il l'a indiqué à tous dans sa communication du 29 septembre. Plusieurs chantiers seront abordés, dont le « Life Balance », l'Egalité Professionnelle Femme / Homme et la Diversité.

Nous profitons de cet article pour présenter quelques enjeux et sujets qui nous tiennent à cœur. Par ailleurs, c'est bien au bénéfice de chacun de vous, de votre vie chez Oracle et de la culture d'Entreprise, que ces discussions s'ouvrent. [Nous sommes donc à votre écoute](#) pour comprendre les sujets particuliers que vous souhaiteriez voir abordés.

D'aucuns pourront dire, à juste titre, que certains points que nous voulons mettre en évidence sont couverts par des lois, par exemple le sujet des discriminations, du handicap. Il nous semble toutefois bon de rappeler explicitement certains principes. Certains sujets méritent un engagement fort.

### Le Life balance chez Oracle

Disons tout de go que nous ne perdons pas de vue que la population « commerciale » en particulier voit son quotidien, sa motivation et son plaisir à venir au boulot impacté par des sujets comme les objectifs, territoires, plans de commissionnement, les opérations, l'évolution des

définitions des jobs, etc... Auxquels se rajoute la maigre participation aux résultats de l'entreprise, politiques de rémunération.

Les PSE successifs (ou autres formes de départs...), les choix économiques (externalisation, délocalisations...), rendent difficile la gestion de l'humain. Notre environnement en constante mutation oblige Oracle à de profondes évolutions stratégiques, dans ses offres et ses technologies. Cela crée une rupture, des changements d'organisation, de modèles de vente, des redéploiements d'effectifs.

Ces points sont vifs à notre esprit, et font l'objet de discussions et échanges, positifs ou décevants, avec la Direction, qui en France sur ces sujets est peu autonome, et contrainte par le management Européen, voir Corporate. Nous le vivons tous les jours, mais gardons la volonté d'échanges revendicatifs constructifs plutôt que de confrontation qui, à court terme, n'aboutit jamais. Certaines populations commerciales peuvent d'ailleurs s'en féliciter... Un

.../...



1 salarié sur trois se rend au travail avec plaisir



27 %  
Se plaignent du stress lié aux conditions de travail



50 %  
des cadres souffrent de troubles du sommeil

Etude de l'Institut Think pour l'Institut Great Place to Work auprès de 1000 salariés français interrogés en ligne du 7 au 11 octobre 2013, avec un échantillonnage représentatif selon la méthode des quotas (genre, âge, profession, statut, secteur, taille et région)

bon accord vaut mieux qu'un long combat à l'issue incertaine...

Cela dit, la « vie en société » doit aussi être adressée, et nous pouvons le faire localement. Nous nous réjouissons que ce sujet soit aussi porté par notre Country Manager et le CLB lui-même. Favoriser le bien-être et la qualité de vie au travail est un enjeu humain et économique pour Oracle. C'est un facteur de productivité, ainsi qu'un facteur d'attraction de talents, car le bien-être au travail crée de la valeur ! C'est un levier de performance et d'efficacité qui génère plus d'engagement individuel, plus de réussite collective. C'est une approche humaniste du management de nature à redonner un souffle nouveau à Oracle, tellement nécessaire !



Depuis l'accord interprofessionnel de juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », les entreprises sont incitées à expérimenter de nouvelles manières de concilier performance et mise en œuvre d'organisations du travail favorisant les conditions de travail et de vie des salariés. Cet accord suggère de mieux articuler des négociations encore trop souvent cloisonnées dans l'entreprise (seniors, égalité, pénibilité, etc.) au moyen d'un accord unique, regroupant plusieurs thématiques de la Négociation annuelle obligatoire. Cette possibilité expérimentale est devenue la norme pour les entreprises de plus de 300 salariés depuis la loi relative au dialogue social et l'emploi du 17 août 2015.

Nous pensons que l'on pourrait réfléchir encore aux aspects de la vie professionnelle et personnelle suivants :

#### Coté Pro :

- Prévention des risques psycho-sociaux (RPS)
- Surveillance des charges de travail
- Bien être (sports, détente, santé, ...)
- Droit d'expression / écoute des salariés
- Le travail à domicile (Work from Home)

#### Coté Perso :

- Le bon usage des technologies numérique d'aujourd'hui
- La conciliation vie professionnelle - vie privée
- Engagements citoyens
- Engagement de l'entreprise auprès du CE

#### L'égalité Professionnelle

Cent fois sur le métier remettez votre ouvrage ! Cette citation de Nicolas Boileau s'applique bien à l'égalité de traitement professionnel Femme / Homme. C'est un sujet déjà travaillé chez Oracle. De ce point de vue la société fait des efforts significatifs, depuis plusieurs années, pour réduire les différences de traitements et de rémunération. Nous devons néanmoins réfléchir à mieux faire, et à être proactifs sur le suivi de cet enjeu. La question des salaires est ici plus facile à faire évoluer que celle des mentalités.

#### Diversité

Sans doute le thème le plus délicat. De nombreux sujets dont on doit parler plu-

tôt que de s'en désintéresser. Faire est mieux que laisser faire... et juste se dire que tout va bien, « on respecte la loi » n'est pas suffisamment engagé. Soyons un modèle, enorgueillissons-nous en.

#### Le handicap

La protection particulière de cette population sensible est importante, nous devons aussi favoriser leur embauche, faciliter leur insertion dans l'emploi, voire adapter leur emploi chez Oracle à leurs contraintes.

#### L'orientation sexuelle

Il faut veiller à ce que nulle discrimination ne vienne impacter les personnes en raison de leur choix de vie. Ils doivent être protégés explicitement, et être tout simplement traités en tout sur un pied d'égalité comme tout à chacun. C'est aussi un combat de tous les jours contre des propos « pour de rire » en fait très blessants...

Il faut sensibiliser toujours...

Il existe au niveau Corporate un programme « Oracle Open », que l'on devrait déployer en France également

#### Les origines et les croyances

La protection contre la discrimination, la promotion de la diversité, et la neutralité religieuse de l'entreprise (« Toute forme de religion doit être respectée, mais doit rester hors de l'entreprise ») sont des sujets à codifier dans une charte, qui pourra être attachée la aussi au règlement intérieur. Cela n'est pas inutile, car permettra à la RH de faire appliquer les usages sans recours à des lois ou à des tribunaux.



## Eligible à la carrière longue ?

La question revient très souvent en cette période de restructurations successives et de ce fait nous avons édité une note dans les infos pratiques de notre blog.

Êtes-vous concerné par la retraite anticipée pour carrière longue ? [cliquez ici](#)

## Rappel des modalités de versement vers le PERCO : Date limite, le 15 novembre 2017

**Vous avez jusqu'au 15 novembre 2017 pour bénéficier de l'abondement sur votre plan d'épargne retraite collectif (PERCO).**

Il vous permet de vous constituer une épargne disponible pour votre retraite en bénéficiant d'un abondement de la part d'Oracle France.

L'abondement sera effectué par :

- un transfert de jour(s) épargné(s) sur votre compte épargne temps (CET) vers le PERCO
- les versements volontaires sur le PERCO depuis le site [AMUNDI](#).

### Transfert de jour issu du CET

Chacun a la possibilité de transférer un maximum de 10 jours par an depuis son CET vers son PERCO. Les transferts sont possibles du 1er janvier au 15 novembre de chaque année et sont éligibles à un abondement de la part d'ORACLE France selon la règle suivante : **l'abondement est équivalent à 50% du transfert limité à 700 euros par an et par salarié.**

La demande doit être faite dans l'outil OTL en choisissant, dans les types d'absences, « transfert PERCO » en indiquant le nombre de jours à transférer.

Ce nombre de jours est ensuite valorisé selon la formule : un jour de CET = Salaire de Base mensuel / 21,66 jours. Le montant du transfert est non imposable et bénéficie d'un allègement de cotisations sociales.

Pour maximiser votre avantage, versez donc pour 1400 € bruts de RTT dans votre PERCO.

Moins, c'est dommage ; plus c'est moins profitable.

### Versement volontaire :

Les versements volontaires sur le PERCO sont possibles à tout moment. Ces versements peuvent se faire depuis le site [AMUNDI](#) :

- par carte bancaire



- par prélèvement bancaire
- par prélèvement automatique et régulier

Les versements volontaires sur le PERCO effectués entre le 1er janvier et le 15 novembre 2017 sont éligibles à un abondement de la part d'ORACLE France selon la règle suivante : **abondement équivalent à 100% du versement, le montant de l'abondement étant limité à 700 euros par an et par salarié.**

Comme pour le transfert de RTT, c'est également très avantageux. Mais cela impose de sortir un peu de trésorerie, le versement de RTT pouvant être considéré comme « indolore ». C'est un choix personnel en fonction des capacités financières de chacun.

**A noter néanmoins que l'abondement d'Oracle ne saurait dépasser 700€, tous versements confondus.**

La générosité de la maison à ses limites... ;-)

Pour les salariés quittant l'entreprise,

sachez que les derniers versements sur le PERCO (ouvrant droit à un abondement) sont possible jusqu'au dernier jour de la période de préavis, par exemple pour un préavis de décembre 2017 à février 2018, l'abondement sera également possible pour la période de 2018.

L'abondement sera versé sur votre PERCO à la fin du mois de décembre.

L'abondement est non imposable et non soumis à cotisations sociales, sauf CSG/CRDS.

***Afin de faire vos simulations :  
retrouvez la calculatrice de C&B  
(Intranet Oracle)***

Nous vous invitons à relire [notre article sur l'épargne d'entreprise chez Oracle et sur ce qu'est le PERCO](#).

Vous pouvez à tous moments revenir vers vos élus de la CFTC pour obtenir de l'aide ou des compléments d'explications.



## Notre nouvelle couverture mutuelle chez Oracle

Comme annoncé dans notre dernier email Heads Up ! la nouvelle couverture mutuelle sera effective à partir du 1er janvier 2018.

L'évolution législative portée notamment par l'ancienne Ministre Marisol Touraine, impose à partir de 2018 au plus tard, l'usage de contrats « solidaires et responsables », sous peine de taxation prohibitive pour l'employeur.

En conséquence, une négociation a eu lieu entre les partenaires sociaux.

L'accord actuel a été dénoncé par Oracle formellement le 31 août. [Un nouvel accord a été signé à l'unanimité des syndicats le 15 septembre dernier.](#)

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2017, l'ancienne couverture et les coûts associés perdurent. A partir du 1er janvier 2018, les nouvelles garanties entreront en vigueur ainsi que les nouveaux tarifs.

Notons ici que nous avons choisi, conformément à notre politique, le dialogue plutôt que la confrontation. Si confrontation il y avait eu, nous aurions pu nous voir imposer une DUE (Décision Unilatérale de l'Entreprise), ouvrant la porte à de nouvelles conditions et couvertures moins avantageuses pour les salariés.

Au contraire le dialogue constructif a permis d'aboutir à un accord sans doute perfectible, mais à nos yeux de qualité suffisante. Oracle a en particulier accepté d'augmenter sa participation financière, au prix il est vrai d'une désindexation de cette participation à l'évolution du taux PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale). Nos cotisations seront ainsi bloquées pour 2018 et 2019, nous resterons vigilants pour 2020 et au-delà. Beaucoup de choses peuvent se passer d'ici-là, tant chez Oracle qu'au niveau de la politique sociale du Gouvernement...

La nouvelle couverture se décompose en un socle obligatoire, une première option surcomplémentaire, et une seconde :

- La nouvelle couverture SOCLE est identique ou meilleure pour les soins

Vous trouverez :

- [les tables détaillant les nouvelles couvertures proposées](#)
- [notre calculette qui vous permettra de comparer l'avant / après en termes de dépenses, d'évaluer le coût des options](#)
- [Le nouvel accord signé par l'ensemble des syndicats](#)

faits CAS (cf notre article), délivrés par des praticiens signataires OPTAM, que le régime de base actuel. Par contre il est moins bon pour les remboursements des soins hors CAS. Il est aussi moins cher que la base actuelle (0,56% vs 0,6%), conformément au principe de la mutuelle « solidaire et responsable ».

- La première option surcomplémentaire offre une couverture meilleure que la base actuelle également pour les soins hors CAS. Le coût total socle + cette option est un peu supérieur à celui de la base actuelle (0,68% vs 0,6%), du fait de la fiscalité pour qui n'est pas « solidaire et responsable ».
- Enfin, la seconde option surcomplémentaire, disponible en mode ISOLE ou FAMILLE, se compare à l'actuelle option CONFORT, pour un coût total socle + option un peu supérieur (1,16% vs 1,15% en isolé, ou 1,51% vs 1,47% en famille), comme nous vous le laissons déjà entrevoir.

En temps voulu, Comp&Ben vous communiquera les modalités de choix des options.

Le tableau suivant résume les coûts de la couverture actuelle et de la nouvelle :

Cotisation part employé (sur tranches TA/TB)

Actuelle	Base		Option confort	
		0,60%	Isolé : + 0,55 %	Famille : + 0,87 %
Au 1er janvier 2018	Socle	Surcomplémentaire 1	Surcomplémentaire 2	
	0,56%	+ 0,12 %	Isolé : + 0,58 %	Famille : + 0,95 %

Dans l'ensemble, la CFTC considère la qualité de la couverture offerte préservée, voire améliorée, avec un coût certes un petit peu plus élevé mais qui reste maîtrisé, grâce à une augmentation de la contribution d'Oracle. Nous serons attentifs pour 2020 à l'évolution des coûts, et serons force de proposition pour les contrôler au mieux des intérêts des Oracliens.

Nous favorisons pour notre part la qualité de la couverture à la stabilité des coûts à tout prix, parce que les coûts de santé non couverts sont considérablement plus élevés que quelques € d'augmentation d'une part, et parce que l'on sait, ce qui n'arrangera rien, les bouleversements à venir de nos régimes de santé.

Nous restons par ailleurs à votre écoute pour adapter les couvertures proposées à des besoins qui seraient actuellement mal couverts, au détriment peut être d'autres moins pertinents. Nous pensons par exemple aux consultations de psychologues, et aux « médecines douces » acupuncture, ostéopathie, herboristerie, etc, qui restent peu ou pas couverts.

**Donnez-nous votre avis, à partir duquel nous pourrions, lors des évaluations régulières prévues du régime de santé des Oracliens, être force de proposition documentée pour le faire évoluer pour vous !**



## Oracle écoute ses employés mais n'écoute pas son CHSCT...

Alors que la fin du CHSCT en tant que tel approche, Oracle nous prouve une fois encore l'importance de cette instance. Nous soutiendrons la formation d'une commission qui y suppléera dans le cadre du nouveau comité social et économique.

En mars dernier votre CHSCT avait été consulté sur un [projet d'enregistrement des appels entrants](#) vers le support technique.

Ces enregistrements avaient alors pour vocation d'être écoutés uniquement en réponse à des plaintes ou des litiges.

Nous avons rendu un avis défavorable arguant notamment que le risque était grand que ces enregistrements soient surtout utilisés pour surveiller les agents et très peu en vérité pour résoudre des contentieux clients...

**Ce que nous redoutions semble malheureusement devoir être mis en œuvre...**

Oracle va étendre le champ d'application de ces enregistrements, et de la gestion des litiges, on passe à l'évaluation/notation par une équipe qualité :

- ...Entre 5 et 20 enregistrements seront choisis de manière aléatoire...  
⇒ vraiment ?
- ...chaque trimestre par le manager...  
⇒ ha oui, c'est plus simple pour cibler les choix aléatoires...
- ...ou par une équipe qualité dédiée...  
⇒ qui ? ou ?
- ...Ces enregistrements seront évalués selon des critères définis...  
⇒ définis par qui ? quels sont ces



critères ? comment décide-t-on qu'il y a un contentieux, un litige, une insatisfaction ? ou au contraire un bel effort de service ? Comment se prémunit-on des préjugés, du manque de connaissance du contexte de l'historique, etc... ?

A partir de cette « évaluation » un processus Cornélien/Oraclien sera mis en place dont la vocation serait la qualité de Service...

Nous partageons pleinement que la Qualité de Service soit un facteur hautement important, la « customer satisfaction » faisant la vente de demain. Mais elle doit s'envisager, selon nous, « par le haut », c'est-à-dire par une véritable mentalité d'attention au client, de moyens mis en œuvre pour aboutir rapidement à la résolution des soucis, à la réponse aux questions, etc..., et non pas comme le fait Oracle par la recherche du profit maximum et à tout prix, en supprimant les

centres de logistique, en réduisant les équipes de Support, en allégeant les contraintes devant être respectées au contrat (temps de réponses, d'intervention, de remise en route, etc...), en n'assumant (presque) jamais la responsabilité de rien, en délocalisant les équipes de support en Roumanie, en Inde, aux US ou ailleurs, bref en anéantissant la proximité client, voir la notion même de service. Si tout a de la valeur, tout n'est pas qu'une question de dollars...

Le CHSCT estime ainsi que ce contrôle des Ingénieurs Support (qui restent encore...) soumettra les agents à un stress important, qui on le sait, est facteur d'improductivité et de désengagement plus que de motivation à bien faire. Le Support devient le fusible facile pour couvrir l'organisation de plus en plus défaillante, qui conduit à la réputation catastrophique d'Oracle, plus que de ses produits, et qui nuit dramatiquement au business.

Nous notons qu'une fois encore on préfère la mise sur écoute des salariés que l'écoute de l'avis de votre CHSCT.

Et tant qu'à écouter, Il serait temps, aussi, qu'Oracle, là comme ailleurs, écoute ce qu'il reste de ses clients...

L'écoute, c'est bien. L'attention, c'est mieux.

Nous formulons le souhait que notre nouvelle Direction entende cela et revalorise au mieux cette notion de customer care...

**Un soucis, une question :  
ne restez pas seul !**

## Vos délégués syndicaux CFTC

**Brigitte Desindes - Frédéric Georgi - Fabrice Cavazzini**

