



NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Octobre 2019

L'ÉDITO

EXPERIENCE DAY



Cet Edito s'écrit le soir de l'Experience Day de Colombes.

Energie, diversité, idées, talents, travail d'équipe,

écoute. Les gens sont tout chez Oracle. Oracle veut changer, Oracle doit changer, c'est plus que bienvenu, c'est urgent.

L'Expérience Day c'est vendre autrement en proposant une expérience avec Oracle.



Par le passé, il y eut d'autres initiatives : les Digital Missions, le Lab, ISA - une « formation » différente, avec les avant-ventes. Et si on évaluait ces initiatives ? Un petit tour et s'en vont, ou une pratique qui s'inscrit dans la durée ?

Car les vieux démons reprennent trop souvent le dessus, et à tous les niveaux. De multiples défis sont aussi toujours là, pour Oracle, et pour les premiers exposés : ses salariés.

Que dire en effet de l'atteinte des « achievements » commerciaux en FY19, encore plus catastrophiques que l'année précédente et des résultats Q1, pas formidables, qui ne vont pas encore changer la donne.

Que dire aussi des rachats d'actions qui dépassent les investissements R&D et industriels.

OpenWorld a ouvert la porte à un renforcement de la qualité et la profondeur de la relation client.

L'Experience Day en est une première déclinaison.

Il ne faudrait pas que cela ne soit qu'un verdissement du logo...

[Réagissez. Commentez cet article](#)

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

EN DIRECT DU **CSE**
L'actualité sociale de vos élus **ORACLE**

page 4

QUE FAIT **ORACLE**
POUR SES SALARIES ?

page 2

vismavie

VIS MA VIE
D'ADR

page 3

AVEZ-VOUS DIT BIEN-
ÊTRE AU TRAVAIL ?



page 6

GUIDE DES SALAIRES BY CFTC

page 7

Comment se positionner ?

DEGRESSIVITE DES ALLOCATIONS

CHOMAGE

page 8

Suite des décrets publiés fin juillet 2019

DU NOUVEAU POUR L'ÉPARGNE RETRAITE

Loi Pacte : un nouveau dispositif mieux conçu

page 8

VACCINATION ANTI GRIPPE

page 7

Le service médical d'Oracle propose de vous vacciner

Votre Équipe CFTC Cadres Oracle



Frédéric Georgi
06.15.71.48.21
Délégué Syndical



Fabrice Cavazzini
06.85.83.09.59
Délégué Syndical



Philippe Crozatier
06.15.43.06.07
Délégué Syndical



François Hervieu
06.13.58.72.74
Délégué Syndical



Et toujours avec
le soutien de
Brigitte Desindes
06.75.09.18.51

Vice Présidente
Union Régionale Ile de France
Présidente
Union Départementale 78



QUE FAIT ORACLE POUR SES SALARIES ?

Dans la même semaine :

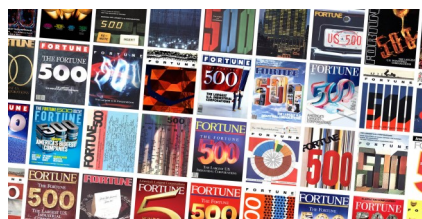
- Certains salariés reçoivent le 15 octobre un démenti, ou plutôt un kit de démenti, concernant un article particulièrement acerbe publié [le 9 du mois par Bloomberg, sur Oracle](#),
- et nous pouvons lire aussi un article certes moins acerbe dans Fortune (il n'a d'ailleurs pas suscité de démenti qui nous soit parvenu), mais que les salariés peuvent aussi lire avec inquiétude (traduit ci-dessous).

Il est très rare que les salariés Oracle reçoivent un kit pour démonter les propos d'un article de presse. Le kit s'appelle « Oracle response ». Est-ce d'ailleurs une coïncidence que dès la semaine suivante, nous recevions une formation obligatoire sur les grands messages de Open World, avec vidéo à produire... dans les 4 jours à compter de la réception de l'email d'inscription.

L'article de Bloomberg est particulièrement acerbe, par exemple « Oracle a échoué », « son évolution vers le Cloud relève du supplice de Sisyphe, avec de douloureux mauvais départs, des voies sans issues, et des querelles internes ». « L'embauche de tombereaux de nouveaux entrants a été suivie de licenciements massifs, sapant le moral des salariés ». Les faiseurs d'opinion font leur travail, et ici on peut comprendre qu'Oracle veuille répliquer.

L'autre article, publié dans « Fortune » le 18 octobre, est le suivant :

En voici la traduction.



« Oracle fait face à de sérieux défis suite au décès de son co-CEO Mark Hurd ce vendredi.

Le géant de la database Oracle fait face à un futur incertain dans son industrie, l'IT, qui change rapidement. Mais même avant le décès de Mark Hurd, la société peinait à suivre.

Sous l'égide de Hurd, Oracle s'est lancé dans une stratégie ambitieuse de concurrence des super-géants de la Tech tels qu'Amazon et Microsoft dans le Cloud, laquelle repose sur la vente de capacité informatique à la demande aux entreprises clientes. Néanmoins, Oracle n'a pas réussi à gagner suffisamment de parts de marché sur cette offre, au point d'être qualifié de « niche player » par Gartner.

En 2009, le fondateur d'Oracle Larry Ellison avait ridiculisé le Cloud en le qualifiant de passade. Très rapidement ensuite, il avait changé de disque et requalifié le Cloud comme clé du futur d'Oracle.

Une des raisons de la conversion d'Oracle au Cloud est Hurd, indiquait le fondateur de Constellation Research R « Ray » Wang. Hurd, qui a rejoint Oracle en 2010, a prêché la transition d'Oracle vers le Cloud, et il est devenu la voix d'Oracle pour cette stratégie, prenant la parole devant les journalistes au lieu d'Ellison, ou de Safra Catz qui est beaucoup plus réservée envers la presse.

« Il était le grand évangéliste du Cloud », dit Wang.

Le décès de Hurd va susciter un grand changement pour Oracle et Ellison, ce dernier ami personnel de Hurd (...)

Une des responsabilités de Hurd chez Oracle était de superviser les ventes, ceci incluant le recrutement, et de mettre en place des « bootcamps » dont l'objet était de former à vendre des services et produits Cloud, dit Wang. Avant, Oracle n'avait pas de tels programmes de formation.

Et pourtant, Oracle n'a jamais réussi à

gagner de part de marché significative contre des concurrents tels qu'Amazon et Microsoft. En Septembre 2018, Thomas Kurian, dirigeant pourtant depuis longtemps chez Oracle, est parti pour devenir le leader du Cloud Computing de Google, qui a une part de marché plus importante qu'Oracle.

Il semble qu'Oracle changerait de stratégie et vendrait les versions Cloud de la database et ses applications, plutôt que la capacité informatique (compute) en Cloud, selon un article de Bloomberg (Note : en fait le journaliste reprend ici assez paresseusement l'article controversé plus haut). Plus que concurrencer Microsoft et Amazon, Oracle adopte la feuille de route de son rival SalesForce en vendant du software en Cloud plutôt que de l'infrastructure.

« Ils travaillent maintenant sur des solutions Cloud dédiées à des secteurs d'activité » a indiqué Liz Herbert, analyste chez Forrester. « Mark a indiqué que les solutions dédiées représentent encore plus de potentiel pour Oracle que les solutions horizontales ».

Certains analystes financiers saluent cette nouvelle stratégie, bien que Crédit Suisse ait décrit les derniers résultats financiers d'Oracle de mitigés. Alors qu'Oracle a affiché 9.22 milliards de ventes en Q1, au-dessous du consensus, Crédit Suisse estime que les versions Cloud de ses applications et services database pourraient devenir la source de ventes significatives.

Mais les analystes de Morgan Stanley sont moins enthousiastes, relevant que l'absence de Hurd, déjà en septembre, pourrait susciter des problèmes d'exécution. (...)



ooo/ooo

Nonobstant qui va remplacer Hurd ou si même il sera remplacé, la société a besoin de croissance. Dans un domaine qui évolue rapidement, Oracle ne peut se permettre de rester inactif».

Vous vous ferez votre opinion sur ces articles, la presse d'opinion, y compris business, est là pour susciter vos réflexions. Dans un sens, de tels articles sont du pain béni pour les coupeurs de coûts qui feront payer les errements de la stratégie aux salariés qui seront renvoyés.

Quoiqu'il ne faille pas oublier qu'Oracle dégage 11 milliards de marge nette sur un peu moins de 40 milliards de chiffre d'affaires, et reste en tête de la profitabilité de son secteur d'activité. Les articles peuvent donc a contrario aussi être du pain béni pour les salariés qui n'en peuvent mais (de cette stratégie) et dont le management mettra trop facilement en avant leurs supposées « insuffisances ».

Plus d'investissement dans la conversion, les formations utiles, les Labs verticaux,

seraient largement bienvenus.

Et surtout comment faire maintenant ? Le training OOW ne résoudra pas les défis que nos commerciaux et nos consultants affrontent. Nous avons parlé de formation et d'être acteur de son propre changement récemment. Réfléchissons-y encore plus, ensemble.

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

VIS MA VIE : D'ADR

C'est la danse des acronymes : le CPR, le KAD FY20 qui suit le modèle CPR (ah bon ?), et voici l'ADR.

ADR ? pour Autonomous Database Rep. Il (elle) est en charge de vendre de l'Autonomous non pas par tombereaux (les fameux « tons of software » que Richard Smith vendait chez IBM, comme il le dit lui-même), mais comme des petits pains. C'est-à-dire par petits deals, dont le montant (par exemple 15K) serait compensé par le nombre de transactions par ADR. Et surtout si certains petits pains se transforment en gros gâteaux : « le land & expand ».

Et il (elle) vend quoi au fait ?

En réalité des « Unified Credits », bref n'importe quel service IaaS/PaaS, sauf que c'est le Datawarehouse ou la Database autonomes qu'il met en avant dans sa vente.

La bonne nouvelle, c'est que c'est le moment du Cloud. C'est même le marché, et depuis presque trop longtemps, puisque qu'Oracle s'efforce d'y rattraper son retard. C'est aussi le bon moment de l'offre : la base autonome est prête, les concurrents seraient du « tout venant ». Maintenant il semble que cette nouveauté ait du mal à trouver son marché.

C'est là que l'ADR intervient.

Il (elle) doit signer nombre de transac-



tions qui feront que de nombreux clients vont s'y mettre.

Dans la pratique, c'est plus facile à dire qu'à faire (un, deux, trois, quatre ou plus, deals par mois, soyons fous, car à ce niveau il en faut beaucoup pour arriver à quota). Voilà pourquoi, nous semble-t-il :

- Pour que ça déroule, il faut une combinaison de contacts qualifiés (la personne travaille toujours là, à ce poste, et on a son téléphone direct) et de cas d'usage. En effet il faut matcher un cas d'usage, IT ou business, au contact à qui ce cas d'usage « parlera ». Là on a 15 cas d'usage dont certains très IT, d'autres plus vagues (un « besoin » analytics).
- Il y a bien une base de contacts, des milliers par territoire, ce qui fait que pour tout couvrir il faut appeler entre 15 et 30 contacts par jour, passer le filtre du standard ou de l'assistante, y compris celui d' « Oracle ? ah non ce n'est pas moi qui m'en occupe », « Oracle ? non on ne veut plus travailler avec vous », pour enfin, après nombre d'appels infructueux, être suffisamment alerte pour que LE call du

jour avec le bon contact débouche sur ... un lead. Un lead c'est un contact qui pourrait s'avérer vraiment intéressé. Il faut alors dérouler la pelote sur le besoin, tout en ayant contre soi le temps du client, son budget, les décisionnaires, etc. tout prend du temps, enclencher la vente quoi, et conclure.

- Il est communément admis que les cas d'usage métiers sont ceux qui déclenchent une vente dans le domaine BI (analytique). Là la tâche est ardue, et à moins de connaître toutes les industries et dans chaque industrie des dizaines de cas d'usage métiers (on n'a pas ça chez Oracle, et puis cette compétence n'existe pas, ne peut pas exister), il faut encore tomber sur... le bon contact pour ce cas d'usage. Là la partie découverte prend évidemment beaucoup de temps. Un type de vente très intéressant, mais un défi absolu pour l'ADR, car il n'a pas ce temps-là.

Le job se définit en même temps qu'il se déroule, il faut faire chaque jour preuve de méthode, de discernement, d'agilité sur la façon de s'y prendre, accepter essais et erreurs, ajustements et frustrations.

Bon courage, dans quelques mois nous reparlerons de l'ADR en mode croisière, si cette phase bienvenue se présente enfin.

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



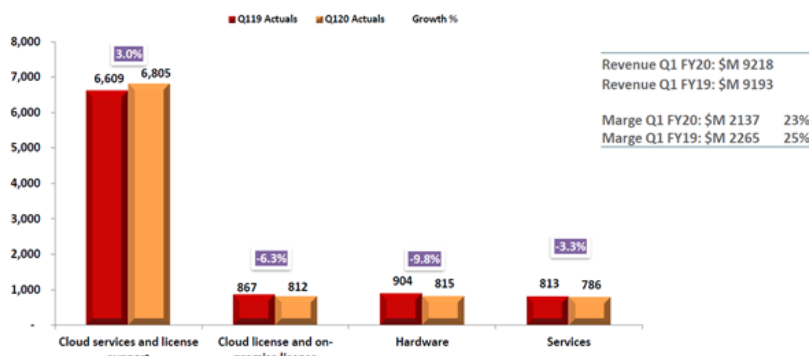
EN DIRECT DU CSE ORACLE

LES RESULTATS Q1

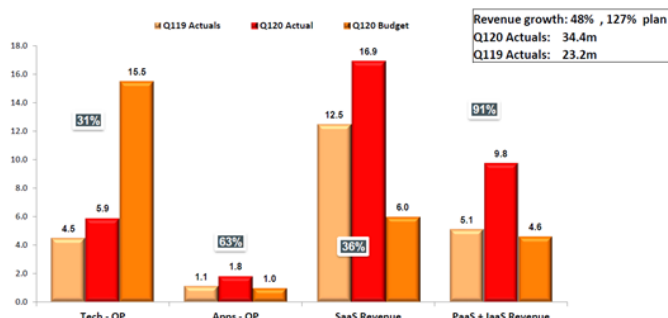
Résultats de la Corp. mitigés. Croissance molle côté Cloud (+3%) qui compense néanmoins largement une petite baisse des ventes on-premise (-6,3%). La marge se tasse un peu.

Hélas, en France, la situation est contrastée. Si les « License and Cloud Revenue » (pas bookings, précision importante) grimpent de presque 50% par rapport à Q1 de l'année passée, c'est tant mieux, grâce au Cloud revenue (SaaS,

Corporation – Q1FY20 Revenue all LOBs (M\$)



France – License and Cloud Revenue Q1FY20 (M\$)



PaaS et IaaS) alors que le OnPrem est loin des attentes. Côté Support c'est plat, ce qui est bien. Le Cloud ne tarit pas pour le moment cette source. ACS (-7%) et le Conseil (-3%) souffrent un peu, Managed Services dégringole (-23%) mais c'est plutôt attendu compte tenu de la transition vers le Cloud. Il faut saluer enfin la belle performance de Cloud Systems, i.e. les Exadata OnPrem en particulier, qui font 7 fois mieux qu'à la même période l'année passée, et le double de l'objectif attendu. Chapeau !

[Retrouvez ici toute la présentation des résultats Q1 délivrée par Stefan](#)

LES CHEQUES VACANCES ANCV ARRIVENT

Voilà une évolution majeure dans les bénéfices aux employés que le CSE met en place. La CFTC s'y était engagée, nous l'avons fait. Dès Janvier, vous pourrez commander vos chèques. Nous offrirons des facilités de paiement au besoin, car il faudra payer (un peu) pour recevoir (beaucoup plus !) Tout le monde est bénéficiaire, avec une rentabilité de votre « placement » de 1,9 à 4 fois selon votre tranche. Et vous bénéficierez toujours des voyages, des séjours libres enfants, des colos, de la billetterie...

Bref, une vraie belle évolution !

Tous les détails en Janvier !



LA FERMETURE DU CONSEIL EN FIN D'ANNEE

Comme d'habitude, le management du Conseil impose des prises de congés, 4 jours de RTT au moins, entre les 23/12 et 03/01. Nous regrettons cette contrainte, mais pour la plupart elle ne sera pas forte, le management ayant assuré de sa bienveillance pour des cas particuliers. En

dehors de ces 4 jours, que vous poserez, soit en RTT, à défaut en CP (si vous en avez !) vous pourrez venir normalement au bureau. La « Fermeture » du Conseil est toute relative...

[Retrouvez ici l'avis du CSE sur les modalités de ce repos forcé. Il précise bien vos droits et options](#)



ooo/ooo

LES ACHIEVEMENTS FY2019. TOUJOURS DUR EST L'ATTERRISAGE

Nous avons obtenu que soit présentées aux élus les moyennes des performances individuelles des populations au variable. Une juste distribution des objectifs, SMART, doit se traduire par une atteinte globale de ceux-ci. Pour une bonne dynamique, une bonne motivation. Hélas, nous en sommes loin, comme la majorité s'en est rendue compte... par elle-même. Mais la réalité dépasse la raison... FY18 était dégradée. FY19 pire encore. Voici quelques éléments de synthèse. L'ensemble des données et slides est [disponible ici](#).

Voyons en premier lieu la performance générale en France, par grande fonction :

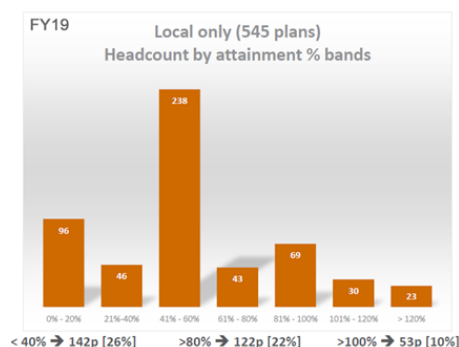
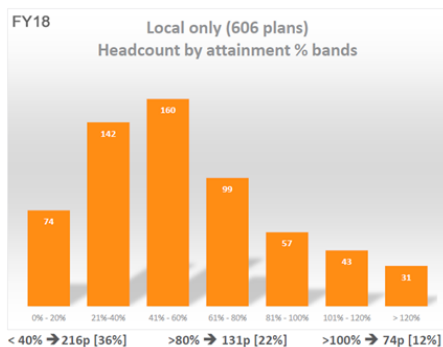
Notez que les License en général, les Services, comme le résultat global atteignent l'objectif...

| Revenus globaux | FY17 | | FY18 | | FY19 | |
|-------------------------|--------------|--|--------------|---------------------------|--------------|---------------------------|
| | Rev | | Rev | achiev% (as of June 2018) | Rev | achiev% (as of June 2018) |
| License | 188,4 | | 202,5 | 91% | 209,7 | 102,20% |
| HW | 41,8 | | 21,1 | 70% | 15,9 | 69,90% |
| Conseil | 28,3 | | 31,4 | 103% | 31,4 | 94,70% |
| Services (ACS, Support) | 691,2 | | 721,3 | 100% | 715,4 | 101,80% |
| MCS | 7,0 | | 6,4 | 88% | 5,0 | 70,50% |
| OU | 5,0 | | 3,7 | 96% | 2,8 | 69,20% |
| Total Revenue | 961,7 | | 986,5 | 97% | 980,3 | 100,50% |

| Achievement par employés | FY18 | | FY19 | |
|--------------------------|--------------|------|--------------|------|
| | Sales Credit | Pool | Sales Credit | Pool |
| License | 64% | 52% | 54% | 62% |
| Conseil | 137% | | 102% | |
| Services (ACS, Support) | 102% | 72% | 96% | 61% |
| OU | 79% | 60% | 74% | 46% |
| Nb Employees | 336 | 372 | 321 | 307 |
| Total achievement | 71% | 52% | 60% | 62% |

Comparons ces chiffres globaux aux réalités individuelles moyennes. Il y a, sauf au conseil, une vraie disparité... en défaveur des contributeurs individuels. Plus de détails en fonction des pools, des grades, voire des KAD, [sont disponibles dans les mêmes slides ici](#). Et encore, ces chiffres sont-ils corrigés des mesures Corp. ayant permis à certains pools d'être partiellement rattrapés.

Nous terminons cette sombre page par les atteintes moyennes globales des employés au variable. On est à des années lumières des objectifs SMART. Avec les conséquences individuelles et globales que l'on sait. Là encore, tous les détails par LOBs sont disponibles dans les slides. Il faut le voir pour le croire.



AJUSTEMENT DE LA CAR POLICY POUR LES AVANT-VENTES

Précisons cette bonne nouvelle. Quelle que soit votre LOB ou votre GBU, si vous êtes « avant-vente » vous êtes concerné par l'alignement de votre grille sur celle des « sales ». Autrement dit, si votre job code est l'un des suivants, c'est bon !

| | |
|------|----------------------------|
| 9201 | Senior Sales Consultant |
| 9301 | Principal Sales Consultant |
| 9401 | TL Sales Consultant |



NOUVEAU SITE, NOUVEAU LOGO, NOUVEAUX GOODIES... BIENTÔT... SEREZ-VOUS PRETS ?



AVEZ-VOUS DIT BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ?



Entre changement souhaité, voire obligé, souffrance au travail, nous en avons parlé en juin « *Et comme on ne peut plus discuter du contenu, on ne peut plus discuter que d'une chose : les résultats. Alors que le résultat n'est qu'une partie du travail. Le point d'arrivée est devenu l'alpha et l'oméga de toute la vie en entreprise. C'est un point d'arrivée chiffré et il est individualisé, donc il ne prend pas en compte les interactions ; alors que tout est interaction dans une entreprise* », et injonction au bien-être, où se situer ?

On voit beaucoup d'Oracliens partir, et leur message de départ porte presque toujours sur leurs meilleurs souvenirs... et toujours liés aux gens, bien sûr. A l'heure de la grande enquête « **Comment -vous sentez-vous ?** » chez Oracle, oui, oui, l'enquête de Glint, qui se souviendra de ce qu'il a dit, qui a accès aux résultats, autrement dit vous sert-elle à quelque chose ?

Le startuppeur Charles de Fréminville, qui mesure le bien-être au travail chez ses clients dont EDF, Orange ou L'Oréal, relate ceci « *Il y a trois problèmes dont je sais, quel que soit le client, qu'ils vont émerger : la stratégie, la rémunération et les réunions. Pour ce qui est du premier point, les gens ne savent pas où ils vont, alors que les dirigeants sont persuadés de s'éreinter à le leur expliquer. Concernant la rémunération, les gens ne comprennent pas comment sont structurées*

Notre dernière Newsletter CFTC abordait le changement : d'Oracle, de nos clients, de notre environnement (l'ubiquité du digital), et par là de notre propre changement en tant que salarié d'Oracle.

les grilles de salaires. Enfin la réunionite reste un problème récurrent. Alors qu'il y a des actions simples à mener : fixer un ordre du jour précis et une durée assez courte, et fermer les ordinateurs et les téléphones pendant la réunion ».

Sur le premier point, la stratégie, vos délégués CFTC ont salué le nouveau « mission statement » de Larry (voir [notre newsletter de septembre](#)) tout en nous interrogeant sur son universalité : quid des Apps, quid d'une offre Analytics de bout en bout, et métier ? Et oui en juin nos dirigeants s'évertuaient à nous asséner « why Oracle, why now », tout en prônant le retour de l'ULA (l'an passé c'était l'Exadata), mais restaient à ceux qui écoutent les vidéos de l'Immersion Training d'imaginer le lien entre cette « stratégie » et le client : le business case. On dit aussi le storytelling, c'est plus dans l'air du temps. Mais si difficile, car cela prend beaucoup plus de temps que d'assembler des slides. Tiens, un sujet de « formation » ?

Sur le deuxième point, la rémunération, la CFTC vous permet déjà de vous situer, [Guide des Salaires chez OracleFY20 by CFTC](#). Une fois ceci établi, les augmentations sont balayées quand seule la diminution des écarts de salaires hommes-femmes surnage. Plus de transparence serait bienvenue.

Enfin sur le dernier point, la réunionite, un VP anglais d'Oracle donnait à son groupe des amendes pour portable ouvert, téléphone ouvert, et même, humour anglais oblige, « bad outfit ». Un Italien se voyait presque infliger toujours cette dernière : vêtu à la mode italienne, il était soit « trop rouge », « trop jaune » bref « trop typé »; heureusement

la cagnotte était toujours dépensée en commun, et les amendes données avec bonne humeur. Le peu de discipline étant ce qui fait le charme d'Oracle (hormis le respect des « process » aliénants, ceci compensant donc ceux-là), chacun s'arrangera comme il peut pour résoudre le problème du temps perdu en réunions improductives ou inutiles. Réfléchissons à une « formation » ici, non ?

Et laissons C. de Fréminville conclure :

« Ce qui mine les grands groupes, c'est la perte de sens. Les entreprises les plus performantes sont au contraire celles où la créativité, le sentiment de sens, la fierté d'appartenance sont les plus forts. Au lieu de passer un coup de peinture, il vaut mieux réexpliquer la stratégie et remettre ce que vous faites en perspective... On travaille pour gagner sa vie, obtenir une reconnaissance sociale, créer du lien social, donner du sens à sa vie. Plutôt que de bonheur au travail, je préfère parler de bien-être et d'engagement. Dans les années 70, le psychologue Mihaly Csikszentmihalyi a défini la notion de flow, qui est l'équivalent de ce que peut ressentir un pianiste quand il joue : il ne travaille plus, il est dans le laisser-aller, l'absorption totale.

Le travail, PARFOIS, nous permet d'atteindre ce flow, par exemple le développeur et son code. Ce n'est pas le propre du travail de nous rendre heureux mais il peut nous absorber de manière positive. »

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

GUIDE DES SALAIRES BY CFTC : Comment se positionner ?

Comme chaque année lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires), la Direction nous a communiqué des informations sur les salaires, par genre, par fonction, par grade, etc...

Retrouvez vous-même les informations que vous recherchez en [consultant ce simple outil](#) mis à jour avec ces nouvelles données.

Afin de bien vous positionner, expliquons à nouveau 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 égales : l'un 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 Oracleiens dont le revenu salarial est le plus élevé. Ce calcul est fait selon des critères


Mid-point et Split par Job Code

Données indisponibles.
Cette année, la Direction n'a pas souhaité nous transmettre les informations par Job Code.

Split recommandé

Guide Salaires by CFTC Cadres

Données au 31 décembre 2018



Salaire par Fonction, Grade et Genre

| Fonction | Grade | Genre | Salaire Fixe | | | | Salaire OTE | | | |
|----------|-------|-------|--------------|------------------|----------|----------|-------------|------------------|----------|----------|
| | | | Moyen | Médian mid-point | Minimum | Maximum | Moyen | Médian mid-point | Minimum | Maximum |
| ADMIN | IC1 | Femme | 47 523 € | 44 094 € | 35 857 € | 87 561 € | 47 523 € | 44 094 € | 35 857 € | 87 561 € |

Nombre de salariés(s) : 20

Salaire par Grade

| Fonction | Grade | Salaire Fixe | | | | Salaire OTE | | | |
|----------|-------|--------------|------------------|----------|----------|-------------|------------------|----------|----------|
| | | Moyen | Médian mid-point | Minimum | Maximum | Moyen | Médian mid-point | Minimum | Maximum |
| ALL | IC1 | 41 238 € | 39 732 € | 24 000 € | 87 561 € | 41 662 € | 39 732 € | 24 000 € | 87 561 € |

Ce guide des salaires chez Oracle by CFTC reste [disponible sur le bandeau de droite de notre blog](#).

divers (job, grade, 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 supérieur 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.

[Réagissez. Commentez cet article](#)

VACCINATION ANTI GRIPPE

Ne laissez pas la grippe vous atteindre, empêchez-la de se propager.

Pensez aux plus âgés, à vos enfants (petits ou grands), à votre conjoint(e), à vos amis et collègues.

Pensez à vous, faites-vous vacciner !

Cette année encore, le service médical d'Oracle propose de vous vacciner gratuitement et sans rendez-vous à l'infirmerie de Colombes (Hall C – Rez de chaussée).

Profitez-en !

Si vous avez déjà été vacciné(e) une fois (*), c'est bon, vous pouvez y aller du 24 octobre au 29 novembre 2019, tous les jours de 10h00 à 13h00 et de 14h30 à 17h30.

Vous pouvez contacter les infirmières ou le médecin si besoin : infirmierie_fr@oracle.com ou 01 57 60 89 36 ou encore 01 57 60 24 12.



[Réagissez. Commentez cet article](#)

DEGRESSIVITE DES ALLOCATIONS CHOMAGE

Les décrets sur la dégressivité des allocations chômage, publiés fin juillet 2019, entreront en vigueur en novembre.

Dans le cadre d'un PSE ou d'une rupture conventionnelle, il est naturel de faire quelques calculs, afin de savoir sur quoi l'on peut compter pour affronter la vie après Oracle. En particulier en cas de projet de reconversion, au cycle long. Mais aussi pour ceux qui, en raison de leur âge par exemple, pourront avoir plus du mal à rebondir.

La dégressivité des indemnités chômage pour les hauts revenus.

La réforme de l'assurance-chômage prévoit l'introduction de la dégressivité des allocations chômage, pour les 10 % des salariés payés plus de 4 500 euros bruts, ceux-ci verront leur indemnisation réduite de 30 % à partir du 7ème mois de chômage – avec un plancher fixé à 2 261 euros nets, montant sous lequel l'allocation ne pourra baisser. Les allocataires de

plus de 57 ans ne sont pas concernés, heureusement. Mais la difficulté de réemploi commence hélas bien plus tôt.

[Retrouvez ici](#)
[Les décrets sur la dégressivité des allocations chômage, publiés fin juillet 2019](#)

Il nous semble, que pour des raisons populistes, une fois n'est pas coutume, le gouvernement « stigmatise » les cadres, en « prétendant que ces derniers sont des favorisés, et que le montant trop 'généreux' de leurs allocations chômage ne les incite pas » à retrouver un emploi. Mais ces mêmes cadres, étant peu au chômage, payent des cotisations qui représentent 42 % des ressources du régime, et des allocations qui comptent



seulement pour 15 % des dépenses.

La CFTC regrette que les droits acquis par ces employés soient ainsi considérés comme des variables d'ajustement dans le budget de l'État. Le niveau de revenu ainsi que le taux d'abattement annoncés apparaissent purement et simplement confiscatoires. Nous aurions préféré le raisonnement inverse avec des allocations et des cotisations déplaçonnées. La meilleure employabilité des « hauts revenus » aurait produit plus de recettes que de dépenses, et amélioré l'équité de traitement de chacun.

 [Réagissez, Commentez cet article](#)

DU NOUVEAU DU COTE DE L'EPARGNE RETRAITE

Voté au printemps dernier dans le cadre de la loi Pacte, un nouveau dispositif mieux conçu voit le jour : le plan d'épargne retraite (PER).

Les nouveautés que nous décrivons rapidement ici vont être mise en œuvre chez Oracle prochainement. Nous y reviendrons donc, mais voici pour dévoiler le sujet quelques informations de fond.

Il s'agit de faciliter et optimiser l'effort d'épargne pour la retraite, via **un mécanisme unique : le PER**, qui recevra toutes les sommes que vous ou votre employeur mettez de côté en vue de votre retraite supplémentaire. Tout PER comprendra trois compartiments que vous pourrez alimenter selon votre situation. Le premier recueillera les versements volontaires individuels, à l'image des sommes souscrites jusqu'ici sur les contrats Madelin ou sur les plans d'épargne retraite populaire (Perp). Le deuxième sera une sorte de Perco et rece-

vra les sommes issues de l'épargne salariale : la participation, l'intéressement, la monétisation du compte épargne temps (CET). Quant au troisième, il servira de réceptacle à tous les versements obligatoires émanant de l'employeur et du salarié bénéficiaire, un « article 83 » bis, en quelque sorte.

Le traitement fiscal sera différent en fonction de ces compartiments.

L'intérêt principal de ce nouveau réceptacle unique est de pouvoir y déposer les sommes investies dans d'autres supports d'épargne, de sorte que votre parcours professionnel (libéral, indépendant, salarié, ...) puisse rester consolidé au même endroit. Y compris lorsque vous changez d'employeur, vous pourrez faire suivre

Calendrier de Mise en Œuvre

1^{er} octobre 2019

Lancement de la commercialisation des nouveaux PER prévus par la loi PACTE. Les épargnants disposant déjà d'un ancien produit d'épargne retraite (PERP, Madelin, Préfon, COREM, CRH, PERCO, article 83) ont la possibilité de transférer leur épargne dans un nouveau PER. Les entreprises souscriptrices peuvent faire évoluer leur produit d'épargne retraite pour bénéficier des avantages permis par la loi PACTE.

1^{er} octobre 2020

Les anciens produits d'épargne retraite (PERP, Madelin, Préfon, COREM, CRH, PERCO, article 83) seront fermés à la commercialisation, **sauf s'ils ont été modifiés afin d'être mis en conformité avec les règles du Plan d'épargne retraite (PER)**.

1^{er} janvier 2023

Date limite, pour les épargnants, pour bénéficier d'un avantage fiscal exceptionnel en cas de transfert de l'assurance vie vers un nouveau PER. Durant ce délai, tout rachat réalisé sur un contrat d'assurance vie de plus de 8 ans fera l'objet d'un abattement fiscal doublé, à condition que les sommes soient réinvesties dans un PER et que le rachat soit effectué au moins 5 ans avant le départ en retraite.

ooo/ooo

000/000

vos actifs d'un PER collectif à un autre. Ainsi, fini l'émiettement des encours sur de multiples contrats, ouverts tout au long de la vie active au gré des évolutions de carrière. Plus question d'avoir trois PERCO différents, un Madelin, un article 83 et...etc.

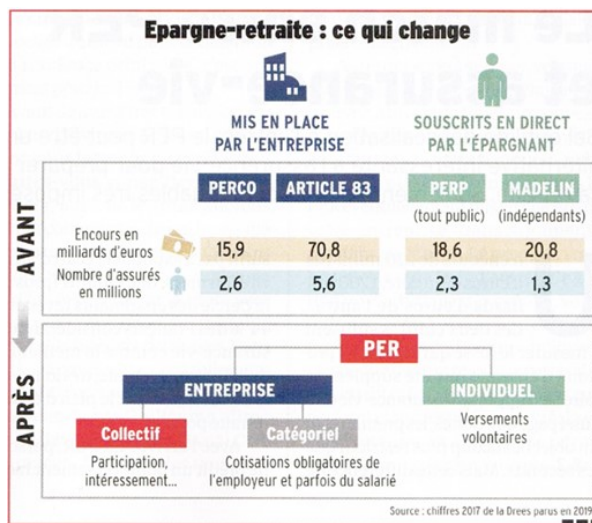
Seconde avancée majeure, la sortie enfin possible en capital (sauf pour le compartiment des cotisations obligatoires).

Vous pourrez choisir entre une rente, un capital ou un peu des deux. Selon les situations de chacun, il peut être plus sécurisant de partir en rente, ou plus avantageux de sortir en capital. Et cette souplesse est rétroactive, y compris si vous aviez placé vos actifs sur des supports qui ne le permettaient pas à l'origine. Il faudra juste transférer ces sommes sur un PER.

Enfin, il faut aussi noter l'arrivée d'un

cas de sortie anticipée attendu : l'acquisition de la résidence principale. Cela permet de motiver aussi les plus jeunes au système. Comme pour la sortie en capital, cette option ne sera pas ouverte au compartiment des cotisations obligatoires.

D'ici à la mise en place du PER collectif d'Oracle, n'oubliez pas de gérer astucieusement vos actifs. Beaucoup trop restent scotchés sur des supports monétaires, aux taux négatifs, et pour plusieurs années encore vraisemblablement. Pourquoi perdre son argent quand quelques clics suffisent à le diriger sur des supports plus rentables ?



RAPPEL : Transfert du CET vers le PERCO : date limite au 15 novembre 2019

Vous avez jusqu'au 15 novembre 2019 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 cette année par :

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

Vous souhaitez effectuer le transfert dès à présent et connaître le montant de l'abondement ?

Transfert de jour(s) :

L'opération de transfert se fait au travers de l'outil OTL (en choisissant « transfert PERCO » dans les

types d'absences et en indiquant le nombre de jours que vous voulez transférer). Abondement équivalent à 50% du transfert, le montant de l'abondement étant limité à 700 euros par an et par salarié.

Versement(s) volontaire(s) :

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 ou par prélèvement automatique et régulier. Abondement équivalent à 100% du versement, le montant de l'abondement étant limité à 700 euros par an et par salarié.

⇒ [une calculatrice est à votre disposition ici \(Intranet Oracle\), afin de faire vos simulations.](#)

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.

Les deux modalités d'abondement sont cumulables mais le montant total de l'abondement annuel ne pourra excéder 700 euros bruts par salarié au titre de l'exercice considéré.

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

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

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

AVEC LA CFTC, LE SYNDICALISME CONSTRUCTIF À VOTRE SERVICE !



Qu'est ce que la CFTC ?

La CFTC est une Confédération syndicale riche d'une expérience de près d'un siècle.

Nos valeurs

La recherche de solutions nouvelles : un syndicalisme constructif et positif, où l'humain trouve toute sa place, d'un point de vue tant matériel que moral.

Nos missions

- Défendre les intérêts et les droits de tous les actifs, en priorité à travers le dialogue, tout d'abord dans l'entreprise, mais également partout où la CFTC est présente.
- Porter la voix de tous et négocier pour les actifs un cadre professionnel optimal.
- Bâtir votre environnement social en siégeant dans les organismes paritaires (retraite, logement, chômage, famille, santé, formation...), en y promouvant de nouveaux droits et en informant tous les actifs.

Vous souhaitez soutenir nos actions en toute confidentialité ? Il vous suffit de remplir [ce formulaire](#), de nous le renvoyer ou de nous l'apporter dans notre bureau à côté du CE.






[Devenez Adhérents !](#)

La cotisation est déductible de vos revenus au deux tiers, au final il ne vous en coûtera que quelques euros par mois.



Vos adhésions sont nos ressources. Elles vous donnent accès à un accompagnement social et juridique.

Profitez-en !

JURASSISTANCE **LE + DES ADHÉRENTS CFTC**

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
|  Internet |  Le logement |  Le véhicule |  La Consommation |  La Famille |
|---|--|--|--|---|

FICHES PRATIQUES, COURRIERS TYPES, ACTUALITÉS... LES RÉPONSES 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.