



NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Octobre-Novembre 2018

L'ÉDITO

ON NE VA PAS CHANGER

Les résultats semblent encore faibles. Déjà des rumeurs de nième plan. Jusqu'ou ira-t-on dans cette voie ? L'individualisme s'exacerbe, la recherche du profit à tout prix devient une forme d'action.

On coupe, on zappe, on réduit, on éparille, on ventile, on sous-paye.

Les élections professionnelles approchent, le ricolage de la com et le populisme surgissent, avec ses illusions et sa désinformation. Les promesses n'engagent plus que ceux qui veulent bien les entendre.

Tout cela n'est pas bon.

Pour que demain soit meilleur, il ne faut pas oublier l'homme. Il faudrait renverser la hiérarchie des valeurs. Et retrouver un grand leader.

C'est l'association client, employé et management de première ligne qui a fait, fait et fera encore le succès de la compagnie. C'est ce groupe qu'il faut entendre et valoriser. Il doit être remis au centre.



Nous sommes convaincus que chaque employé, chaque manager, ne demande qu'à être libéré. C'est la mentalité du groupe tout entier qui doit changer. Et cela ne peut être insufflé que par le (très) haut.

Encore faudrait-il qu'il y ait ce vrai leadership, ce leader que les gens veulent suivre

pour partir en guerre avec lui !

La France est en transition et notre filiale n'est pas assez incarnée. Cela pourrait être gérable s'il y avait, au-dessus, un guide. Hélas, ni Loïc, ni même Larry n'ont plus la capacité mobilisatrice nécessaire. Ce fut le cas. Ce ne l'est plus.

Nous appelons au réveil de la considération du soldat, du sous-officier... et de leurs clients, la seule analyse ne pouvant pas être qu'on ne vend pas parce qu'on ne sait pas pitcher le produit...

Nous espérons un nouveau souffle charismatique, qui sera bon tant en interne qu'en externe.

L'organisation doit changer, pour que chacun redevienne responsable de son action, reprenne un pouvoir de décision, utilise son bon sens commercial, échange honnêtement avec son client, ait des marges de discussion, soit libre de sa stratégie à moyen terme, ait un nouveau envie de se battre, pour atteindre des objectifs raisonnables, légitimement fixés par le management, en application d'une vision d'entreprise renouvelée.

L'organisation doit changer, pour que chacun soit reconnu à sa juste valeur.

Chacun doit pouvoir atteindre son succès, pour garder sa motivation.

Chacun doit pouvoir trouver une satisfaction dans son métier.

Chacun doit être loyalement employé et payé.

Chacun doit à nouveau pouvoir rêver grand.

Alors, en cette veille d'élections, on reste sur nos valeurs les plus chères, **l'humain au centre, et le dialogue constructif**. On l'a déjà dit, cela nous définit.

On ne cherche pas à gagner à tout prix. On ne peut sans doute pas satisfaire tout le monde à la fois non plus. Chacun a sa sensibilité, son approche, ses convictions, sa personnalité. Ses soucis et contraintes aussi. Nous le respectons.

Nous aimons les bonnes négociations, constructives où la recherche du compromis et la connaissance des limites de l'autre restent le cadre.

On n'obtient rien, ou à quel prix, dans le conflit.

Le passé des acquis le démontre. D'autres compagnies extérieures où le syndicalisme « s'en va-t'en guerre » sévit, n'ont pas grand chose dont on puisse être envieux (SAP, SAS, ...)

Nous restons dans la bienveillance, l'écoute et le dialogue.

Bref, on ne change rien. On reste mobilisés pour vous. Il y a tant à faire.

 [Réagissez. Commentez cet article](#)

LE PETIT GUIDE POUR L'ORACLIEN(NE)

80 pages d'informations, ...

page 2

CE QU'IL FAUT GARDER EN TÊTE...

Lorsque l'on réfléchit à une action juridique contre Oracle sur un sujet de rémunération.

page 3

L'ACTUALITÉ NOUS RENSEIGNE

TGI et Prud'hommes

page 5

CSM APPS :

71 % de réalisé = 0 € de comms

page 6

Avant dernière scène du court métrage ?

page 7

CLOUD@CUSTOMER

Veni, Pitchi, Vendi ?

page 8

SALAIRES AUX US : LA FIN DES SOLDES

page 4

RUPTURE CONVENTIONNELLE OU LICENCIEMENT/TRANSACTION

Que devez vous privilégier en cas de départ

page 9

LES AFFICHES DU MOMENT...

page 10

Vos Délégués Syndicaux



Brigitte Desindes
06.75.09.18.51



Frédéric GEORGI
06.15.71.48.21



Fabrice Cavazzini
06.85.83.09.59

IL EST ARRIVÉ !

Le « Petit Guide pour l'Oraclien(ne) » est disponible

80 pages d'informations, de conseils et de références pour tout savoir sur la vie chez Oracle, vos droits et vos avantages !

Il contient sûrement la réponse à votre question pratique (sinon, on le complètera !)

[Cliquez sur ce lien pour demander votre exemplaire !](#)

(ou passez le prendre à notre local au RDJ de Colombes)

Oracle France 2018

ORACLE CFTC
Cadres, Assimilés et Employés

Petit Guide pour l'Oraclien(ne)

Informations, Conseils et Références

L'équipe Oracle CFTC Cadres
À VOTRE ÉCOUTE
POUR LA DÉFENSE DE VOS INTÉRÊTS

Être bien informé, c'est déjà être plus fort

PRUNES À RÉPONDRE TOUJOURS PROPOSER

Syndicat national CFTC de l'Ingénierie, du Conseil, des Services et Technologies de l'Information – Branche **SYNTEC**
Union Générale des Ingénieurs Cadres et Assimilés CFTC

Email : cftcoracle@gmail.com - site Web : <http://cftcoracle.blogspot.co.uk/>

Brigitte DE SINDES 06 75 09 10 51 - Frédéric GEORGE 06 15 71 40 21
Fabrice CAVAZZINI 06 85 83 09 50 - Philippe CROZATIER 06 15 43 06 07

CE QU'IL FAUT GARDER EN TÊTE...

... lorsque l'on réfléchit à une action juridique contre Oracle sur un sujet de rémunération.



1- L'ACTION COLLECTIVE

L'action de groupe a été introduite en droit français en 2014 dans le Code de la consommation.

A ce jour, le nombre de procédures engagées reste inférieur à dix...

La Loi « Justice du XXIème siècle » du 18 novembre 2016 a étendu le champ de l'action de groupe aux domaines suivants :

- Discriminations (Code du travail et directive européenne)
- Protection des données personnelles
- Environnement
- Santé publique (Dommages liés notamment aux médicaments)

En France, une ACTION COLLECTIVE, en droit social, N'EXISTE PAS.

Notez que quand elle existe, elle n'est pas anonyme : la requête est déposée par un ou plusieurs plaignants nommés.

En matière de rémunérations en tout genre, l'action en justice d'une personne (physique ou morale) au nom d'une autre (ou d'un groupe d'autres) n'existe pas. On est en justice pour soi. La notion d'« une action juridique collective » n'existe pas.

2- LE SALAIRE EST UNE NOTION INDIVIDUELLE

Chacun a un contrat de travail différent, des droits sociaux différents, des modes de rémunération, des objectifs, des montants différents.

3- LA LÉGITIMITÉ DU CE

Il ne faut pas croire que le CE (et bientôt le CSE) puisse porter en justice un sujet

de rémunération de (certains) salariés.

Le CE n'a pas les prérogatives pour cela.

Les possibilités d'action en justice du CE (ou du CSE) sont limitées à son objet, qui est « d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production » (anc. art .L.2323-1 ; art. L. 2312-8 CT).

Ainsi, le comité ne peut présenter des demandes individuelles de salariés. Il peut, au contraire, ester si la société enfreint manifestement une règle de droit ou la convention collective à laquelle elle est rattachée, qui impacte tous les salariés.

4- LE CPH (CONSEIL DES PRUD'HOMMES) EST LE SEUL COMPÉTENT EN MATIÈRE DE SALAIRES ET RÉMUNÉRATIONS

Toute demande de dédommagement ou de sommes dues au titre de la rémunération ne peut se faire que devant le CPH.

Le juge statue sur la demande et le cas échéant condamne à un paiement de sommes dues, ou autres peines, et éventuellement y ajoute des dommages et intérêts, qui sont plafonnés.

Enfin, répétons que le CPH ne peut être saisi QUE de manière individuelle. Il est possible après la saisine de regrouper des dossiers comparables en une plaidoirie unique, qui débouchera sur un jugement de principe global, lequel sera ensuite *individualisé* pour chaque plaignant par le juge.

5- UN SYNDICAT PEUT SAISIR LE TGI EN SON NOM

Oui. Le tout est de trouver une matière à plainte recevable.

Dans le cas qui nous occupe, les commissions sous évaluées, cela ne peut être trouvé dans les T&C's puisque :

- Pour contourner le fait qu'elles émanent de la Corp et arrivent de manière identique dans tous les pays, un texte chapeau est ajouté qui indique que **tout ce qui est spécifiquement contraire à la loi locale est nul et non avenu. On ne saurait dénoncer quelque chose qui n'existe pas...**
- Elles ont été signées par nous-mêmes mais aussi par la CFDT (puisque les termes choquant ne sont pas valables, et qu'à notre demande forte les éléments de rémunération lors d'absences longues ont été modifiés à votre avantage, par exemple).
- Et on ne peut arguer une non application des règles, même les plus folles, bien au contraire...

Il s'agit donc de chercher ailleurs dans la politique de rémunération d'Oracle, des sujets recevables par le TGI et en dissonance avec le code du travail.

Dans le cas où le syndicat plaignant ait gain de cause, ce que nous souhaitons, et probablement après appel d'Oracle (gare au délai), la décision apportera des dommages et intérêts au syndicat et s'appliquera à Oracle. Donc de manière générique à tous les employés...

Donc pas d'espèces sonnantes et trébuchantes pour les salariés lésés, payés au variable, pour les problématiques de rémunération...

6- IL FAUT ENSUITE, ET DE TOUTE FAÇON, SAISIR INDIVIDUELLEMENT LE CPH

Chaque salarié de manière individuelle devra se pourvoir aux prud'hommes, pour que sur la base du jugement du TGI, le juge du CPH statue s'il y a lieu, ou pas, à dédommagement plafonné, rattrapage ou régularisation.

Mais la saisine du CPH ne peut pas porter sur des réclamations de rémunération de plus de 3 ans. Au-delà de cette période de 3 ans il y a prescription. Il faut donc imaginer que la saisine du TGI, le juge-

ooo/ooo

ooo/ooo

ment, puis le jugement en appel sans doute, voir en cassation, se fasse suffisamment vite...

Nous sommes déjà à 5 mois de la fin de FY18, il reste 2 ans et demi au maximum... 1 an et demi si on veut aussi remettre en cause les commissionnements de FY17...

Rien n'est lancé à cette date, à part des mots, ce qui n'est réellement pas surprenant.

7- ENFIN, LES DISPOSITIONS DE PSE ET DU CAA POURRAIENT NE PAS S'APPLIQUER À DES SALAIRES AYANT UN CONTEN-TIEUX EN COURS OU PASSÉ AVEC ORACLE

Rappelons que pour ces dispositifs, la base est le volontariat... accepté ou pas par la Direction.

Vous imaginez, ou même espérez en profiter ? Réfléchissez...

Évidemment, c'est pour cela qu'une action collective anonyme serait tellement bien. Mais ça n'existe pas.

Alors que peut-on faire, que faisons-nous ?

Vous savez que la CFTC et la CFE-CGC se sont associés pour cette cause et avec

l'éclairage de nos conseils juridiques, les faits se sont imposés à nous et c'est pour cela que nous avons écarté in fine la voix juridique portée par le CE ou nous-mêmes, pour les sujets de rémunération trop faiblement perçues.

Le renoncement fait parfois preuve de responsabilité.

Force est de recommander l'action personnelle, qui peut prendre diverses formes, mais qui toutefois doit se mener avec prudence et sous le guide d'un juriste. L'improvisation n'a pas sa place. Si en effet des dispositifs légaux existent, il est essentiel de bien planifier ces actions pour espérer avoir gain de cause.

Bien entendu ce n'est pas ce que beaucoup veulent entendre, ce n'est pas ce que nous voulions faire au début. Mais l'obstination à vouloir aller dans le sens du vent électoral n'est pas bonne conseillère, n'est pas le bon service à rendre. On ne veut pas avoir raison à tout prix. On veut **vous** faire gagner. On ne veut pas vous remplir d'espoir ou d'illusion et vous laisser tomber plus tard.

Notre avocat accompagne aujourd'hui quelques salariés ayant choisi de se lancer dans ce combat. Ils ont plusieurs options à leur disposition, sans qu'aucune ne soit facile.

De notre côté, nous continuons les discussions, parfois vives, avec les RH, le management et les VP, voire eVP, en charge de nos divisions, de la finance ou de GIT. C'est un dialogue difficile où votre soutien est essentiel. Sachez le montrer lors des prochaines élections. Votre voix compte. La voix de la raison est étroite, mais ensemble nous avons du poids. Plus vous serez derrière nous, plus nous avancerons.

Enfin, nous n'écartons pas l'action juridique, mais sur un autre objet, pour le futur : nous re-évaluons les T&Cs (qui pour le présent sont signées). Oracle met en œuvre des dispositions illicites. Oracle se couvre en expliquant qu'elles ne sont pas valables en France, mais les applique quand même. Oracle impose des objectifs non SMART. Tout cela doit cesser. La prochaine FY ne se fera pas sur ces bases.

Il est affligeant de lire la communication maintenant récurrente d'un syndicat qui poursuit un objectif d'illusion collective. La colère des uns est utilisée par l'ambition des autres. Ne vous faites pas avoir par cette mentalité étroite et aigrie.

Au moins savez-vous pourquoi nous ne réussissons pas à travailler ensemble, ce qui nous afflige car nous croyons en la force de l'unité d'action.

SALAIRES AUX US : LA FIN DES SOLDES ?

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

Nous vous en avons parlé [ici](#) des mirobolants projets d'Amazon, capable de dépenser des milliards en bâtiments bulles extravagants, tout en laissant vivre d'assistances sociales ses employés de l'Ohio... Même aux US, des voix s'élèvent pour que cela change.

Le sénateur démocrate Bernie Sanders et la sénatrice républicaine Ro Khanna ont proposé une loi pour taxer les sociétés pour chaque dollar d'aide sociale perçu par leurs travailleurs payés à trop bas salaire.

Ce projet de loi, finement nommé «Stop Bad Employers by Zeroing Out Subsidies» ou BEZOS, vise à dénoncer publiquement des sociétés dont les travailleurs

Bernie Sanders introduces the BEZOS Act, slamming Amazon's low wages

Sen. Bernie Sanders and Rep. Ro Khanna, D-Calif., introduced legislation on Thursday aimed at shaming large, profitable corporations like Amazon and Walmart.

The "BEZOS Act" would tax corporations for every dollar that their low-wage workers receive in government assistance.

dépendent de l'aide publique pour juste survivre.

Depuis des mois, Sanders a ciblé Amazon, opposant la richesse du PDG aux rapports selon lesquels les employés des entrepôts Amazon sont moins bien payés que les moyennes de l'industrie et s'appuient sur des bons d'alimentation pour survivre.

"Notre législation donne le choix aux grands employeurs rentables : verser aux travailleurs un salaire décent ou payer

pour les programmes d'aide publique sur lesquels leurs employés payés à bas salaires sont forcés de compter", a déclaré Sanders.

Par exemple, si un travailleur d'Amazon recevait 2 000 dollars en coupons alimentaires, Amazon serait taxé à 2 000 dollars pour couvrir ce coût.

On pourrait s'inspirer de cette idée même chez nous...

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

L'ACTUALITÉ NOUS RENSEIGNE

Trois éclairages d'actualité qui enrichissent la discussion.



1- UN SYNDICAT ASSIGNE UNE SOCIÉTÉ AU TGI

Un syndicat gagne en appel au TGI contre la société Technicolor « sur l'irrégularité de la négociation lors des NAO 2015 » et « sur l'illicéité de la rémunération variable » et d'autres sujets de performance individuelle et de mesures de celles-ci.

[Retrouvez sur ce lien déjà publié l'acte complet du jugement](#)

Le TGI condamne la société Technicolor à payer au syndicat Symetal Sud Francilien CFDT la somme de 2500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile...

De quoi parle-t-on exactement quand la cour d'appel rend son verdict sur le cas Technicolor tellement mis en avant ? Voici quelques extraits commentés du jugement.

1. *Ainsi, la cour considère que les modalités de fixation des objectifs collectifs et le poids de leurs indicateurs ont bien été préalablement portés à la connaissance des salariés concernés.*

⇒ Pas grand-chose à retenir pour nous de cette analyse, sauf à dire qu'il n'y a pas d'objectif collectif chez Oracle. Oracle n'en veut pas, et c'est la principale des raisons pour laquelle nous ne sommes pas (encore ?) arrivés à mettre en place un accord d'intéressement.

2. *Dès lors cette grille de valorisation de la performance individuelle ouvre la possibilité d'une décision arbitraire et il y a donc lieu de la déclarer illicite.*

⇒ Chez Oracle, en France, et grâce à nos négociations, la possibilité de décisions arbitraires sur la valori-

sation de la performance a déjà été neutralisée ; une des avancées dans les T&C's qui nous a poussés à les signer.

3. *Avec ce système de calcul opaque, aggravé par l'aléa lié à la grille de valorisation de la performance individuelle, le salarié n'a pas de vision sur le montant de sa part variable.*

⇒ Chez Oracle le salarié a une vision de sa part variable (quoique trop faible et aux calculs parfois très difficiles à vérifier ou issus de règles obscures, discutables ou rétroactives). Hélas, il y a toujours une bonne raison de ne pas payer chez Oracle !

4. *En conséquence, le coefficient d'élasticité appliqué à la performance individuelle est déclaré illicite.*

⇒ Il n'y a pas de coefficient d'élasticité chez Oracle.

Ce que l'on peut en dire :

Comme nous l'avons expliqué, des irrégularités au regard du code du travail sont pénalement répréhensibles, comme illustrées par cette affaire, qui reste pour autant éloignées des préoccupations des Oracliens. La CFDT a sans doute bien d'autres procès qu'elle aurait gagné, et qui ressembleraient plus aux problématiques que nous rencontrons chez nous ; elle devrait s'y référer...

Malgré ce jugement, il n'y a aucun bénéfice immédiat pour les salariés, le syndicat plaignant se voit alloué un dédommagement, et la société doit payer les frais de justice. Le cas échéant les salariés devront individuellement se pourvoir au CPH, s'ils estiment (comme devra l'estimer le CPH) qu'ils ont été lésés par les pratiques condamnées.

Votre attente est d'être régularisé des commissions qui ne vous ont pas été versées, pour bien des raisons. SEUL le CPH peut y remédier.

Tout autre action, possiblement pertinente, ne peut seule vous dédommager.

Elle peut en revanche, changer le futur, c'est ce à quoi nous travaillons.

2- LES EX-SALARIÉS DE GOODYEAR AUX PRUD'HOMMES : UN PROCÈS HORS NORME À AMIENS

Vous pourrez [lire facilement sur le net](#) l'action massive de 832 salariés contre leur ex-employeur. Ils contestent leur licenciement, et revendiquent de meilleures indemnités.

C'est tellement énorme qu'il a fallu délocaliser un tribunal dans une salle de spectacle.



Croyez-vous vraiment que s'il avait été possible de mettre en place quelque action collective on en serait arrivé là ?

⇒ La réponse est simple. Le Conseil des Prud'hommes ne peut être saisi qu'individuellement.

Croyez-vous vraiment que le CE de Goodyear ne se serait pas emparé de l'affaire, au nom de chacun de ces employés, si cela avait été possible ?

⇒ La réponse est simple. Le CE n'a pas les prérogatives pour cela.

3- GM&S A LA SOUTERRAINE : LE PLAN SOCIAL ANNULE EN APPEL

La cour d'appel administrative de Bordeaux a annulé le plan social mis en œuvre en 2017 chez l'ex-équipementier automobile creusois GM&S.

ooo/ooo

ooo/ooo

Dans son arrêt la cour d'appel a estimé que ce PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) contesté en justice par des salariés, a été homologué par la direction régionale des entreprises, de la consommation, du travail et de l'emploi de la Région Nouvelle-Aquitaine, sur des "motifs entachés d'erreurs de droit".

L'avocat des ex-GM&S, Me Jean-Louis Borie, a cependant expliqué que cet arrêt "n'ouvre pas droit à la réintégration" des

salariés licenciés « mais va permettre à ceux qui ont saisi les Prud'hommes d'obtenir un indemnisation, soit environ 55 personnes ».

Ce que l'on peut en dire :

Encore une foi : ce procès et ce jugement étaient une étape indispensable, qui ne dispense pas, mais valide, les démarches qu'il faut individuellement faire au CPH...



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



Grippe : Il est temps de penser au vaccin !

Temps pluvieux, températures anormales pour la saison et vent soutenu : les ingrédients sont réunis pour déclencher une belle épidémie.

Déplacez-vous à l'infirmerie sans rendez-vous pour vous faire piquer !!

CSM APPS : 71 % DE RÉALISÉ = 0 € DE COMMS

Hé oui, Oracle reconnaît comme cela le mérite de ses CSM Apps. Ce métier vous tente ?

Car pour eux, la gate à 80% de l'objectif joue dès le premier euro. Eussent-ils fait 94% si par exemple Oracle avait su s'organiser (au lieu de se désorganiser en hub) pour gérer correctement des « past due » (dont beaucoup ne seront plus que des « cancel » bientôt puisque nul ne les adresse plus en temps voulu), ils n'auraient touché que la moitié de leurs commissions.

Par les temps qui courent 94% eut été un résultat fantastique, qu'il eut fallu encourager...

En effet, il y a de quoi être très en colère.

Le moral est d'autant plus en berne qu'en plus de ne plus être payés, le spectre de la délocalisation de la plus grande partie de leur charge de travail est devenu réalité.

En début d'année, par un effet de seuil en dessous duquel le client « part » dans un hub OD en Roumanie, la majorité de leurs comptes a été transférée.

Aucune bénéfice client hélas, voire bien au contraire, et pour les CSM... pas grand-chose de nouveau à se mettre sous la dent, compte tenu des maigres nouveaux projets signés.

Si Oracle pense vraiment que gérer la totalité de ses souscriptions uniquement à

distante sans jamais voir le client est une bonne idée (puisque pas chère), on risque d'avoir de grosses désillusions. En perdant l'humain, on perd tout.

Ces CSM ont du mal à voir un grand avenir à leur job, et ne sont plus loin de se raccrocher à l'espoir de « bénéficier » d'un prochain PSE, ou d'une prochaine pré-retraite.

Il y a encore 1 ou 2 ans, les équipes CSM SaaS étaient « the place to be ». Maintenant « the place to be », c'est la Roumanie. Quelle perspective !!!

Nous pensons tellement dommage que la motivation des employés les plus expérimentés puisse devenir l'attente d'une solution de départ - qui ne s'appliquera peut-être même pas pour tout le monde (trop jeune, pas assez vieux, pas d'ancienneté suffisante...), et que tout semble être organisé pour se passer de ces jobs à brève échéance. Et pourtant... les gens sont toujours plein d'énergie. La résignation n'est pas de mise ! Ils sont tous prêts à se battre ! Il faudrait si peu...

Au moment où l'on doit motiver de jeunes talents à s'investir, consacrer du temps à du « mentoring », quelle image cela renvoie-t-il de la société ? Comment peut-on espérer garder les jeunes Ora-



clients plus de 2 ou 3 ans dans de telles conditions ?

Encore une fois, l'argent n'est pas tout, il n'est ici qu'une goutte qui fait déborder un vase saturé déjà de process, de demandes contradictoires, de charge de travail trop forte, de qualité de service qui se détériore, de relation client qui s'amenuise, de manque de reconnaissance, etc.

Ici comme (presque) partout, le souci de fond ce sont les conditions de travail. Perte d'autonomie, demandes improductives, process invraisemblables et mouvants, dé-responsabilisation, etc..., sont les vrais maux auxquels il faut s'attaquer.

Il n'y aura pas lieu de s'étonner quand le nombre d'arrêts de travail va exploser.... Les Risques Psycho Sociaux (RPS) sont bien là. Les gens doivent se protéger ! Il faut réagir, s'unir !

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

CSM APPS : AVANT DERNIERE SCENE DU COURT MÉTRAGE ?

Le résultat du Management financier à la feuille Excel.

Rendons au moins grâce aux N+1 ou N+2 de ces équipes, qu'elles soient ERPM, HCM ou CX/OMC, de prévenir, d'une certaine manière, leurs équipes des évolutions à venir très rapidement. Au 1er décembre semble-t-il.

On suggère à beaucoup de commencer à se trouver un nouveau job...

Que voit on arriver ?

Deux nouvelles directives essentiellement :

D'une part, toutes les souscriptions qui seront vendues par Oracle Digital Malaga seront maintenant suivies par des AMO, lesquels déjà actuellement (mais nouvellement) sont en charge du renouvellement, avec l'efficacité que l'on a décrite plus haut, et les conséquences sur la rémunération 0 pour Q1.

⇒ Voila qui ne va pas contribuer à donner du travail à ces équipes.

D'autre part, une nouvelle remontée des thresholds. Dès le 1er décembre, toute souscription vendue par un ASR basé en France de moins de 300k\$ bénéficiera « seulement » d'un CSM Digital (donc basé en Roumanie)

⇒ Hélas c'est la majorité des deals, en quantité modeste, qui sont rentrés...

Les deals actuellement suivis par nos CSM français, mais plus petits que 300K\$, vont aussi « partir » en Roumanie.

	ARR Threshold >200K\$ / FY19 H1	ARR Threshold >300K\$ / FY19 H2	Impact %
Nb clients	94	35	-63%
NB client min /CSM	2	1	-50%
NB client MAX /CSM	8	6	-25%
NB client moy /CSM	5	2	-60%
NB Engagements	141	43	-70%
NB eng min /CSM	3	1	-67%
Nb Eng max /CSM	18	6	-67%
NB eng moy /CSM	8	2,3	-71%

L'impact sur l'activité des CSM Apps du relèvement du threshold à 300K\$



Ce dépouillement en règle des équipes françaises au 1er décembre va laisser plusieurs CSM sans aucun client à gérer, les autres en en conservant que quelques uns... Il va falloir partager, ou trouver une autre « solution ».

Il ne faut pas être Oracle (...) pour entrevoir la suite à brève échéance. Force est de craindre que l'équipe soit rapidement décimée l'aune de la rentabilité.

Mais ça ne s'arrête pas la.

La nouvelle « bonne idée » est de monétiser les CSM restants. Il s'agit de vendre leurs prestations au client. C'est le monde à l'envers. Eux qui sont là pour fluidifier la relation, voir faire marcher ce qui est vendu, développer le business en étant à la source de la vente de nouvelles extensions, ou simplement renouveler la souscription, vont devenir une ressource que le client devra payer ! On peut presque dire qu'Oracle veut faire payer ses commerciaux par ses clients !

Il fallait quand même oser !

Aux US, cela à déjà été tenté et ça ne marche pas. On est surpris que ça surprenne.

En conséquence, cela va être mis en œuvre en EMEA, et l'on va demander aux CSM de se vendre tous seuls.

Ça serait drôle si ce n'était si grave.

Si l'on pousse la réflexion encore un peu plus loin, on lit l'annonce de Loic Le Guisquet sur la « réorganisation » de l'équipe de M Bobbio. Le consulting sort de son giron. Hors, le travail de concert du Customer Success avec le consulting dans les phases d'implémentation pour le succès des projets était très pertinent.

Le ton très positif du mail de LLG présente presque comme une promo que M Bobbio passe de 6500 à 1000 personnes chez lui... En fait, cette annonce ouvre la traque à la rentabilité. Le Conseil, efficace et bien occupé, ne génère pas assez de marges. Dès lors, peu importe son utilité, son importance pour les clients. Il faut couper !

On est en train de tuer le métier. Et bouffer ce qu'il en reste hors de nos frontières.

Nous ne pouvons pas influencer la stratégie, mais nous serons vigilants pour que les probables réorganisations à venir se fassent en garantissant au mieux les intérêts des CSM, et des Consultants.

C'est un médiocre scénario. Les producteurs auraient aussi pu faire une série dramatique, sur le thème « l'optimisation par les tableurs financiers ».

Il n'y aura, hélas, que peu de spectateurs clients dans la salle. Ils sont encore les grands oubliés.

Réagissez,
Commentez cet article

CLOUD@CUSTOMER : VENI, PITCHI, VENDI ? QUE NENNI !

Outre le traitement de faveur commun, dont chacun bénéficie au niveau de sa rémunération, vendre du Cloud@Customer relève de la mission impossible et se double d'une mise en œuvre haute en couleurs.

On approche du pompon avec ce process de vente d'une solution de Cloud@Customer - un Exadata revampé par exemple.

Au cas où vous penseriez à une histoire drôle, [le lien est ici pour télécharger vous-même le process.](#)

A une époque chez Oracle, on déployait son temps et son talent commercial pour aller voir le client, comprendre son besoin et son métier, sa vision, lui présenter un produit ou une offre pertinente, on se battait avec la concurrence, on négociait (car on en avait le pouvoir) et hop l'affaire était dans le sac (le raccourci est un peu rapide, mais dans les grandes lignes c'est ça).

Maintenant, on y ajoute une pincée, une louche de piment : il y a un petit process qu'il convient de respecter. Trois fois rien. Le « Cloud@Customer End to End

Process" ne fait que 47 pages. Et chaque case a droit à des pages d'explications. Imagine-t-on le temps et l'énergie perdus au lieu d'être chez le client (car, que l'on soit un jeune loup ou un vieux dinosaure, le business c'est chez le client que ça se passe...).

Ne restons pas bloqués sur le fait que le process lui-même se mord la queue.



Pour avoir le droit de travailler avec le client il faut avoir obtenu l'accord de la team Oracle. Cet accord s'obtient en lui transmettant nombre de documents remplis après avoir commencé à travailler avec le client. Et pas qu'un peu : la nécessaire conversation à un niveau plutôt fort détaillé, y compris sur la date de démarrage du service, qu'on voudrait bien lui détailler, mais sans en avoir encore le droit..., ou la disponibilité des ports



réseaux et l'acceptation de toutes les contraintes juridiques, commerciales ou techniques... qu'on ne pourra lui présenter que dès l'on pourra vraiment parler.

Est-ce bien raisonnable ?

Et gare à la vente. C'est le début des soucis. Quant à vos commissions, c'est pas gagné ! (c'est vraiment le cas de le dire). Peut-être qu'en fait Oracle souhaite à tout prix éviter de vendre...

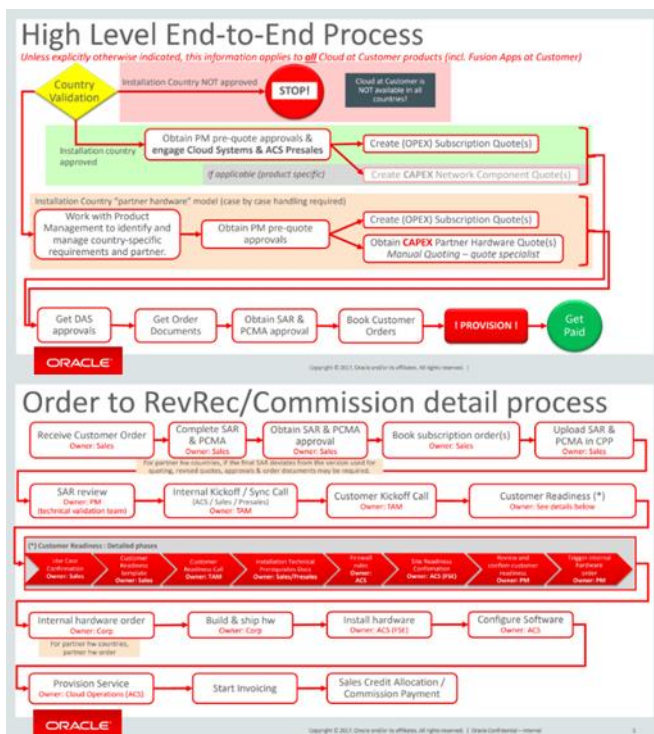
Bon, admettons que vous réussissiez à surmonter cette jungle de process, et que vous réussissiez votre vente.

Il reste encore à installer. Il convient alors de bien entourer votre client d'amour ; il va avoir besoin de vraiment croire en vous...

D'aucun se demande encore ce qu'il doit faire de la machine qu'on lui a « installée »...

Bah, tant qu'on ne paye plus le petit personnel, tout cela n'est que péripétie...

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



RUPTURE CONVENTIONNELLE OU LICENCIEMENT - TRANSACTION : Que devez-vous privilégier en cas de départ ?

Avant la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, il n'existait aucun mode légal général de rupture négociée du contrat de travail. La rupture était soit à l'initiative de l'employeur (licenciement, mise à la retraite), soit à l'initiative du salarié (démission, départ à la retraite).

En cas de litige lié à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail, et pour éviter une procédure judiciaire, les parties n'avaient d'autre choix que de conclure un protocole transactionnel.

Le 25 juin 2008, le législateur a introduit un nouveau mode de rupture du contrat de travail, la rupture conventionnelle individuelle.

Ce mode de rupture n'a pas pour autant évincé l'intérêt des transactions, issues des dispositions des articles 2044 et suivants du Code civil, loin de là !

Transaction et rupture conventionnelle, une finalité distincte

- Le licenciement avec transaction : un outil visant à mettre fin à un ou des litige(s)

La transaction est destinée à mettre un terme définitif à un différend, quelle qu'en soit sa nature.

Elle permet donc de régler les conséquences d'une contestation d'un licenciement, mais également tout autre litige né à l'occasion de la conclusion ou de l'exécution du contrat de travail (rappel de salaire, harcèlement, discrimination, etc.).

Aux termes de cette transaction, l'employeur verse au salarié une indemnité globale et forfaitaire, en contrepartie de laquelle le salarié se désiste de toute instance et de toute action notamment devant le Conseil de Prud'hommes.

- La rupture conventionnelle individuelle, un mode de rupture apaisé

La rupture conventionnelle individuelle a pour seul objet de rompre d'un commun accord le contrat de travail. Schématiquement, on pourrait considérer qu'elle « remplace » une lettre de licenciement ou une lettre de démission.

En revanche, elle ne règle aucune autre difficulté liée à la conclusion ou à l'exécution du contrat de travail, lesquelles peuvent être portées par le salarié devant les juridictions prud'homales.

Par conséquent, si après une rupture conventionnelle homologuée, d'autres points que la rupture du contrat de travail font litige avec le salarié, seule une transaction peut y mettre un terme.

À finalités différentes, utilisations différentes

La rupture conventionnelle et la transaction ont donc des finalités différentes.

Le choix de conclure une rupture conventionnelle ou de rompre le contrat sur la base d'un licenciement assorti d'une transaction va essentiellement résulter de la situation entre les parties. Ainsi, l'ancienneté du salarié et les conditions d'exécution de la relation contractuelle seront des éléments à prendre en considération.

Si l'objectif est simplement de mettre un terme au contrat de travail, sans redouter un autre litige, une rupture conventionnelle semblera plus adaptée.

En revanche, s'il existe un contentieux plus complexe entre les parties, qui dépasse la seule question de la rupture du contrat, alors la formule « licenciement + transaction » sera à privilégier.

Le montant à verser au salarié lors de la conclusion d'une rupture conventionnelle sera également différent de celui prévu dans un accord transactionnel.

Montant de l'indemnité due au salarié

- Rupture conventionnelle

Dans le cadre d'une rupture convention-

nelle, le législateur a fixé un montant plancher.

Pour le cas général, l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle si celle-ci est plus favorable.

Il n'existe pas de montant maximum pour cette indemnité. Cependant, dans la mesure où la rupture conventionnelle ne fait que rompre le contrat de travail, il n'y a pas de raison objective, sauf circonstances particulières, que l'employeur verse une indemnité d'un montant très supérieur à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Tout est cependant question de négociation...

- Indemnité transactionnelle

Pour la transaction, il n'existe aucune disposition spécifique fixant le montant de l'indemnité qui doit être versée au salarié.

En revanche, la jurisprudence considère, de longue date, que la transaction doit emporter des concessions réciproques. À ce titre, si l'employeur verse une indemnité dérisoire au regard du litige objet de la transaction, il s'expose à ce que celle-ci soit annulée pour absence de concessions réciproques. L'assistance d'une aide juridique (avocat) au salarié est pertinente. Nous pouvons vous en recommander.

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

LES AFFICHES DU MOMENT...

Pourquoi désinformer ? Pourquoi ne pas rester honnêtes et unis ?

Vous avez pu découvrir, ces derniers jours, de nouvelles affiches dans les couloirs de chaque étage.

Vous pouvez aussi les relire en cliquant dessus ici même.

De quoi s'agit-il ?

Nous ne voulons pas « polluer » nos newsletters de querelles intestines ou de polémiques inutiles.

Ce n'est pas productif pour vous.

Ce n'est pas ce que vous attendez de nous.

Certes une campagne électorale est en cours, et on peut en attendre un peu d'animation, nous y contribuons aussi.

Mais de là à lire ce que publie la CFDT, il y a des limites qu'on ne

Conditions de départ dans un PSE, associé ou non à une pré-retraite

Prolongation ACDE 2019 – 2022

La désinformation, le mensonge et la manipulation atteignent de nouveaux sommets.

Il n'y a plus de limites.

Plus c'est gros plus ça passe

Ne vous laissez pas endormir.

➤ Ne croyez pas que la CFDT qui était au début vent debout contre la Pré-Retraite (CAA) ait été à l'origine de l'ACDE

➤ A la rentrée, ce même syndicat qui dit tant défendre les salarié(e)s n'a pas cru utile de signer l'accord de revalorisation salariale homme/femmes, la revalorisation du barème kilométrique, l'indemnité vélo, la mise en place de crèches d'entreprise, l'augmentation de l'abandonnement PERCO, ... ou bien avant, ne voulant d'abord pas de la GPEC, ou de l'accord de génération qui favorise l'embauche des apprentis...

➤ Ce qui VOUS importe ce sont les **conditions et mesures d'accompagnement, avec ou sans pré-retraite**. La Direction accepte de reconduire pour 4 ans ces mesures ; Ce sujet n'est plus en discussion...

➤ Le CE n'a rien à voir là-dedans. C'est une instance CONSULTATIVE. Les négociations sont uniquement menées par les délégués syndicaux, conseillés à leur demande par un avocat financé par le budget de fonctionnement du CE, et non pas par celui des œuvres sociales dont vous bénéficiez.

Que faisons nous alors ?

➤ On ne flotte pas, on AGIT (preuve en est justement l'accord de la direction pour ce renouvellement des conditions de départ)

➤ On cherche maintenant à optimiser l'exécution des plans à venir, réduire l'incertitude sur les populations impactées, l'acceptation du volontariat, les contraintes de départ, les délais d'expectative.

➤ On réfléchit avec les juristes et la Direction à une amélioration du Plan de pré-retraite CAA. (Indépendamment du PSE)

➤ Nous ne présentons pas de revendications corporatistes, sans rapport avec les intérêts des Oracliens, qui pourraient n'avoir pour conséquence que la DISPARITION du PSE tel qu'on l'a mis en place (à la faveur, par exemple, d'une Rupture Conventionnelle Collective négociée au cas par cas, et forcément très limitée dans ses mesures d'accompagnement)

Nous ne rejoindrons pas « l'action collective » évoquée de longue date par la CFDT

➤ En droit Français une telle action en droit social N'EXISTE PAS.

➤ A ce jour et après tant de mois, RIEN n'est lancé, aucune saisine collective d'Oracle n'est en cours – ce qui n'est pas surprenant.

On se s'associe pas à du vent. Inutile de faire courant d'air.

➤ Nous privilégions la discussion et la concertation pour des mesures rapides pour adresser les attentes du moment pour certaines rémunérations – plutôt que de longs débats judiciaires qui aboutissent peut-être... sur des sujets prescrits...

Oracle est une société Américaine.

➤ Des élections arrivent, faut-il donc faire du TRUMP à tous les étages, et revendiquer le succès des autres ?

➤ Des élections arrivent, faut-il dire et écrire des énormités telles qu'elles en paraissent raisonnables ?

➤ Des élections arrivent, faut-il utiliser la bonne foi des salariés dans la recherche de son propre intérêt ?

➤ Des élections arrivent, mais nous n'avons pas attendu 4 ans pour nous agiter...

Oui, l'union fait la force

➤ Quand c'est l'union des honnêtes gens.

Nous, on ne va pas se renier. **Nous, c'est Vous**

Vous avez dit FAKE NEWS ?

POUR NE PAS être victimes d'une illusion, LISEZ CECI

La CFDT dit : « La contentieuse collective sur les variables : il est faux de dire qu'il ne concerne que les prud'hommes. La CFDT se mobilise au niveau national (Oracle, SAP, HP, SAS...) et la cour d'appel nous a récemment donné raison (Technicolor/CFDT du 10/10/18). »

Nous l'avons expliqué et illustré simplement déjà. Prud'hommes et Collectif sont incompatibles. Et il n'y a QUE les Prud'Hommes qui vous feront obtenir une régularisation.

Quant à ce qu'a dit la cour d'appel, lisez notre article sur le sujet. La CFDT a eu gain de cause, et a gagné 2500€. Super. Quid des employés ? Si d'accords veulent se servir de cette décision favorable pour être indemnisés ou régularisés au niveau de leur salaire, ils doivent s'en aller voir les prud'hommes... (lisez les détails du procès Technicolor et d'autres exemples de l'actualité récente dans notre Newsletter à venir)

La CFDT dit : « Les prud'hommes : Nous n'avons pas varié sur ce point sans nous débarrasser sur un hypothétique dossier à construire. La CFDT-Oracle met aujourd'hui à votre disposition un kit juridique préparé avec notre avocat contenant des arguments juridiques détaillés, des analyses des variables et plus de 50 pages. (Nous contacter). »

Il y a tant à reprocher aux règles et rémunérations variables versées par Oracle. Notre avocat l'a lui-même aussi présentés lors de la réunion plénière ouverte à tous du début de mois. Nul doute que nombre d'arguments soient identiques à ceux soulevés par le juriste. Il y a énormément de matière pour que chacun saisisse avec succès le Conseil des Prud'hommes (CPH), s'il veut bénéficier d'une régularisation de salaire.

A quel sert ce kit juridique ? Quel impact au niveau de l'argent qui vous manque ? Car le sujet pour chacun est bien de récupérer ce qui lui revient légitimement non ? Et bien aucun impact, car à moins de saisir individuellement les prud'hommes, vous ne toucherez pas un centime. C'est la seule juridiction qui peut statuer en cette matière. Vous pourrez le cas échéant vous appuyer sur quelques décisions d'un TGI ou d'une cour d'appel, mais cela ne vous soulagera pas de devoir saisir le CPH, et potentiellement vous aurez perdu tant de temps d'attente que vos espoirs d'aujourd'hui seront prescrits.

Pour une « action collective en votre nom », vous ne devez avoir besoin de rien, d'autres travaillent pour vous normalement...

Et pourquoi tant de mystère ? Pourquoi nous contacter ?

Ça intéresse tout le monde, ils ne cessent de le répéter. C'est donc à diffuser largement, non pas à quelques uns.

Nous travaillons à ce que le futur (prochaine fiscale) ne ressemble pas au passé (fiscale courante et passée)

La CFDT dit : « Dans le cas de l'équipe ASC, c'est en CE que NDUS, la CFDT, avons fait mettre au PF le caractère irrésoluble de toutes les hypothèses pour une décharge définitive en cours d'année par un PSE. Le mariage EMEA a fait le reste. »

Ce syndicat s'autoproclame seul défenseur de ASC, ne les contrôlons pas. Les intéressés apprécieront ce postulat à la juste mesure.

Écrire des choses dans un PV, dans une instance consultative, à seule fin de pouvoir ressortir cet article le moment venu, est un état d'esprit et une pratique familiale dans certa n'partis. Nous préférons exposer, quand cela arrive, les avancées concrètes que nous avons obtenues, parfois avec d'autres, et garder pour nous les résolutions individuelles dont nous sommes fiers.

La CFDT dit : « Ne vous laissez pas manipuler par ces grosses ficelles ! »

Bien dit. Il y a raison... Enfin une lucidité auto-critique.

Vous n'avez AUCUNE possibilité de régularisation par leur action.

Ne parlons pas non plus de tous ces accords favorables aux salariés que ce même syndicat n'a pas voulu signer (Contrat de génération (alternants et stagiaires), CAA v1, NAG 2018 (Barème kms, Crèche d'entreprise, Indemnité vélo, Abandonnement PERCO, Augmentation budget égalité H/F, ...), GPEC v1 ; Revalorisation H/F 2018, ...)

On peut toujours parler de grosse ficelle. Depuis le 10 juillet, soit disant, la CFDT a saisi un avocat. Mais six mois plus tard, toujours RIEN. Aucune saisine d'avant tribunal.

Sans doute doivent-ils encore lire un kit juridique...

peut plus laisser passer. La grande lessiveuse électorale à peu de mémoire, mais nous si. La manipulation à grande échelle, la transformation de l'histoire, les promesses ou illusions en tout genre, les mensonges, les tartufferies... c'est trop.

A vous de juger, de lire ou pas.

Nous restons concentrés sur vos échéances du moment, comme le renouvellement du CAA, en plus du PSE, ou tous les sujets de réorganisations abordés dans cette lettre, la refonte des T&C's, les régulés, etc...

Diego : Mentir est toujours une sottise. Nada : Non, c'est une politique.



- Albert Camus, L'État de siège, p.44

Pour tous ceux qui doivent affronter la vraie vie chez Oracle.

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

[Devenez Adhérents !](#)

La cotisation est déductible de vos revenus au deux tiers, au final il en vous en coûtera 6 € par mois.

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

Vos délégués syndicaux CFTC Cadres Oracle Brigitte Desindes - Frédéric Georgi - Fabrice Cavazzini

Vous voulez aller plus loin dans la défense de vos idées, vous voulez vous engager davantage, bien au-delà de votre cas personnel, c'est les intérêts du groupe, la défense des uns ou des autres, du bien commun qui vous motive ?

[Soyez Elus !](#)

Rejoignez la première organisation syndicale d'Oracle, la CFTC Cadres, à l'occasion des prochaines élections des représentants des salariés !

Si vous êtes prêts à vous battre pour les autres, c'est ici qu'il faut venir. On vous attend ! Vous ne serez pas gentils. Vous serez utiles.

Venez discuter avec nous de vos projets, nous serons ravis de vous confier une mission dans le futur CSE (Conseil Social de l'Entreprise) qui va remplacer les missions jusque-là confiées au CE, CHSCT et DP...

Puisque vous êtes arrivé jusque là...

...on aimerait vous dire un dernier mot. Vous êtes de plus en plus nombreux à lire notre newsletter, et nous nous en réjouissons. Nous souhaitons que nos articles vous apportent des informations nouvelles et utiles, qu'ils répondent à vos questions, qu'ils permettent un éclairage différent ou complémentaire sur l'actualité.

Cette newsletter est d'abord la vôtre. Nous avons besoin de savoir, en toute confidentialité, votre souhait de continuer à recevoir cette lettre. Ça ne vous engage à rien...

Cliquez sur le lien suivant pour confirmer votre choix :

[JE VEUX BIEN CONTINUER DE RECEVOIR LA NEWSLETTER CFTC](#)

Même si vous êtes assez grands pour lire ou pas, effacer, classer ou zapper...

Et si vraiment vous ne voulez plus nous recevoir, dommage, mais c'est simple aussi, à tout moment vous pouvez le dire en cliquant ici :

[JE NE SOUHAITE PLUS RECEVOIR CETTE NEWSLETTER CFTC](#)