



NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Avril 2018

EDITO

Dur, Dur d'être un héros !

Il faut tout à la fois se transformer, et aider nos clients à le faire, bien sur en leur faisant bien comprendre qu'ils sont (revenus) au centre de nos préoccupations.

Il faut devenir pluridisciplinaires, savoir analyser les problématiques fonctionnelles métiers des clients et de les situer dans une stratégie SI globale.

Avoir une connaissance plus large des produits et solutions Oracle, mais rester « pointus » quand même ; avoir et une compréhension des secteurs d'activité et domaines fonctionnels des clients pour présenter de la valeur ; faire du « design thinking » ; être pédagogue, agile, performant, rapide, savoir collaborer avec ses autres collègues d'autres LOBs (au moins 11 organisations et 67 LOBs en France...) ; passer au digital ; être au point sur toutes les technos « buzz word » du moment (DevOps, Blockchain, IoT, Cybersécurité, machine learning, IaaS, SaaS, PaaS, ...) ; maîtriser les nouveaux entrants spécialisés, etc..., tout cela dans une ambiance électrique, dans des conditions de rémunération allant de mal en pis, des changements fondamentaux de mode de tarification, des objectifs illusoire, des changement de plan de Comms incessants.... Bien sûr on doit aussi être « optimisés » et « rationalisés ».

Sommes-nous tous des surhommes ? quelque héros fantastique ?

Alors même qu'Oracle s'en sort pas mal et se porte plutôt bien, que les produits sont bons, innovants, il est regrettable que nos collaborateurs soient dans un stress toujours croissant, une ambiance des mauvais jours...

Nous sommes bien obligés hélas de constater une augmentation importante de la souffrance au travail, un mal insidieux, que les victimes elles-mêmes gardent cachée jusqu'à la rupture.

La prise de conscience de ce phénomène, des risques psychosociaux en général, est longue, mais a démarré. C'est l'affaire de chacun. Tant pour soi-même que pour son collègue. La Direction, nous-mêmes, au travers des dispositifs comme la GPEC ou le projet MeMO (cf. page 2) piloté en CHSCT, essayons de faciliter les nécessaires évolutions personnelles.

Chacun doit devenir acteur de son propre changement. Un très gros effort d'adaptation, qui devrait, selon nous, être mieux accompagné, mieux récompensé.

 [Réagissez. Commentez l'édition](#)

Vos Délégués Syndicaux



Brigitte Desindes
06.75.09.18.51



Frédéric GEORGI
06.15.71.48.21



Fabrice Cavazzini
06.85.83.09.59

Le projet



Une initiative dans le cadre
d'Oracle4You, pour la Qualité
de Vie au Travail

Page 2



Ce qu'il faut savoir sur le Burn-Out

Page 3



Prendre, épargner ou se faire payer ses congés payés



Page 6

DON DE JOURS

page 7

AUX AIDANTS

La proposition de loi sur le don de jours aux aidants définitivement adoptée. A nous de l'organiser chez Oracle

PARTICIPATION

page 8

ET INTERESSEMENT

Comprendre les différences sera aussi comprendre les revendications que porte la CFTC Cadres

INCROYABLE LOBBY...

page 9

Chez nos aimables concurrents

OBJET SOCIAL DE L'ENTREPRISE

page 9

Oui, on peut en parler, même chez Oracle !



Le projet MeMO Une initiative dans le cadre d'Oracle4You, pour la Qualité de Vie au Travail

Dans un contexte d'évolution rapide des métiers de l'IT, qui génère des changements d'organisation indispensables à l'adaptation des acteurs de ce marché, et tout particulièrement Oracle, l'ensemble des employés se trouvent largement impactés. On parle chez Oracle France depuis quelques années de postes classifiés en catégorie « stable », « d'avenir », « sensible » et « en transformation ».

Bien sûr des dispositifs sont en place pour accompagner les collaborateurs touchés par les plans sociaux. A ceux-ci s'ajoutent ceux prévus au titre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC), mise en place depuis 2014 par la DRH, et dont la CFTC Cadres d'Oracle est à l'origine, pour accompagner dans des transitions internes les collaborateurs dont les métiers ont été identifiés comme sensibles ou en transformation.

Pour autant, le CHSCT, constate que ce contexte de changement reste anxiogène pour les collaborateurs, qu'ils soient concernés par les modifications d'organisation ou non. Cet état est potentiellement nuisible à leur santé et peut affecter leur capacité d'implication dans leur travail autant que leur motivation.

L'origine de MeMO

Le projet MeMO est donc né lors du dernier PSE d'une initiative conjointe et de l'ensemble des organes représentatifs des salariés regroupé dans le CHSCT, poussée particulièrement, et pilotée par la CFTC Cadres d'Oracle. Précédemment les PSE donnaient lieu à la réalisation systématique d'un audit. Force était de constater que malheureusement les préconisations qui en ressortaient, mêmes réitérées d'un PSE à l'autre, n'étaient pratiquement jamais mise en place.

Devant ce constat de stérilité, nous avons unanimement proposé d'utiliser l'enveloppe budgétaire associée pour proposer aux collaborateurs Oracle qui le souhaitent une démarche d'accompagnement pour leur permettre de prendre la main dans ce contexte de changement inéluctable.

C'est la Mise en Mouvement des Orléniens, la naissance du projet MeMO.

Les objectifs de MeMO

Autour de la mise en œuvre de ce projet, nous cherchons à :

- Aider les salariés à comprendre les changements inéluctables du secteur numérique, y trouver leur place et leur valeur ajoutée dans leur rôle actuel et/ou futur,
- Apporter à chacun la confiance dans leurs capacités à se projeter dans ces changements,
- Redonner aux collaborateurs une motivation et une implication sereine dans les fonctions qu'ils exercent aujourd'hui, ou dans celles qu'ils pourraient avoir à exercer demain,
- Aider le plus grand nombre de salariés à vivre de façon positive ces changements et leur permettre de devenir acteurs de leur futur plutôt que d'avoir à le subir,
- Minimiser les risques de RPS (Risques Psycho-Sociaux) liés à la résistance au changement.

Le savoir faire externe

Ne disposant pas en interne des compétences et savoirs faire pour la mise en œuvre d'une démarche de ce type, le CHSCT a donc sélectionné, après une consultation, un cabinet capable de nous accompagner dans la mise en œuvre de ce projet.

Il s'agit de construire une démarche d'accompagnement des collaborateurs à l'acceptation du changement, en lien avec les nouveaux objectifs de l'entreprise et les capacités et aspirations professionnelles de chacun, l'animation et le pilotage du projet et la proposition d'indicateurs permettant d'évaluer la réussite de l'efficacité

de la démarche.

Le projet MeMO souhaite donc apporter aux collaborateurs qui souhaiteront y participer les bénéfices suivants :

- Comprendre le changement en cours, se situer par rapport à ce contexte,
- Prendre conscience des bénéfices du changement,
- Se positionner dans son rôle et sa valeur ajoutée, en lien avec ses valeurs,
- Analyser les résistances individuelles et collectives et les leviers de transformation,
- Aider chacun à se projeter en actionnant ses capacités, en écoutant ses aspirations et ses projections, en lien avec les nouveaux objectifs de l'entreprise,
- Favoriser l'adhésion au changement et la mise en mouvement de chacun.

Où en est-on ?

Nous avons retenu en début d'année un prestataire externe capable de nous accompagner dans la mise en œuvre de MeMO. Les principaux critères qui ont présidé à ce choix sont les suivants :

- La bonne compréhension du besoin des collaborateurs dans le contexte de changement particulier à Oracle,
- L'originalité et la structuration de la démarche proposée,
- La solide expérience du cabinet, au travers de ses intervenants, acquise dans des contextes équivalents, dont nombre de nos propres clients.



ooo/ooo

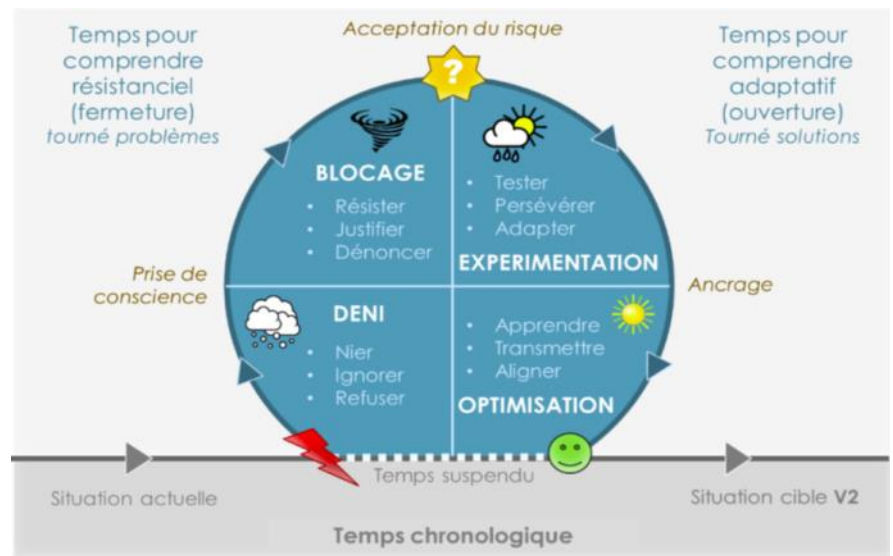
- Enfin le suivi et le pilotage, permettant d'entrer dans une démarche itérative et d'auto adaptation de la démarche.

Et maintenant ?

Après que nous ayons terminé la revue des modalités administratives actuellement en cours de finalisation, une réunion de lancement avec le comité de pilotage sera organisée dans le courant du mois d'avril.

Très rapidement, un plan de communication à l'ensemble des collaborateurs Oracle sera défini et diffusé pour présenter la démarche, les différentes étapes du projet MeMO, et identifier un premier groupe pilote d'une trentaine de collaborateurs volontaires.

MeMO s'appuie sur une démarche qui se veut itérative et répétitive, pour pouvoir toucher le plus grand nombre et permettre à chacun, ici et aujourd'hui, mais aussi demain et partout, de s'approprier dans la sérénité toute les opportunités personnelles qu'apportent les changements de notre environnement..



L'acceptation du changement pris en compte dans la conception et l'animation des modules d'accompa-

Restez attentifs à nos communications. Venez nous voir pour approfondir. Et sachez exploiter cette opportunité qui, largement au-delà d'Oracle, saura vous aider, à titre personnel, à piloter votre carrière. La CFTC Cadre d'Oracle est investie à fond dans cette initiative innovante, ouverte à chacun !

[Réagissez, Commentez cet article](#)

Ce qu'il faut savoir sur le Burn-Out

Devant la recrudescence chez Oracle France, et dans le monde du travail en général, de situations individuelles dramatiques souvent assimilées à un « Burn-Out », et devant la détresse individuelle que cet état engendre, nous souhaitons mieux vous faire connaître ce trouble afin que chacun puisse mieux le déceler chez un collègue, l'alerter et l'accompagner. La CFTC Cadres Oracle et ses représentants au CHSCT sont à ce titre très impliqués dans la prévention des risques psychosociaux. En complément à cet article, nous vous recommandons vivement de **participer au projet MEMO**, décrit aussi dans ces pages, qui fait partie des outils mis en place par le CHSCT à l'initiative de la CFTC Cadres pour vous sentir mieux dans votre poste.

Qu'est-ce que le Burn-Out ?

Le Burn-Out a été conceptualisé dès 1975 par le psychiatre américain Herbert Freudenberger qui le définit comme un état d'épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel.

Le Burn-Out n'est pas à proprement parlé une maladie mais une spirale dangereuse, un faisceau de symptômes et une mécanique qui conduisent à trois maladies distinctes : le stress post-traumatique, la dépression et l'anxiété généralisée. C'est

un long processus qui s'installe progressivement et au cours duquel la personne méconnaît les signaux d'alerte envoyés par son corps, et souvent par ses proches.

Les premiers cas décrits l'ont été à propos du personnel médical en charge de toxicomanes. « *Après une période d'enthousiasme dans l'engagement auprès des autres, ces travailleurs sociaux et ces infirmières vivaient une période d'épuisement sans doute en relation avec l'échec devant les pathologies chroniques, la pauvreté, les rechutes des toxicomanes* » [Christophe Dejours].

Il n'est par conséquent pas étonnant que



le Burn-Out soit qualifié de « maladie du surengagement » ou de « maladie du battant » puisqu'il touche principalement des personnes surinvesties dans leur travail, à tel point que le problème commence à être pris très au sérieux et a été discuté au sein de l'Assemblée Nationale pas plus tard qu'en février dernier.

ooo/ooo

ooo/ooo

Certaines professions sont plus à risque que d'autres, notamment celles à fortes sollicitations mentales, émotionnelles et affectives, celles à forte responsabilité notamment vis-à-vis d'autres personnes, celles où l'on cherche à atteindre des objectifs difficiles, voire impossibles, celles où il existe un fort déséquilibre entre les tâches à accomplir et les moyens mis en œuvre, ou encore celles où il existe une ambiguïté ou un conflit de rôles;

Oracliens, vous reconnaissez-vous ?

De manière symétrique, certaines personnes sont plus à risque que d'autres : celles ayant des idéaux de performance et de réussite, celles liant l'estime de soi à leurs performances professionnelles, celles n'ayant que le travail comme centre d'intérêt, ou celles se réfugiant dans leur travail et fuyant les autres aspects de leur vie.

Oracliens, vous reconnaissez-vous ?

Processus long et insidieux, le Burn-Out se développe en quatre grandes étapes de durée variable selon les individus :

- La phase d'engagement - le plaisir au travail : c'est la phase de satisfaction au travail, caractérisée par une grande vigueur, une forte implication et un investissement fort dans le travail ;
- La phase d'alarme - le surengagement au travail : le travailleur commence à plafonner. Malgré ses efforts, ses objectifs ne sont pas atteints et sa carrière n'évolue pas comme il le souhaiterait. Surtout, ses efforts ne sont pas reconnus, ce qui entraîne un redoublement d'investissement, d'ardeur et de travail, même le soir ou le week-end, pour tenter d'y remédier ;
- La phase de résistance - l'acharnement frénétique : c'est le moment où la non-reconnaissance des efforts fournis com-

mence à peser. L'individu est fatigué et déçu mais continue à lutter frénétiquement. L'anxiété croît à mesure que l'estime de soi et la satisfaction au travail disparaissent. Des signes cliniques apparaissent : insomnies, irritabilité, isolement, impatience, cynisme, manque d'empathie, troubles somatiques divers... Au travail chaque détail devient une montagne, une source de stress. La sensibilité est exacerbée. La sur-réaction est courante.

- La phase finale - l'effondrement : l'individu devient apathique et fait preuve de cynisme par rapport aux événements de travail marquants, il manque de flexibilité à toute demande de changement, et fait preuve d'une impossibilité à exprimer son incapacité à continuer à faire son travail. Il perd alors tout intérêt pour son travail et son entourage professionnel, voire personnel. Épuisée et découragée, la personne n'est plus capable de travailler.

Comment identifier les symptômes d'un Burn-Out ?

Le Burn-Out est ainsi un état d'épuisement psychologique, mais aussi cognitif et physique. Il se présente sous forme de symptômes traduisant une réaction de détresse à une situation de stress en milieu professionnel. Le Burn-Out génère plusieurs symptômes facilement identifiables dès lors que l'on a conscience de l'existence même de ce type de pathologie – c'est l'objet de ce court article que d'y contribuer.

- Des manifestations émotionnelles d'une part, qui consistent en l'épuisement psychologique ressenti par l'individu, suivi par un épuisement physique et une perte de contrôle. Elles se manifestent par des peurs irraisonnées face à des situations qui étaient appréhendées autrefois sans difficultés. Ces manifestations émotionnelles peuvent également provoquer tristesse, apathie ou des états lunatiques.
- Des manifestations somatiques par des douleurs dorsales, des céphalées, des nausées, des vertiges, des chutes, un impact sur le poids des individus ou encore des troubles du sommeil.
- Des manifestations cognitives interviennent

lorsque l'individu a du mal à assumer les tâches qui lui sont confiées (perte de motivation et difficultés de concentration) et se met - ou s'imagine - de plus en plus souvent dans des situations d'échec professionnel.

- Enfin, des manifestations comportementales provoquant un isolement, voire des comportements agressifs ou violents. En général, l'individu victime de Burn-Out se dégage moralement de son travail et dénigre des tâches auxquelles il trouvait auparavant du sens.

Ces différentes manifestations du syndrome d'épuisement professionnel peuvent aller jusqu'à provoquer des problèmes cardiovasculaires, des troubles du sommeil, mais aussi des troubles musculo squelettiques (TMS, douleurs chroniques).

Un mal en pleine expansion

Le Réseau National de Vigilance et de Prévention des Pathologies Professionnelles a observé que les troubles psychosociaux et du comportement sont aujourd'hui les premiers problèmes de santé au travail rencontrés dans les centres de consultation de pathologies professionnelles.



ooo/ooo

S'il n'existe pas de données uniformes sur le Burn-Out faute de définition précise, plusieurs études permettent d'apprécier l'ampleur du phénomène. L'académie nationale de médecine estime à 100 000 personnes le nombre de victimes d'épuisement professionnel. Pour l'Institut de veille sanitaire, le Burn-Out concerne environ 7% des 480 000 salariés qui seraient déjà en situation de souffrance psychologique liée au travail, ce qui représente 30 000 personnes. Enfin, le cabinet Technologia estime dans son étude de 2014 que 3,2 millions de salariés français (12 %) présenteraient un risque de Burn-Out.

Les facteurs de développement du Burn-Out

Le rapport d'information de l'Assemblée Nationale s'attache à déceler les causes du développement du Burn-Out. D'un point de vue global, la mondialisation des échanges et la financiarisation de l'économie ont eu pour conséquences des mesures d'économie et de réduction des coûts en cascade, faisant de la compétitivité et de la rentabilité des priorités au détriment de la qualité de vie au travail.

Oracliens, vous reconnaissez-vous ?

L'essor du numérique a également eu des impacts majeurs sur les conditions de travail, notamment la perméabilité de la sphère privée avec la sphère professionnelle. Certes le numérique présente de nombreux avantages, mais il provoque également une surcharge d'information - « infobésité » souvent contreproductive. Ce trop-plein d'informations inutiles participe à la surcharge de travail, obligeant ceux qui les reçoivent à les lire pour ne pas être pris à défaut alors que la plupart de ces messages ne les concernent pas directement.

Oracliens, vous reconnaissez-vous ?

La généralisation de l'open space qui privilégie les vastes plateaux ouverts aux bureaux individuels est également un facteur favorisant le Burn-Out. En effet l'open space, souvent justifié par la nécessité de fluidifier la communication

interne, permet surtout un contrôle plus efficace du travail des salariés et fait d'ailleurs penser à l'architecture panoptique (utilisée au départ dans des prisons, puis dans des ateliers et des usines et permettant au surveillant de tout voir sans être vu). Dans « L'open space m'a tué » les auteurs décrivent bien les « maux » propres à l'open space : les cadres supérieurs ont le dos au mur tandis que les nouveaux sont placés au beau milieu du passage. Derrière cette ambiance cool, se cache une violence dans les relations au travail et un isolement de chacun sur son projet.

Oracliens, vous reconnaissez-vous ?

Le management peut également être mis en cause dans l'émergence du Burn-Out. Le rapport souligne par exemple que les reporting incessants visant à faire un rapport de son activité à destination de son supérieur hiérarchique accentuent la perte de sens du travail dès lors que les salariés ont l'impression de passer plus de temps à justifier de leur travail qu'à réellement travailler.

Oracliens, vous reconnaissez-vous ?

Enfin, des exigences très fortes, le manque d'autonomie et de marges de manœuvre, le manque de soutien social ou de reconnaissance au travail ainsi que des conflits de valeur ou d'autres combinaisons de facteurs que chacun peut identifier peuvent générer un épuisement professionnel.

Le Burn-out est une manifestation complexe et n'est pas reconnu en France comme maladie professionnelle. Il faut

pour cela démontrer que le salarié présente un taux d'incapacité permanente partielle de 25 %, ce qui est quasi impossible à prouver dans le cadre d'une maladie psychique. La CFTC Cadres Oracle souhaite que le taux minimal d'incapacité permanente soit abaissé à 10 %. Cela permettrait en d'ouvrir à plus de victimes la possibilité de faire reconnaître et indemniser les conséquences de leurs souffrances dont l'origine est leur activité professionnelle.

La CFTC Cadres Oracle considère également qu'en faisant supporter le coût social de l'épuisement professionnel par les employeurs cela les obligerait à insister sur la prévention. Selon l'INRS, le coût du stress au travail pour l'assurance maladie en 2007 est de 200 millions d'euros de soins de santé et de 1283 millions d'euros liés aux arrêts d'activité.

Pour aller plus loin, nous vous proposons la lecture des documents de Technologia suivants :

- Le Syndrome d'épuisement, une maladie professionnelle. [cliquez ici](#)
- Etude clinique et organisationnelle permettant de définir et de qualifier le Burn-Out - Apports quantitatifs. [cliquez ici](#)
- [Le site WEB](#) de Technologia consacré au Burn-Out

Le sujet des risques psychosociaux a également été pris en compte lors des discussions relatives à l'accord « Qualité de Vie au Travail » négocié et signé par les organisations syndicales en février 2018. Vous pouvez retrouver [cet accord ici](#).

 Réagissez, Commentez cet article

Quelques conseils

Si vous pensez être ou reconnaître un collègue dans une spirale de Burn-Out :

- ◊ Essayez, s'il est encore temps de (faire) prendre conscience de cet état et de la nécessité de se soigner,
- ◊ En cas de fatigue physique et/ou psychique, n'hésitez pas à en discuter avec votre médecin traitant
- ◊ Parlez-en à toute personne pouvant (vous) donner un soutien psychologique ou médical (corps médical, médecine du travail, programme Oracle de PAE : Plan d'Aide aux Employés [visible ici](#), et vos proches),
- ◊ Alertez votre encadrement de proximité (manager et RH) et vos représentants (CHSCT, délégués CFTC),
- ◊ Adhérez aux programmes de mise en mouvement comme MEMO pour vous sentir plus à l'aise dans votre poste,
- ◊ Et surtout ne vous découragez pas, il n'y a rien de honteux à être dans une spirale comme le Burn-Out, au contraire c'est un surinvestissement qui naît de l'envie de bien faire son travail !

Prendre, épargner ou se faire payer ses congés... payés



Mai approche, et avec la fin de ce joli mois l'échéance pour poser ses jours de congés acquis l'année passée aussi.

Nous vous rappelons qu'Oracle n'accorde plus de report pour la prise de ces jours. Le compteur CP3, qui jadis permettait de prendre le reliquat de jours avant la fin juillet a disparu. Soit vous prenez, soit vous perdez. Il n'est hélas pas (encore ?) possible de reporter quelques jours de CP restant dans le CET, ce qui reste donc une des revendications de la CFTC Cadres d'Oracle. La bonne règle à avoir en tête est de poser en priorité des jours de CP, plutôt que des RTT, qui eux sont transférables (12 jours/an) dans le CET (qui ne peut contenir plus de 36 jours), lequel peut se vider dans le PERCO (max. 10 jours par an), avec l'abondement qui va bien, on en reparlera à la rentrée de septembre. (et rappelez-vous qu'un jour dans le CET

est valorisé sur la base de 1/21.67ème du salaire mensuel de base (ie le fixe).

Puisqu'on parle d'argent, sans doute avez-vous repéré dans OTL-Timecard la possibilité de « monétiser » des jours de congés. Il s'agit uniquement de jours contenus dans le CET, qui sont liquifiables (ie monétisables) sous conditions particulières seulement :

- Mariage ou PACS du salarié
- Naissance ou adoption d'un enfant, dès

lors que le foyer compte 2 enfants à charge

- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS, en cas de garde d'au moins un enfant
- Invalidité du salarié, de ses enfants ou de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS
- Décès du salarié, de son conjoint ou du

Pacsé

- Création ou reprise d'entreprise
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale
- Situation de surendettement.
- Chômage du conjoint du salarié, ou de la personne qui lui est liée par un PACS, d'une durée supérieure à 6 mois

Cela, dit, savez-vous que les premiers congés payés remontent à Napoléon III ? un peu d'histoire :

L'histoire des congés payés

« Huit heures de travail, huit heures de repos et huit d'instruction » c'était la revendication des ouvriers parisiens lors des insurrections de février 1848. Les journées de travail faisaient alors 12 heures... Au XIXe siècle, l'idée même de vacances payées était impensable.

L'idée de vacances payées naquit dans les années 1920. Les congés payés sont une innovation... allemande datant du début du 20e siècle. Contrairement aux idées reçues, la France n'a pas été en avance sur son temps concernant les congés payés.



Avant 1936, le principe des congés payés en France était très limité. Alors que plusieurs pays les avaient déjà instaurés.

(Allemagne dès 1905, Autriche-Hongrie

et dans les pays scandinaves depuis 1910, Tchécoslovaquie, Pologne, Luxembourg, au début des années 20, puis en Grèce, Roumanie, Espagne, Portugal ainsi qu'au Chili, Mexique, Brésil, entre la fin des années 20 et le début des années 30).

En France, les congés payés restent cantonnés à quelques secteurs, malgré diverses tentatives législatives en 1928, 1931 et 1932 pour les généraliser, régulièrement retoquées par le Sénat. Qui sont ces quelques privilégiés ? **Les fonctionnaires de l'Etat, d'abord, qui bénéficient depuis un décret impérial du 9 novembre 1853 de Napoléon III de 15 jours de congés payés.** En 1900, les salariés du tout jeune métro parisien obtiennent 10 jours de congés payés. En 1905, c'est au tour des salariés des entreprises électriques de se voir gratifier de 10 jours. En 1906, les salariés des usines à gaz rejoignent les rangs et en 1913 les employés de bureau et de commerce obtiennent une semaine. Après la guerre, le mouvement continue avec la Société des transports en commun de la région parisienne (l'ancêtre de la RATP) qui accorde... 21 jours de congés payés à ses salariés.

L'expérience initiée au sein du journal « L'information », (quotidien politique économique et financier parisien) est bien connue : son directeur technique, J.J. Durand, syndiqué de longue date, obtenait de l'administration du journal, dès 1922, l'octroi de vacances payées au personnel, démontrant que la solution était avantageuse pour tout le monde. Léon Blum écrivait alors des articles pour « L'Information » et découvrit cette initiative qui l'intéressa vivement.

Le 3 mai 1936, le Front Populaire gagne les élections et provoque par sa victoire un élan de revendications chez les travailleurs. Mouvements de grèves et occupations pacifiques des usines entraînent plus de 2 millions de travailleurs dans une lutte pour de meilleures conditions de travail et l'ouverture de négociations avec le patronat.

La France est paralysée et, sous la pression du nouveau gouvernement, des discussions s'engagent.

Dans la nuit du 7 au 8 juin, à l'hôtel Matignon à Paris, sont officiellement signés

ooo/ooo

les accords dits de Matignon, entre le Président du Conseil, Léon Blum, la Confédération Générale du Patronat Français et la Confédération Générale du Travail.

Ces accords prévoient la généralisation des conventions collectives, la création des Délégués du Personnel et une augmentation de 12 % des salaires.

Mais ce qui marque l'esprit des Français reste l'instauration de la semaine de 40 heures et l'octroi de 15 jours de congés payés. Renault accorde, en 1955, une troisième semaine de congés payés aux salariés de la Régie. Dès lors, en 1956, Guy Mollet chargea Albert Gazier de rédiger une loi pour créer la troisième semaine de congés payés. Contre toute




attente, les syndicats étaient au début hostiles à cette loi ! En effet, ils craignaient que cette loi ne restreigne une plus grande avancée (mettre une loi à 3 semaines c'est empêcher potentiellement les accords d'entreprises de 4 semaines ...)

C'est en 1968 que les français obtinrent une quatrième semaine de congés payés.

Et petite évolution, si deux conjoints travaillent dans la même société ils peuvent alors prendre leurs congés en même temps.

En 1982, sous François Mitterrand, les salariés obtiennent une cinquième semaine de congés payés, et la semaine de 39 heures.

Sans compter les jours d'ancienneté, et les RTT consécutifs aux lois Aubry sur les 35 heures en 2000.

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

La proposition de loi sur le don de jours aux aidants définitivement adoptée. A nous de l'organiser chez Oracle



[LOI n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap](#)

Cette loi autorise les salariés à faire don, de façon anonyme, de jours de congés - uniquement pour la durée au-delà de 24 jours annuels - au profit d'un autre salarié de la même entreprise, "qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap".


La personne aidée par le bénéficiaire des dons de jours peut être un ascendant, un descendant et/ou un collatéral, jusqu'au quatrième degré. Mais il peut s'agir aussi d'une personne âgée ou handicapée avec laquelle [l'aidant] réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne" (donc sans lien de parenté).

Pour sa part, le salarié aidant bénéficiaire de jours ainsi cédés conserve sa rémunération pendant sa période d'absence. Celle-ci est en effet assimilée à une pé-

riode de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Celui-ci conserve ainsi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Fondé sur la solidarité à l'intérieur de l'entreprise, nous sommes, chez Oracle, suffisamment nombreux pour que l'aidant dans le besoin ait assez de chances de trouver des "donneurs" de jours de congé pour un volume total suffisant.

Il nous reste à organiser cette possibilité. Ce n'est pas simple compte tenu du fait que les congés, comme la paye, sont gérés en Roumanie, et que toute entorse au process standard est compliquée. Nous allons néanmoins nous y attacher, avec le soutien de la DRH, car nous pensons que l'enjeu en vaut la peine. N'hésitez pas à nous communiquer votre soutien - moral - à cette initiative, nous serons plus forts ensemble.

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



La Différence entre Participation et Intéressement

Au moment où Oracle vient de nous verser une Participation, nombreux sommes-nous à confondre les termes « Participation » et « Intéressement ».

Ils diffèrent l'un de l'autre, et alors que s'ouvrent les Négociations Annuelles Obligatoires, comprendre les différences sera aussi comprendre les revendications que porte la CFTC Cadres.

Participation et intéressement sont souvent confondus, car ce sont tous deux des dispositifs d'épargne d'entreprise, alimentant le PEE ou le PERCO.

Pourtant, les deux dispositifs, définis dans la loi, n'ont pas la même vocation :

- La participation « redistribue » une partie du bénéfice net réalisé ;
- L'intéressement « récompense » et incite à la performance afin de motiver les salariés à « faire plus » pour avoir plus.

Participation : redistribuer une partie du bénéfice réalisé par l'entreprise

La participation a été conçue dans une optique de partage des fruits de bonne santé « globale » des entreprises. Notre filiale française est en forme, sans doute plus que prévu par les financiers qui, de leur côté, font tout pour limiter au maximum la redistribution.... On est par ailleurs chez Oracle France assis sur une trésorerie pléthorique (cf le rapport de sextant visible ici et ici) à tel point que l'on « prête » de l'argent à d'autres filiales du groupe....

Elle se caractérise par :

- la nécessaire réalisation d'un bénéfice fiscal suffisant ;
- l'attribution aux salariés d'une partie de ce bénéfice.

LA PARTICIPATION

Obligatoire dans les entreprises de 50 salariés ou plus.



8,2%

augmentation du montant moyen en euros perçu par le salarié entre 2014 et 2015

http://www.travail-emploi.gouv.fr/Media/2015/05.pdf

Deux dispositifs principaux :

L'INTÉRESSEMENT

Facultatif dans les entreprises, ne peut remplacer la participation.



6%

augmentation du montant moyen en euros sur l'intéressement perçu par le salarié entre 2014 et 2015

http://www.travail-emploi.gouv.fr/Media/2015/05.pdf

Selon la réglementation du Code du travail, les entreprises ont l'obligation de constituer une « cagnotte » devant être partagée entre les salariés. Vous avez lu dans le mail de la RH du 14 mars dernier, annonçant la participation, que cette cagnotte est appelée « réserve de participation ».

Intéressement : rémunérer la réalisation d'une performance collective

Il se présente sous la forme d'une prime collective à destination de la totalité des salariés ou d'un groupe bien délimité d'entre eux ;

Il trouve sa contrepartie dans la réalisation d'une performance opérée par la totalité des salariés ou par ce groupe délimité (et non pas dans la réalisation d'une prestation individuelle de travail).

Les objectifs à atteindre peuvent être de plusieurs types :

- soit de nature économique et/ou financière (ex. : amélioration du résultat d'exploitation) ;
- soit en lien avec le fonctionnement de

l'entreprise et/ou ses performances (ex. : amélioration de la productivité, diminution du taux d'accident de travail, etc.) ;

- ou liant et mixant les deux catégories qui précèdent.

Des conditions de mise en place différentes

La participation et l'intéressement ne sont pas soumis aux mêmes conditions de mise en place :

- **Participation** : Dès qu'une entreprise atteint un seuil d'effectif de 50 salariés, elle est tenue de mettre obligatoirement en place la participation. Elle doit donc négocier et signer un accord, et constituer la réserve spéciale de participation en vue de sa redistribution
- **Intéressement** : aucune obligation légale, c'est un dispositif librement mis en place par l'employeur. Vous imaginez donc que la CFTC Cadres revendique cette mise en place chez Oracle, avec un objectif lié à la stratégie de l'entreprise (Croissance sur le cloud par exemple). Nous vous tiendrons informés des avancées sur ce point.

Fiscalité : Participation plus attractive que l'intéressement

Compte tenu de sa nature d'obligation légale, la participation comporte plus d'avantages que l'intéressement :

Exonérations: comparatif intéressement et participation				
Nature de l'exonération	Participation		Intéressement	
	Pour les salariés	Pour l'entreprise	Pour les salariés	Pour l'entreprise
Charges sociales	Oui	Oui	Oui	Oui
Impôts	Oui	Oui	Non	Non
Taxes	-	Oui	-	Oui

Attention ! Ces exonérations sont conditionnées par le respect d'un certain nombre de conditions et d'obligations pesant aussi bien sur l'entreprise que sur les salariés. Notamment l'obligation, pour les salariés, d'épargner le montant de leur participation pendant 5 ans afin que ce dernier soit net d'impôt sur le revenu. Dans le cas contraire les sommes sont réintégrées dans les revenus pour y être imposables.

Incredible Lobby...



On vous a déjà présenté dans notre [Newsletter de février](#) les BioSphères d'Amazon. Moins extravagant, mais sans doute impressionnant pour qui entre chez Salesforce, voilà le nouveau Lobby de nos aimables concurrents. Ils font ce qu'ils peuvent pour impressionner le chaland.

On vous le montre, car il n'est pas sûr qu'on y soit -pour le moment- tous invités.

Nous, on n'a pas besoin de ça ... !

[Réagissez, Commentez cet article](#)

Objet Social de l'Entreprise...Oui, on peut en parler, même chez Oracle !

Dans un monde où la finalité des entreprises, parmi lesquelles la nôtre, à maximiser leurs bénéfices, leurs dividendes, leur cours de bourse, au profit de quelques-uns, de plus en plus riches, est la chose la plus répandue, il peut paraître incongru, voire utopiste, de parler d'« Objet Social de l'Entreprise ».

Voilà pourtant une initiative portée par notre gouvernement actuel, que la CFTC défend depuis quelque temps déjà. Nous avons organisé en décembre 2017 un dîner débat sur la possibilité d'un « Capitalisme Solidaire ». Nous proposons alors une [direction participative capital/travail](#) (des conseils d'administration ou de surveillance ou 1/3 des administrateurs seraient élus du personnel) et une inscription dans la loi d'une finalité nouvelle de l'entreprise : [le bien commun](#) en plus du profit.



Comme en écho, et dans le cadre du Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises (PACTE), Nicolas Hulot, Nicole Belloubet, Bruno Le Maire et Muriel Pénicaud ont lancé les travaux sur la vision de l'entreprise dans la société, via une mission sur « Entreprise et Bien commun, confié à Nicole Notat et à Jean-Dominique Senard, président du groupe Michelin.

Dans leur [rapport](#), Nicole Notat et Jean-Dominique Senard proposent que l'article 1833 du code civil (les articles 1832 et 1833 constituent le fondement de la définition d'une entreprise) se voit bel et bien complété par une dimen-



sion « sociale et environnementale ». A chaque entreprise alors de définir quelles sont les parties prenantes qui sont les plus importantes pour elle. Et donc, c'est l'objet de la deuxième proposition clef du texte, de définir au sein de son conseil d'administration la « Raison d'être de l'entreprise ».

Cette notion de « raison d'être », jusqu'à maintenant uniquement présente dans la jurisprudence, ferait ainsi son entrée dans la législation française, en l'occurrence le Code de commerce. L'intérêt de ce dispositif est d'obliger le conseil d'administration à se prononcer sur les objectifs globaux poursuivis par l'entreprise, au-delà du seul profit donc, mais en laissant les membres du conseil choisir eux-mêmes quels types d'objectifs sont les plus pertinents au regard de l'activité de l'entreprise concernée.

Le renforcement de la présence des représentants des salariés au sein des conseils d'administration est un autre volet du rapport. Cohérent avec les propositions précédentes, il ne fait toutefois pas encore l'unanimité au sein de l'exécutif. Pour la CFTC la question de la gouvernance est un rééquilibrage des pouvoirs qui peut se concevoir par une contribution à la définition de la stratégie de l'entreprise via une présence accrue des salariés dans les conseils d'administration ou autres lieux de dialogue social. De ce point de vue, nous ne partons pas d'une feuille blanche puisque certaines mesures des ordonnances Travail ouvrent selon nous la voie à un plus grand partage des responsabilités, par exemple avec [le conseil d'entreprise](#). Chez Oracle, il n'est pas prévu de l'implémenter pour le moment, car nous avons choisi dans un premier temps de développer la nouvelle instance CSE (qui sera élue en décembre prochain) et de conserver les Délégués Syndicaux séparément. Apprenons déjà, lors de la prochaine mandature, à bien faire fonctionner le CSE. Lequel requiert votre représentation et votre participation ! Nous avons besoin de vous pour le faire vivre. **Si vous sentez un intérêt pour participer, même ponctuellement, à cette instance importante dans la vie d'Oracle, parlons-en, nous trouverons ensemble une formule de participation qui vous satisfera !**

[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](#)