



NEWSLETTER CFTC Décembre 2017

Vos Délégués Syndicaux



Brigitte Desindes
06.75.09.18.51



Frédéric GEORGI
06.15.71.48.21



Fabrice Cavazzini
06.85.83.09.59

EDITO

On vous a entendu !

Vous êtes nombreux chaque mois à nous apporter votre feedback sur nos newsletters, tant sur la forme que sur le fond.

Si vous semblez satisfaits des contenus, certains formulent une réserve sur la longueur de certains articles. Il est vrai que nous sommes tous soumis à un intense rythme de lecture et manquons de temps !

Aussi mettons-nous en œuvre deux solutions :

- Chaque article sera préfacé par un ABSTRACT de quelques lignes sur la 1ère page. Vous pourrez ainsi vite zapper si cela ne vous intéresse pas à ce moment la.
- Chaque newsletter sera détaillée par article sur [le site web des newsletters](#). Dès lors vous pourrez rapidement retrouver l'article dont vous avez lu l'abstract quand vous voudrez y revenir !

Nous espérons ainsi répondre à votre attente. Merci de vos remarques, et merci pour tous vos encouragements !

Soutenir un enfant Accompagner un parent S'exprimer au boulot !



Dans le cadre des discussions « Qualité de Vie au Travail (QVT), la CFTC a proposé et défend une initiative humaniste : le don de jours à un(e) collègue pour s'occuper un enfant malade ou d'un parent.

Nous défendons aussi l'idée que le Congé Parental d'Education ne doit plus venir en diminution de l'ancienneté. La Direction accepte ces deux idées, mais a souhaité être épaulée pour convaincre la paye - en Roumanie - de mettre en œuvre ce don de congés à autrui. Bien entendu nous nous sommes engagés dans ce sens.

Une app est par ailleurs lancée à la Corp pour obtenir la non réduction de l'ancienneté pour les bénéficiaires du CPE. Nous vous tiendrons informés régulièrement sur l'évolution de ces deux mesures sociales qui nous tiennent à cœur, et seront heureux de vos manifestations de soutiens. [page 2](#)

DU COTE DU CE

Augmentations - Career Center - ... [page 4](#)

ECOUTE DES APPELS ENTRANTS

Saison 1 et 2. Une saison 3 ? [page 3](#)

LA COURSE A LA BONNE NOTE

Meilleures entreprises.com [page 5](#)

ORACLE XPRESS MEETING APP

Réserver votre salle de réunion directement depuis votre smartphone [page 9](#)

Le CSE chez Oracle

Le nombre d'élus au prochain CSE sera limité à 18 titulaires, mais cela reste négociable. On sera toutefois loin des 83 élus pouvant siéger aujourd'hui. Une personne ne pourra effectuer de mandat électif plus de 12 ans consécutifs, ce qui ne nous paraît pas être un sujet de préoccupation. [page 8](#)



Action Logement

(ex 1% Logement) propose aux Oracliens des locations, garanties et prêts bonifiés aussi intéressants qu'utiles et pertinents. Sachez en profiter ! [page 7](#)

Comme chaque année, profitez de la commande groupée Champagne ALAIN BAILLY

Tous les détails en [page 6](#)



On s'exprime au boulot, et on vit aussi à côté !



Dans le cadre du projet You @ Oracle, la question de la QVT (Qualité de vie au Travail) est importante, et nous voulons faire évoluer les pratiques dans plusieurs domaines, tels le **droit d'expression**, ou des mesures en lien avec la **parentalité** ou les **aidants**.

- Le premier sujet est simple, mais sa mise en œuvre nous interroge. Comment fait-on ?
- Les derniers sont plus novateurs, mais socialement de plus en plus actuels. Nous avons porté à la Direction des propositions complètes, que nous synthétisons ici, et sur laquelle votre point de vue, comme votre soutien, est important.

Congés Parental d'Éducation

Le congé parental d'éducation est une **suspension du contrat de travail** ou une **réduction du temps de travail** à l'initiative du salarié qui souhaite s'occuper d'un enfant récemment arrivé au sein du foyer familial (durée maximale de 3 ans sauf exceptions)

La période d'absence du salarié en congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul de ses droits aux congés payés. Par contre elle est prise en compte dans le cadre de la validation de trimestres pour le calcul de la retraite.

Mais qu'en est-il de l'ancienneté ?

- Dans le cas du temps partiel, Le salarié

verra son ancienneté calculée comme s'il avait été un salarié disposant d'un contrat à temps plein, en vertu de l'article L 3123-12 du Code du Travail

- Et dans le cas d'un arrêt total, malgré la suspension du contrat de travail, Le congé parental d'éducation sera pris en compte par moitié, en application de l'article L 1225-54 du Code du Travail.

Nous avons demandé que, dans tous les cas, la durée du congé Parental d'Éducation soit entièrement comptabilisée dans l'ancienneté de l'employé(e) : la période d'absence serait assimilée à une période de travail effectif, ce qui permettrait de la comptabiliser pour déterminer les droits de (de la) salarié(e) liés à l'ancienneté.

Mise en place d'un fond de solidarité Aidants et Accompagnants

Au-delà de l'hospitalisation en soi, la gravité de la situation médicale d'un enfant peut justifier la présence du parent au domicile pendant une période prolongée. Une présence aux côtés de l'enfant est alors évidemment nécessaire.



De la même manière, des accidents de la vie peuvent nécessiter l'accompagnement d'un parent, d'un proche.

Nous proposons qu'Oracle examine les situations afin d'accorder le bénéfice du Travail à Domicile aux salarié(e)s, dans la mesure où les conditions pour sa bonne exécution seront réunies.

Si cela n'est pas une option raisonnable, et au-delà de périodes qui peuvent dans quelques cas être couvertes par l'AJAP (L'AJAP est une aide financière - limitée à 55,21 € par jour pendant 21 jours au plus - destinée aux personnes qui accompagnent un proche en fin de vie), aujourd'hui l'employé(e) n'a d'autre choix que

de poser des jours de congés - parfois même sans solde - pour faire face à cette situation.

Nous proposons que la solidarité d'employés volontaires puisse alors s'exercer afin de compléter le solde de congés disponibles pour le (la) salarié(e) aidant(e).

En effet, le don de jour de repos pour un (e) collègue parent d'un enfant malade est entré dans le code du travail en 2014. Et par ailleurs, une proposition de loi visant à étendre le bénéfice de ce système aux "salariés aidants" est en discussion depuis fin septembre 2017.

Des entreprises ont déjà signé des accords d'entreprise sur le sujet, et nous voudrions qu'Oracle participe à ce mouvement de solidarité.

Un(e) salarié(e) pourrait donc renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un(e) collègue dont un enfant est gravement malade ou un proche dépendant. Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être normalement rémunéré pendant son absence.

Inutile ici de détailler les règles et modalités, certaines encadrées par la loi, d'autre par l'accord que nous espérons. Il est quand même important de rappeler que ce don serait « sans contrepartie », c'est à dire gratuit et anonyme. C'est de la solidarité active.

Le (la) salarié(e) qui bénéficie du don de jours de repos, posera alors « normalement ses congés » au vu du nombre de jours dont il (elle) aura bénéficié, et conservera ainsi sa rémunération pendant son absence.

Le droit d'expression des salariés

Chacun a un vécu, un ressenti. Chacun a un avis, des idées pour améliorer des choses. Mais au-delà du petit cercle d'amis ou de collègues, comment faire pour faire savoir, puis pour prendre en compte ces idées ? On ne peut pas grand-chose tout seul, mais si une idée est portée par un grand nombre, cela doit deve-

.../...

.../...

nir possible ?

Il ne s'agit pas de gérer des cas individuels, ou des questions collectives, ni d'un forum de revendications. Mais simplement le souhait de recueillir des idées nouvelles - on est plus intelligents à plusieurs, pour progresser collectivement.

L'idée en cours de discussion serait l'utilisation de la plateforme [Mission Red](#) afin que tout collaborateur puisse exprimer ses idées et initiatives à tout moment. L'idée n'est pas de créer un nième

outils...

Cela pose des limites, du fait même que l'outil n'est pas un forum de discussions, mais un réceptacle à idées nouvelles. Et il est « modéré » en ce sens. Cela nous semble quand même être une avancée.

Ce qui est important c'est que les idées proposées puissent avoir une chance d'être mises en œuvre concrètement, et donc pour commencer être proposées aux décideurs pertinents.

Pour ce faire, toutes les idées et initiatives ayant obtenues un minimum de Reds (on imagine 400 000 ?) ou de « likes » (on retiendrai alors les n idées les plus « likées ») seraient transmises au leader du pilier GO ORACLE concerné qui statuera par écrit.

Qu'en pensez-vous ? Nous sommes preneurs de vos avis, puisque cet outil sera pour chacun d'entre vous ! C'est moins rustique qu'une « boîte à idées » en carton à l'accueil non ?

*Lien direct de
Mission Red : [lien](#)*



Ecoute des appels entrants Saison 1 et 2, une Saison 3 ?



En mars dernier votre CHSCT avait été consulté sur un projet d'enregistrement des appels entrants vers le support technique ([Saison 1 épisode 1](#)).

En Septembre, une phase 2 prévoyait d'étendre le champ d'application de ces enregistrements de la gestion des litiges à l'évaluation et la notation des salariés ([Saison 1 épisode 2](#)).

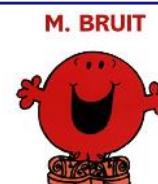
Suite aux nombreuses questions et points

soulevés par votre CHSCT demeurés à ce jour sans réponse, la direction **a demandé au Support de suspendre la mise en œuvre des écoutes (épisode 1 et 2)**.

La CFTC et ses élus se réjouissent de cette décision, mais restent vigilants sur la suite éventuelle qui pourrait être donnée à cette série « SUR ÉCOUTE » au succès plus qu'incertain !

Le Quiz qui a fait du bruit !

Vous avez été très nombreux à participer à notre Quiz. Merci à vous ! Et bravo aux 100 gagnants tirés au sort parmi les participants qui ont reçu notre enceinte Bluetooth CFTC.



Du côté du CE...



Career Center : Développement d'un outil d'aide à l'identification des opportunités

Souvent nous avons dit que les moyens de la GPEC étaient largement sous utilisés. La GPEC ne doit pas être vue comme définissant les conditions de départ pour des jobs qui disparaissent, mais bien comme le moyen donné à chacun d'évoluer pour poursuivre ses ambitions ou aller vers une activité que l'on perçoit plus prometteuse !

Mais chacun doit se prendre en main. Ce n'est pas facile. Il peut être par exemple difficile d'imaginer vers quel nouveau job on veut s'orienter, quel tournant donner à sa carrière. A cette fin, la Direction finalise la mise en place d'un outil permettant d'identi-

fier les opportunités de mobilité et les postes ouverts au sein d'Oracle France (tels que disponibles sous TALEO) pour accompagner la mise en œuvre de la GPEC - à partir d'une cible on peut concevoir un plan de migration et de formation.

Cet outil baptisé France Career Explorer (FCE) sera prochainement disponible. Il sera un outil de plus pour votre réflexion.

Laquelle ne doit pas forcément se limiter aux passerelles « naturelles » que cet outil identifiera. Vous avez le droit d'aspirer à un changement plus radical. C'est votre motivation qui le rendra possible. Parlons-en !

Le France Career Tool...

- ✓ Un outil d'aide à la réflexion
- ✓ Qui propose des offres de postes en fonction des passerelles existantes entre les profils métiers
- ✓ Accessible on line de manière sécurisée et confidentielle
- ✓ Mis à jour mensuellement



Augmentez les augmentations !

Cette année (encore) les augmentations sont extrêmement faibles, mal réparties. Trop de personnes n'ont pas bénéficié d'avancement depuis trop longtemps !

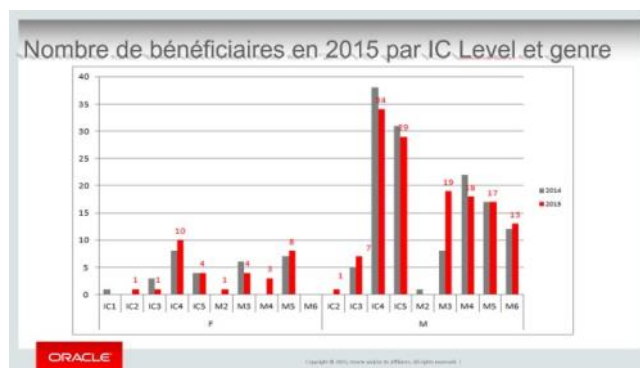
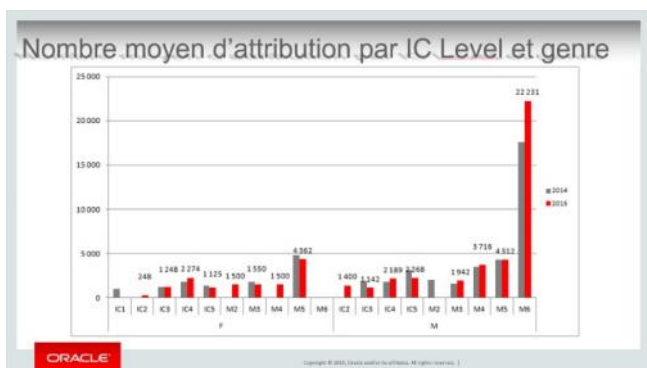
- pas de focale pour les Sales
- les moyennes par Lobs vont de 0,4% à 2,5% ; la revue concerne 36% de la population
- s'étalent concrètement (unitairement)



de 0,86% à 18% avec une moyenne de 3,86%

Bref, on distribue des oboles... à quelques uns...

Des actions sont distribuées à un nombre restreint de bénéficiaires, mais de manière très inégalitaire. Quelques-uns en touchent des wagons, beaucoup quelques-unes seulement, la plupart aucune.



[Voyez ici la présentation sur les salaires et autres avantages sociaux présentés lors des dernières NAO](#)

Tout cela sans compter sur les grandes disparités salariales au sein d'une même population (même job, même grade). On fait payer aux Oracliens, en quelque sorte, la piètre attractivité de la société, en proposant de beaux salaires pour attirer de nouveaux employés, tout en conservant à ceux qui s'emploient rudement

depuis des années une rétribution bien inférieure, sans augmentation, ni stock ni autre bonus !

Est-ce fait sciemment ?

- nous demandons un lien entre évaluation annuelle et augmentation (au moins pour les notes 4 ou 5)

- nous demandons un lien entre salaire et promotion.

- nous demandons une revalorisation annuelle indiciaire pour couvrir au moins l'inflation.

On ne demande rien d'extravagant, juste un peu d'équité.

.../...

.../...

Avec des salaires qui stagnent, sans participation ni intéressement (quand il y en a c'est une erreur en fait... 😊), sans primes significatives de Noël ou de vacances, etc, il est normal que le mécontentement et le dépit, montent. Il est bon de se préoccuper de sujets importants tels que la discrimination, la qualité de vie au travail ou d'autres choses. Nous portons quelques initiatives dans ces domaines, il n'en reste pas moins aussi important de s'occuper du salaire, de la reconnaissance que l'on témoigne à chacun !

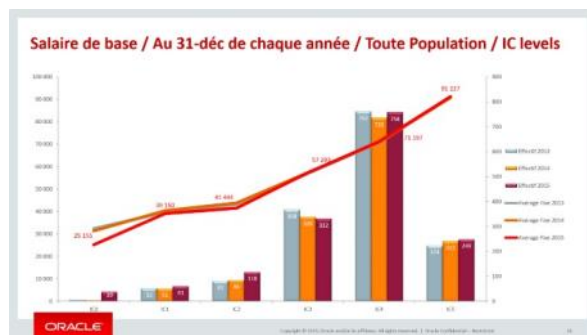
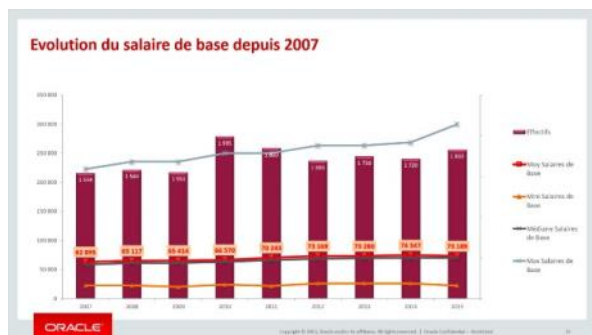
D'autant que l'argent ne manque pas. Il vient d'être soumis au CE le projet d'un

modeste prêt d'Oracle France auprès d'Oracle EMEA pour la bagatelle de 260M€ ! D'aucuns y verront une forme d'optimisation fiscale tant cette ficelle est bien connue. Loin de nous une telle analyse, alors faisons crédit, il est dit que ce prêt n'impactera pas la participation annuelle. C'est sûrement vrai. Elle pourrait difficilement être plus faible...

La lutte contre les disparité Hommes/Femmes est essentielle.

N'oublions pas de lutter (aussi) contre les disparités Hommes/Hommes !

N'oublions pas, simplement, de reconnaître les efforts de chacun !



C'est Noël !

Vous avez lu avec plaisir l'annonce de la distribution des Bons Noël (chèques CADHOC) par votre CE dont le montant est revalorisé cette année, en particulier pour les Oracliens eux-mêmes.

Depuis plusieurs années La CFTC proposait d'augmenter le montant du chèque

cadeaux pour Noël, car c'est le seul moment ou TOUT LE MONDE peut profiter du CE.

Cette année c'est chose faite, nous sommes heureux que tous les élus aient suivi cette idée.

Joyeux Noël !



Reviews by trainees / HappyTraineesIndex®

★★★★★ ? / 5

based on X Oracle trainees reviews

La course à la « bonne note »

Oracle a décidé de développer sa marque employeur auprès des écoles et des universités. Le site Internet « Meilleures entreprises.com » effectue des sondages internes afin que les collaborateurs puissent évaluer leurs entreprises en fonctions de différents critères.

Dans un marché de l'offre et de la demande, la note pousserait les entreprises

à donner le meilleur d'eux-mêmes et on ne peut que se réjouir de cet effet de bord.

Comment se comporte l'élève Oracle ? Réponse dans une prochain Blog.

La tendance actuelle semble très bonne, et nous parions effectivement sur le sérieux et la volonté des coachs pour obtenir haut la main la labélisation «Happy

Trainees». Rappel des critères à atteindre pour la labélisation :

- Taux de Participation au sondage doit être > 50%
- Note minimale de 3,5 sur 5
- Les stagiaires et apprentis doivent déclarer à plus de 60% être prêts à recommander Oracle.



Pour les fêtes, profitez de la commande groupée Champagne ALAIN BAILLY



BRUT RESERVE

14.40 €

CEPAGES

60 % Meunier , 20% de Chardonnay et 20 % de Pinot Noir.

DEGUSTATION

Robe or jaune doré. Nez très complet mêlant bouquet puissant de fruits secs et des arômes de fruits jaunes. Texture en bouche riche et pleine. Une belle vinosité associant fraîcheur et fruité.

Cuvée déclinée en Demi sec, Extra dry et Extra brut (du plus sucré au moins sucré)

Gilbert et Gaillard 2017: 85/100



ROSE RESERVE

15.20 €

CEPAGES

66 % de Meunier, 17 % de Chardonnay et 17 % de Pinot Noir.

DEGUSTATION

Nez fruité évoquant la framboise, la fraise. Bouche gourmande, charnue aux arômes fruités nets et persistants. Belle teinte saumon.

Irrésistible sur un dessert peu sucré à base de fruits rouges.

Gilbert et Gaillard 2017: 84/100



BRUT PRESTIGE

16.60 €

CEPAGES

90 % de Chardonnay , 5 % Meunier et 5 % de Pinot Noir.

DEGUSTATION

Teinte or jaune au reflet vert. Nez frais évoquant les fruits à chair blanche. Bouche structurée et fraîche associée à des notes de fruits frais croquants.

Champagne cité par le guide hachette 7 années de suite.

Prix plaisir 2017 Bettane et Desseave

Gilbert et Gaillard 2017 : 88/100



CUVEE FLEUR DE VIGNE

23.20 €

La cuvée fleur de vigne, 100 % meunier de Serzy et prin, dernière née de la gamme des Champagnes Alain Bailly lui rend hommage. Les meuniers qui composent cette cuvée sont issus de pratiques extrêmement respectueuses du développement durable.

CEPAGE

100 % de Meunier de Serzy et prin

DEGUSTATION

Robe or vert clair. Nez discret et frais, net et fin. La bouche fraîche et aérienne dévoile en se réchauffant des accents iodés porté sur une texture minérale cristalline. La finale reste persistante sur des notes salines. Le passage en fût de quelques mois apporte une subtile touche vanillée

ELLE A TABLE 2016 ET 2017

Gilbert et Gaillard 2017 : 87/100



CUVEE EXCEPTION

23.20 €

Cuvée EXCEPTION

1/3 Chardonnay 1/3 Pinot Noir 1/3 Meunier

MILLESIME 2008 1ER CRU

Le premier millésime de la maison BAILLY.

Une année 2008 remarquable avec une vendange très qualitative.

Très léger passage en fût de chêne. Dégustation fine et harmonieuse.

Commande par carton de 6 bouteilles avec un panachage possible. Possibilité de coffret 1 bouteille (voir tarifs).

Tarifs TTC :

QUALITE	PRIX UNITAIRE PAR CARTON DE 6 BOUTEILLES	COFFRET CADEAU 1 BOUTEILLE
BRUT RESERVE	14.40	16.80
ROSE RESERVE	15.20	17.40
BRUT PRESTIGE	16.60	19.00
<i>Fleur de vigne</i>	23.20	23.20
<i>EXCEPTION</i>	23.20	23.20

Le paiement se fait à la commande par chèque uniquement à l'ordre de « Champagne Alain Bailly ». Vous pouvez nous déposer vos commandes au bureau CFTC au rez-de-jardin de Colombes ou nous le faire parvenir par courrier interne (associé à un email à cftcoracle@gmail.com).

Clôture de la commande : le lundi 18 décembre

Livraison unique sur Colombes : jeudi 21 décembre à partir de 12h et vendredi 22 décembre au matin

Les Solutions ACTION LOGEMENT

Nous vous avons présenté dans notre dernière newsletter un récapitulatif de l'usage des solutions Action Logement (ex 1% logement). Vous avez pu constater la très faible utilisation de ce dispositif par les Oracliens. Peut être par méconnaissance ?



Leur site web est fort complet, il reste la référence : www.actionlogement.fr.

Cinq gammes de solutions sont disponibles, parmi lesquelles nous pouvons mettre en évidence :

FAIRE DE (PETITS) TRAVAUX

Le prêt travaux d'amélioration permet de bénéficier d'un taux préférentiel pour réaliser des travaux dans sa résidence principale. Cela concerne tout le monde, à utiliser (presque) sans modération. *Voyez les détails ci-dessous !*

LOUER (plus d'infos sur ce lien)

des colocations, des logements temporaires ou définitifs, sont disponibles

des aides pour les cautions, des garanties de paiement de loyer et des charges

ACHETER (plus d'infos sur ce lien)

du conseil en financement, des prêts à des taux très attractifs (1%...)

BOUGER (plus d'infos sur ce lien)

une subvention pour alléger ses loyers pour les jeunes en formation en alternance

Venez nous voir pour quelques conseils ou suggestions, pour nous dire vos besoins. Peut-être que vous pourriez bénéficier d'une aide d'Action Logement.

Nous sommes présents au comité Régional Action Logement, comme au CESER. Profitez-en !

Là comme ailleurs, n'hésitez pas ! On est là pour vous !

Zoom sur l'offre d'Action Logement LE PRÊT TRAVAUX AMÉLIORATION

Le prêt travaux d'amélioration permet de bénéficier d'un taux préférentiel pour réaliser des travaux dans sa résidence principale.

Il finance 100 % du coût des travaux dans la limite de 10 000 € et est remboursable sur une durée maximale de 10 ans. Ce prêt est soumis à l'accord de l'entreprise selon une enveloppe annuelle définie réglementairement.

Les travaux doivent être réalisés par un professionnel - les matériaux pouvant être achetés indépendamment mais ne pouvant dépasser 30 % de la facture totale.

JE PEUX EN BÉNÉFICIER SI

Je suis propriétaire occupant.

MON LOGEMENT DOIT RÉPONDRE AUX CONDITIONS SUIVANTES

Être ma résidence principale.

LE PRÊT POUR TRAVAUX D'AMÉLIORATION ME PERMET

De bénéficier d'un faible taux d'intérêt.

De réaliser un grand nombre de travaux (cette liste n'est pas exhaustive) :

- des travaux de décoration : peintures, papiers peints, revêtements de sols, carrelages.
- des travaux de mise aux normes : chauffage, sanitaire, toiture, fenêtres...
- des travaux d'économie d'énergie : isolation thermique, remplacement de chauffage...
- des travaux d'amélioration de l'habitat et de la vie quotidienne : sécurité, travaux en copropriété, adaptation du logement aux personnes handicapées...

des menus travaux : remplacement partiel des sanitaires, d'éléments de chauffage ou de menuiseries extérieures.

ou financer des dépenses pour diagnostic thermique, acoustique, suppression de graffitis.

LE MONTANT ET LES CONDITIONS DU PRÊT

- Montant maximum** : 10 000 €.
- Durée** : 10 ans maximum.
- Taux d'intérêt** nominal annuel : 1 % hors assurance optionnelle.
- Exemple** :

Un prêt travaux Action Logement de 10 000 € sur 120 mois (10 ans) au taux d'intérêt débiteur annuel de 1 % hors assurance optionnelle présente un TAEG fixe de 1 % H.A.

La mensualité est de 87,60 € H.A. soit un coût total de crédit de 512 € et un montant total dû de 10 512 € hors assurance.

Avec une assurance (décès - perte totale et irré-

versible d'autonomie -Incapacité de travail) pour une quantité de couverture de 100 % (ou répartie sur 2 têtes) le TAEG pour 10 000 € empruntés sur 120 mois est de 1,4 %.

Le montant mensuel de l'assurance est de 1,81 € soit une mensualité totale de 89,41 € et un coût total de crédit de 729,20 € et un montant total dû de 10 729,20 € assurance comprise.

- Le montant du prêt peut représenter 100 % du prix des travaux.
- En cas d'achat de matériaux, la facture d'achat est prise en compte dans la limite du tiers du coût total de l'opération, la pose devant être effectuée par une entreprise.

DES PRÊT TRAVAUX PEUVENT SE CUMULER ENTRE EUX

Le demandeur ayant déjà obtenu un « prêt travaux » peut présenter une nouvelle demande s'il est à jour de ses engagements. Dans ce cas, le capital restant dû au titre du ou des prêts auparavant accordé(s), cumulé avec le montant de la nouvelle aide, ne peut excéder le montant maximum, soit 10 000 €.



Le CSE chez Oracle, Prochaine élection... le 3 Avril 2018 ?

(Beaucoup) moins d'élus mais (à peu près) autant d'heures de délégation (par élu) !

Le ministère du Travail est parti d'un principe assez simple : réduire le nombre d'élus, mais pas le nombre total d'heures de délégation, espérant braquer le moins possible les syndicats. Sachant que ces heures vont devenir mutualisables et fongibles. En clair, celles non utilisées par un élu pourront l'être par un autre et celles non dépensées dans le mois pourront l'être plus tard.

D'autres décrets importants doivent aussi être publiés. Parmi ceux-ci il y a celui qui précise les modalités de limitation du nombre de mandats consécutifs, dont la durée totale ne saurait dépasser 12 ans.

Nombre de membres du CSE et heures de délégation

À défaut de dispositions autres négociées par accord, le nombre de membres du CSE et le nombre d'heures de délégation seraient fixés selon les effectifs de l'entreprise, et exposés dans le tableau ci-dessous. Cela fixe les idées de départ.

Ordonnances Composition Nouveau CSE			
Effectif de l'entreprise	Nombre de titulaires au CSE	Nombre mensuel d'heures de délégation par personne	Total des heures de délégation
.....			
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
.....			

Le nombre de membres du CSE peut être augmenté par accord conclu selon les modalités du protocole préélectoral, dont les premières discussions chez Oracle ont débuté ce mardi 28 novembre. Ce qui est sûr, c'est qu'il y aura autant de délégués suppléants que de titulaires. Mais attention, désormais un suppléant ne pourra siéger qu'en remplacement d'un titulaire, sa protection restant néanmoins toujours la même.

C'est une très grosse évolution par rapport aux pratiques passées, qui impacte beaucoup la représentation des Oracliens.

En outre, les discussions chez Oracle pourront modifier le volume des heures individuelles de délégation, comme la durée des mandats ou le nombre de renouvellement possible (sans dépasser les 12 ans consécutifs).

Les ordonnances prévoient donc, à défaut d'accord d'entreprise, une très forte diminution du nombre d'élus/membres du CSE en comparaison avec le nombre d'élus titulaires des instances actuellement séparées (DP, CE, CHSCT). Le temps de délégation global est en légère hausse, mais chez Oracle cela n'est pas significatif, au contraire du nombre des représentants. Même si nous tenterons de négocier plus d'élus, notamment pour bien représenter les agences de provinces, ce qui nous tient particulièrement

à cœur, mais aussi tout simplement pour donner le temps et les moyens nécessaires à chaque élu pour accomplir une tâche qui devient beaucoup plus importante, nous n'arriverons pas au nombre d'élus actuels, loin s'en faut.... S'ajoute à cette évolution la diminution des effectifs, consécutives aux nombreux PSE... ce qui réduit encore la représentativité possible.

On passe de 83 élus siégeant à 18, peut-être un peu plus...

La Direction prévoit un effectif Oracle de 1417 salariés début avril 2018.

Les ordonnances prévoient une possibilité de cumul des heures de délégation de mois en mois. Selon le projet de décret, le crédit d'heures pourrait être **utilisé cumulativement** dans la limite de 12 mois.

En outre, les membres **titulaires du CSE pourront, chaque mois, se répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures dont ils bénéficient.**

De notre point de vue cela est très important, car **les suppléants ne siégeant plus (sauf en l'absence des titulaires)** cela permet de conserver leur implication et participation, selon des modalités que nous devons définir entre nous (DS et élus CFTC).

Limitation des mandats

Les ordonnances ont limité à 3 le nombre de mandats successifs des élus du CSE, sauf si l'accord préélectoral - que l'on va prochainement discuter chez Oracle - en dispose autrement.

Ce dispositif de limitation du nombre de mandats successifs ne s'appliquerait qu'aux mandats prenant effet postérieurement au 1er janvier 2018. En conséquence, seuls les mandats des membres du CSE seront pris en considération.

Ce dispositif est également encadré en ce qu'il ne pourrait avoir pour effet de réduire en deçà de 12 ans la durée des man-

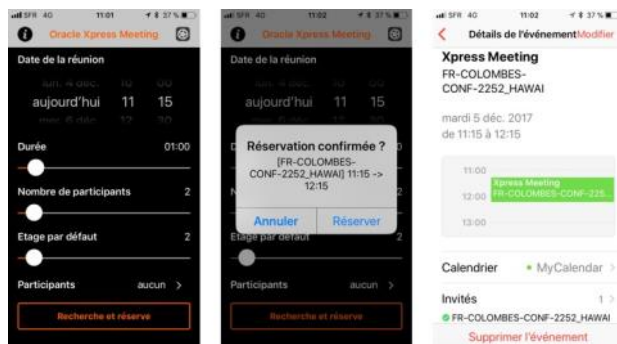
ats successifs, quelle que soit leur durée. Par conséquent, lorsqu'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise prévoit une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans, l'élu pourrait bénéficier de plus de 3 mandats successifs.

Nous allons réfléchir à cette limitation des mandats, en particulier à la lumière de la gestion de « l'après ». C'est important si l'on souhaite pouvoir associer les plus jeunes générations à la représentation syndicale... Nous devons préserver une vraie dynamique au dialogue social. Cela dit, 12 ans c'est long... et nul ne sait quelle sera alors la loi ! Quant à savoir où

une personne sera 12 ans plus tard, compte tenu de la mobilité de plus en plus grande des employés (on n'entre plus dans une société pour la vie), ou comment auront évoluées ses opinions et motivations, c'est également indéterminé... Nous ne sommes donc pas là devant une limitation importante selon nous. Le syndicalisme est une réponse à la motivation d'une période, une forme d'investissement qui correspond à un moment de sa vie. Quoiqu'en laisse supposer le « C », on n'entre pas à la CFTC comme dans les ordres !! Il y a un temps pour tout.

ORACLE XPRESS MEETING APP

Nos salariés sont innovants. Lors de l'Innov Corner, Bertrand a présenté son application permettant de réserver une salle de réunion directement depuis son smartphone. Super pratique. Bravo !



Installez* cette App votre Iphone ou Android en scannant ce code barres

* : Lors de l'installation :

- Pour Iphone : allez dans Réglages -> Général -> Gestion des appareils -> Oracle Corporation (Ent 3) -> et acceptez l'application Oracle Xpress
- Pour Android : Menu > Paramètres/Réglages > Application ou Sécurité : Cocher `Sources inconnues`

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 côté du CE.

Devenez Adhérents !

La cotisation est déductible de vos revenus au deux tiers, au final il ne vous en coutera même pas 5€ par mois. Vos adhésions sont nos ressources. Elles vous donnent accès à un accompagnement social et juridique. Profitez-en !

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, à l'occasion de prochaine élection 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 ...

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