



# NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Décembre 2018



## L'ÉDITO

### LA POUSSIÈRE ÉLECTORALE EST RETOMBÉE

C'est avec un très grand plaisir que nous vous remercions de la confiance que vous nous avez témoignée lors des élections du CSE. Avec **40,12 %** des suffrages, nous confirmons **notre position de 1er syndicat chez Oracle** et ceci grâce à vous. **Nous progressons, continuons.**

C'est une reconnaissance de tous nos efforts, individuels ou plus globaux, à vous défendre, vous accompagner, vous informer.

Mais cela nous oblige, et crée une grande attente.

Attente d'autant plus forte que, justement, 60% des suffrages se sont portés sur d'autres organisations. Si bien que nous devons redoubler d'effort pour non seulement continuer nos actions, en ligne avec nos engagements et toutes celles et ceux qui nous soutiennent, mais aussi savoir nous réinventer pour adresser les attentes, non moins légitimes, de toutes celles et ceux qui ont exprimé leur opinion autrement. Nous comptons pour cela **sur notre nouvelle équipe élue**, ou nombreux sont celles et ceux qui vont exercer pour la première fois un mandat. **Une nouvelle énergie pour des idées innovantes !**

Au-delà de la force morale qui est la nôtre, comme 1er syndicat, cela ne nous donne pas de capacité particulière à nous tout seuls. Nous l'avons dit à plusieurs reprises, y compris durant cette singulière campagne électorale, **notre vraie force ne peut venir que de notre rassemblement**. Il ne s'agit pas d'être tous d'accord sur tout. Au contraire, **nos différences sont précieuses**. Mais simplement de savoir se réunir autour de quelques valeurs et causes communes.

Les « Lois Macron » de cet été font qu'un accord, pour être valable maintenant, **doit être signé par plus de 50% des organisations syndicales**. Il s'agira donc, à minima, de savoir se retrouver à au moins deux organisations, si ce n'est toutes ensemble.

Nous espérons pouvoir réunir ainsi une majorité lors des prochaines désignations du « bureau » du CSE (Secrétaire, Secrétaire adjoint, Trésorier, Trésorier adjoint) et des commissions, obligatoires ou facultatives. **Nous voudrions que chacun y trouve une place.**

Nous espérons aussi, lors des **négociations d'entreprise**, pourvoir retrouver la sérénité nécessaire **au renouvellement d'accords importants**, et la réouverture de **discussions de fond sur des sujets de rémunération**, largement mis à mal ces dernières années pour une partie d'entre vous, et avec bien peu d'évolution pour les autres. Sans oublier les discussions à avoir sur tout le reste, comme les conditions de travail, l'équilibre de vie, l'égalité Hommes/Femmes, l'attractivité de la compagnie pour garder ses jeunes recrues et attirer de nouveaux talents, l'adaptation des compétences aux évolutions stratégiques, etc...

Comme toujours, **nous essayerons de porter votre voix**. Nous avons besoin, plus que jamais, de vos points de vue, même divergents, car ils nourrissent notre réflexion. Écrivez-nous, passez nous voir, partageons nos idées. Avancions tous ensemble.

Nous vous souhaitons de très belles fêtes de fin d'année, et quelque repos bien mérité ! Revenez-nous tous en forme en 2019 !

[Réagissez. Commentez cet article](#)

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



<b>ORACLE</b> ADVANCED CUSTOMER SUPPORT	<b>FUSION ACS - OMCS</b>
Une réorganisation qui se passe plutôt bien	
Page 2	

<p><b>Thomas Kurian a rejoint Google</b></p> <p><b>T.K. Anand est à suivre de près</b></p> <p style="text-align: right;">Page 3</p>	
---	--

	<p><b>Bientôt du nouveau pour le Congé de fractionnement ?</b></p> <p style="text-align: right;">Page 4</p>
--	---

### DU NOUVEAU CHEZ LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Philippe Crozatier nouveau DS page 5

### RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Les cadres cotiseront davantage page 5

### MEMO SE CONCRETISE

Où en est le projet ? page 7

### POSTES À POURVOIR AU CSE

Suite aux élections... page 6

### POURQUOI DIT-ON « FROID DE CANARD » ?

Le saviez-vous ? page 4

### Vos Délégués Syndicaux



Brigitte Desindes  
06.75.09.18.51



Frédéric Georgi  
06.15.71.48.21



Fabrice Cavazzini  
06.85.83.09.59



Philippe Crozatier  
06.15.43.06.07



Suivez-nous sur  
twitter  
@cftcoracle

# FUSION ACS - OMCS UNE RÉORGANISATION QUI SE PASSE PLUTÔT BIEN !

Le plus souvent on parle de ce qui ne va pas. Mais il y a aussi des réorganisations qui se passent bien, et qui présentent de vrais bénéfices, pour les salariés, comme pour l'offre qu'Oracle propose à ses clients.

Le plus souvent on parle de ce qui ne va pas. Mais il y a aussi des réorganisations qui se passent bien, et qui présentent de vrais bénéfices, pour les salariés, comme pour l'offre qu'Oracle propose à ses clients.

Ce mois-ci, nous voulons présenter rapidement le nouvel ACS, issu de la fusion, formelle en début de FY18, de ACS originel et de OMCS (devenu la partie MCS – Managed Cloud Services – du portfolio de services ACS)

De qui parlons-nous ?

- **ACS**, offre des solutions de support personnalisées, sous le pilotage de Technical Account Managers (TAM), pour tout le portefeuille de produits Oracle, de l'application au disque : il s'agit d'une assistance dédiée, proactive et préventive sur les infrastructures applicatives et techniques, pour permettre à nos clients de tirer tout le bénéfice de leurs assets Oracle. 5000 clients WW.
- **OMCS**, quant à lui, a commencé par manager les applications Oracle on-premise pour le compte des clients, puis a étoffé son offre en hébergeant directement du matériel dans ses propres Datacenters : il s'agit d'une offre d'infogérance éditeur, les clients confiant les tâches de gestion et d'administration techniques et fonctionnelles de leurs solutions Oracle à OMCS. 10 fois plus petit en nombre de clients : un peu plus de 500 WW.

On voit simplement apparaître une synergie possible : au-delà de prestations d'assistance ciblées, on passe du « on gère ensemble » - avec les offres Advanced Customer Services ACS -, ou au « on gère pour vous », avec les offres Managed Cloud Services MCS.

En regroupant les deux entités, d'une part on inscrit l'ensemble des services dans la transformation vers le Cloud Oracle (la transition des infra OMCS vers OCI est en cours pour leur clients, en parallèle du décommissionnement des infra OMCS) d'autre part on globalise et simplifie l'offre qu'Oracle peut apporter à tous ses clients, On-premise, Oracle Cloud ou Cloud at Customer. En s'appuyant sur une forte expertise déjà maîtrisée par OMCS, pour qui le « Cloud » a commencé bien plus tôt qu'ailleurs chez Oracle.

La part de service Cloud, regroupée sous l'acronyme MCS, comporte trois volets principaux de Managed Services : a) le management fonctionnel pour les Apps Unlimited (eBS, Psft...) ainsi que pour le SaaS (Help-Desk, critical processes...), b) le management technique des workloads IaaS/PaaS, et c) la gestion des

aspects sécuritaires (IAM, Data protection...)

Ces composants viennent ainsi compléter l'offre historique ACS d'assistance technique personnalisée sur les infrastructures et les applications des clients Mission Critical d'Oracle.

Au début de FY18, les deux entités sont restées indépendantes, mais des SPIFS réciproques ont été mis en place (la fusion ayant été décrétée un peu tardivement, les Sales avaient déjà reçu leurs plans de comms, il était trop tard pour tout changer dans de bonnes conditions).

En complément, les équipes de OMCS ont été exemplaires pour transmettre au mieux leurs compétences à leurs nouveaux collègues. D'abord en mentoring (OMCS pilote ACS regarde) puis en parallèle (ACS pilote sous le regard d'OMCS).

Hélas, si pour ACS cela correspondait à une nécessaire évolution pour faire coller son offre à l'évolution de la demande, les Sales d'OMCS n'ont pas tous trouvé à leur goût de devoir vendre les services

ooo/ooo



ooo/ooo

ACS traditionnels. Beaucoup sont partis, alors que la courbe d'apprentissage pour les anciens d'ACS est tout de même raide.

Il y a là sans doute une occasion manquée de bonne utilisation de la GPEC, ne serait-ce que des formations Cloud. Mais dans GPEC il y a le P, pour Prévisionnelle, or les choses n'ont pas été suffisamment préparées justement. C'est certainement un enseignement à retenir : il faut anticiper.

On peut aussi y voir, pour l'intégration de jeunes talents, une occasion ratée que des « anciens » forment des « plus

jeunes ». Il faut absolument renforcer les capacités de mentoring d'Oracle. Si la CAA existe, ce n'est pas juste pour « faire la peau » aux vieux, mais bien pour permettre le nécessaire renouvellement des populations et leur adaptation plus rapide au marché !

---

Depuis FY19, la fusion organisationnelle et opérationnelle a bien eu lieu, ACS-MCS représente maintenant une unique Line Of Business.

---

Pour les Sales, les objectifs sont plutôt stables sur leurs métiers traditionnels, et

en croissance sur le Cloud.

L'offre est devenue complète, jusqu'à la gestion fonctionnelle du Cloud client. ACS-MCS est en mesure de proposer une gestion de toute la stack, des couches basses (IaaS/PaaS) à la partie applicative (SaaS), à quoi peuvent s'ajouter des services IT (Change Management, upgrade, patching...) et à destination des utilisateurs des solutions gérées (Helpdesk, management de process critiques...).

Bref un total service clé en main est disponible !

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

## APRÈS 22 ANS CHEZ ORACLE, THOMAS KURIAN A REJOINT GOOGLE. LE PARCOURS DU NOUVEAU SVP T.K. ANAND EST À SUIVRE DE PRÈS.



T.K. Anand

Notre ex-Président du Développement Produits a rapidement retrouvé un job : il a été recruté pour prendre la succession de Diane Greene (ex-VMware) à la tête de Google Cloud.

Sa mission affichée : en faire un Cloud réellement B2B. Le concurrent Google a l'ambition de devenir plus mordant pour nous...et pour les autres.

Diane Greene, aussi connue pour avoir été l'une des cofondatrices de VMware, se cherchait un successeur depuis quelques temps, puisque qu'elle n'avait pas prévu d'occuper son poste plus de 2 ans après avoir accepté de rejoindre Google au moment du rachat d'une autre entreprise qu'elle avait créée, Bebo. Elle est finalement restée 3 ans, mais ne part pas tout à fait : elle reste au Board d'Alphabet, la maison mère de Google.


Thomas Kurian a largement marqué Oracle de son empreinte. Il est le principal artisan de toutes les lignes de produits actuelles (hors celles provenant de rachats bien sûr). Beaucoup de belles solutions, mais aussi certaines moins convaincantes...bref une réussite contrastée, y compris dans la « Cloudification » de nos Apps traditionnelles. Il est plus difficile, il est vrai,

d'assurer la continuité d'un produit et sa transformation dans un nouveau modèle, que d'en créer un ex nihilo comme beaucoup de nos concurrents ont pu le faire.

Thomas Kurian n'est pas vraiment remplacé chez Oracle. Le développement reporte maintenant directement à Larry Ellison, essentiellement sous Steve Miranda, Andy Mendelsohn, TK Anand (un ancien de Microsoft, arrivé chez Oracle en juin) et Juan Loaiza.

Le cas de T.K. Anand est à suivre particulièrement dans les mois à venir : alors que Thomas Kurian était devenu l'un des plus importants responsables des opérations Cloud d'Oracle (et il semble bien que cela soit un désaccord dans ce cadre avec Larry Ellison qui soit la cause de son départ), T.K. Anand de son côté a été General Manager de la division Cloud de Microsoft. On sait la position de Microsoft dans le Cloud, loin devant nous. Il va falloir surveiller l'évolution du rôle de cet Exec chez Oracle, et voir quelle latitude lui donnera Larry Ellison pour, le cas échéant, influencer nos offres et notre stratégie. Sa position actuelle, sybiline, (BI Analytics) pourrait n'être qu'un poste d'observation...

A suivre.

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



## BIENTÔT DU NOUVEAU POUR LE « CONGÉ DE FRACTIONNEMENT » ?

Chez Oracle, à ce jour, nous ne bénéficions pas de jour supplémentaire au titre du fractionnement des congés payés.

En effet, Oracle n'impose pas de fractionnement particulier sur le congé principal (c'est-à-dire les 4 premières semaines de Congés Payés), et n'est donc pas redevable d'une compensation en échange.

La règle, pour définir le nombre de jour(s) de fractionnement au(x)quel(s) on peut avoir droit, en cas de directives de l'employeur, est la suivante :

Nombre de jours supplémentaires pour fractionnement		
	Reliquat de congés au 1 <sup>er</sup> novembre (1)	Jours supplémentaires de fractionnement
Jours ouvrables	6 jours	2 jours
	3 à 5 jours	1 jour
(1) Hors 5 <sup>e</sup> semaine.		

Hors, un arrêt de la cour de cassation (Cass. soc., 10 oct. 2018, no 17-17.) vient de statuer que « Des jours de congés supplémentaires sont dus, même si le fractionnement du congé principal n'a pas été demandé par l'employeur »


Sauf dérogation conventionnelle, le salarié aurait donc droit à des jours de congés supplémentaires dès lors qu'il a fractionné son congé payé principal (c'est-à-dire qu'il a pris moins de 4 semaines en une seule fois). Pour cela, il n'a pas à démontrer que ce fractionnement résultait d'une demande de l'employeur, la convention collective applicable (Syntec) ne dérogeant pas

aux dispositions du code du travail en la matière.

Nous avons récemment interrogé la Direction sur cette évolution récente de la jurisprudence, celle-ci va étudier les conséquences qu'elles engendrent pour l'entreprise.

Le cas échéant, il serait fait application de la règle posée par la Chambre sociale de la Cour de cassation

Nous suivons donc cette question et reviendrons vers vous dès que possible, avec peut être une bonne nouvelle.

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



Cour de cassation, chambre sociale, 10 octobre 2018, n° 17-17.890 (en l'absence de dérogation conventionnelle, le droit à des jours de congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit l'employeur ou le salarié qui en a pris l'initiative)

**LOL**

## POURQUOI DIT-ON QU'IL FAIT UN « FROID DE CANARD » ?

C'est de chasse au canard dont il s'agit dans cette expression ! En effet, le canard se chasse de la fin de l'automne au début de l'hiver, c'est-à-dire pendant la période migratoire. Le chasseur doit donc rester immobilisé dans le froid glacial en attendant qu'une future victime approche.

Pour être plus précis, le "froid de canard" correspondrait aux quelques jours

durant lesquels les lacs et étangs sont gelés. Ces étendues étant la meilleure façon pour les canards de se protéger de leurs prédateurs, ils se retrouvent, pendant cette courte période, très exposés et sans défense. Ce serait donc la période la plus propice à la chasse !

En Allemagne, au Brésil et en Italie du Nord il ferait un froid de chien !



## DU NOUVEAU CHEZ LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX



Philippe Crozatier

Aujourd'hui Philippe Crozatier vient renforcer notre section CFTC d'Oracle en tant que Délégué Syndical.

Entré dans l'IT vers la fin des années 80, Philippe a occupé de nombreux postes chez des Editeurs de logiciels mais aussi de l'autre côté de la force (Client dans l'industrie métallurgique, agroalimentaire etc.)

Après avoir effectué ses gammes, successivement de programmeur/analyste programmeur et chef de projet, un temps désormais bien révolu, Philippe occupe le poste de CSM ERP (la fameuse « place » qui était « to be »...)

Durant ces dernières décennies Philippe a à la fois instauré des Comités d'Entreprise « from Scratch » et a créé 4 sections syndicales. Il a

occupé des fonctions de secrétaire du CE/CHSCT, Délégué du personnel, mais également responsable de section syndicale et/ou délégué syndical. Philippe a œuvré en tant que conseiller du salarié en défendant les personnes dépourvues de représentants au sein de leur entreprise. A noter que Philippe a été le premier représentant Oracle France au CE Européen.

Fort de son expérience, Philippe a négocié les premiers plans sociaux et a signé les premiers accords d'entreprise chez Oracle France ! A titre d'exemple, il a été le seul signataire de l'inclusion de l'OTE dans le calcul des congés payés (toujours en vigueur à ce jour, heureusement).

Il souhaite poursuivre dans ce sens en contribuant à l'émergence d'accords durables.

Bienvenue Philippe !

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

## RETRAITES COMPLÉMENTAIRES : LES CADRES COTISERONT DAVANTAGE

Des augmentations de cotisations des régimes de retraite complémentaire sont prévues l'an prochain. Celles à la charge des salariés seront échelonnées de 1,65 € par an pour un smicard à 31,07 € pour un cadre touchant 6000 € de salaire brut mensuel.



Dégager 1,7 milliard d'euros en 2020. C'est le but des augmentations de cotisations qui sont prévues à partir de janvier 2019 pour les régimes de retraite complémentaire des salariés du secteur privé. Au 1er janvier, l'AGIRC et l'ARRCO vont

fusionner. Les partenaires sociaux gestionnaires de ces régimes ont choisi d'attendre ce moment pour mettre en œuvre une partie des mesures décidées en 2015 pour redresser les comptes.

Selon de rapides calculs, ces augmentations de cotisations (patronale et salariale) par an s'échelonneront de 4 euros pour un smicard à un peu plus de 30 euros pour un cadre touchant 6.000 euros de salaire brut mensuel.

Réjouissons-nous on ne sentira rien... : cela passera inaperçu avec le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, qui interviendra simultanément. Astucieuse

synchro...

### De quelles modifications parle-t-on ?

#### • Modification des tranches :

Les cotisations de retraite complémentaire restent calculées sur les rémunérations fractionnées par tranches. Celles-ci sont revues, et à compter du 1er janvier 2019, deux tranches sont mises en place :

- ⇒ T1 : pour la fraction de rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale.
- ⇒ T2 : pour la fraction de rémunération comprise entre 1 et 8 fois le plafond de la sécurité sociale

#### • Modification des contributions :

**Contribution d'équilibre général (CEG)**, issu de la fusion de l'AGFF, ce prélèvement qui sert à compenser le coût de la prise en charge des départs à la retraite avant l'âge à taux plein, et de la

ooo/ooo

ooo/ooo

GMP, une cotisation forfaitaire versée par l'employeur qui permet aux cadres ayant des revenus inférieurs, ou qui dépassent, le plafond de la sécurité sociale d'obtenir au moins 120 points de retraite complémentaire par année, son objet reste de compenser les charges financières résultant des départs à la retraite entre 62 et 67 ans et de maintenir les droits des salariés cadres ayant bénéficiés de la GMP.

Elle sera appliquée au taux de 2.15% sur la T1 et de 2.70% sur la T2

**Contribution d'équilibre technique**, applicable aux salariés dont la rémunération sera supérieure au plafond de la sécurité sociale, elle sera prélevée à un taux unique de 0.35% sur les T1 et T2.

- Un bulletin de paie qui continue à évoluer :

À compter du 1er janvier 2019, Il n'y aura plus de distinction entre le modèle non cadre et le modèle cadre, afin de tenir compte de l'unification des régimes de retraites ARRCO/AGIRC.

Évidemment, l'autre grande modification du bulletin de paye sera due au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

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

## POSTES À POURVOIR AU CSE

**Les élections de vos représentants au CSE ont eu lieu début décembre, nous devons maintenant élire les membres du Bureau, et nommer les participants de chaque commission. Il faut aussi désigner un élu qui portera la voix de la France au CE Européen.**

**L**e Bureau du CSE est essentiel. C'est lui qui va conduire cette instance pendant 4 ans, dans l'intérêt de chacun d'entre vous.

Ce bureau est composé d'un Président, d'un Secrétaire, d'un Trésorier, ainsi que d'un Secrétaire Adjoint et d'un Trésorier Adjoint.

Si le poste de Président revient à la DRH, les 4 autres membres du bureau seront élus lors de la première réunion du CSE, prévue à ce jour le 22 janvier prochain. Chaque élu représente une voix, quel que soit son syndicat d'attachement, et la Direction ne vote pas.

Quels sont leurs rôles ? Le Secrétaire et son adjoint organisent la vie et le fonctionnement du CSE. Ils sont notamment chargés, en coordination avec la Direction, de définir les ordres du jour des réunions ordinaires ou extraordinaires, et de veiller à la diffusion des comptes-rendus officiels précis, opposables par chacun devant un tribunal en cas de litige.

Le trésorier et son adjoint veillent à la bonne utilisation des budgets, tant celui de fonctionnement que celui des Œuvres Sociales. Ils ont en charge la comptabilité du CSE, laquelle est audité chaque année par un cabinet d'expert-comptable indépendant.



Le CSE a par ailleurs plusieurs rôles et commissions, obligatoires de par la loi, ou définis dans l'accord d'Entreprise portant constitution du CSE.

[Retrouvez l'accord d'Entreprise sur la constitution du CSE](#)

Les rôles et commissions suivants sont prévus :

- 12 Représentants de Proximité
- 6 membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)
- 6 membres de la Commission Formation
- 6 membres de la Commission Economique
- 6 membres de la Commission Conditions Générales de Commissionnement (Ts&Cs)

- 3 membres de la Commission Aide au Logement
- 6 membres de la Commission Egalité professionnelle
- 3 membres de la Commission Régimes complémentaires, prévoyances et frais de santé

On retrouve aussi d'autres commissions non spécifiées dans l'accord d'Entreprise, mais d'usage pour aider le Bureau dans le fonctionnement quotidien :

Des membres<sup>(\*)</sup> pour une Commission « Voyages, Colonies et Appartement des 2 Alpes »

Des membres<sup>(\*)</sup> pour une Commission « Sport et Culture »

Des membres<sup>(\*)</sup> pour une Commission « Événementiel »

<sup>(\*)</sup> : le nombre sera défini par le règlement intérieur du CSE en cours de rédaction.

ooo/ooo

ooo/ooo

Tous ces membres sont à élire parmi l'ensemble des élus suppléants ou titulaires.

Vous pouvez lire [ici une courte présentation des commissions du CSE Oracle](#).

Enfin, la coordination des différentes instances représentatives du personnel de chaque pays de l'Union Européenne, est assurée par un **CE Européen** (European Works Council) ou chaque pays « nomme », selon le nombre d'employés de sa filiale, 1 ou plusieurs représentants. Il n'y a guère que UK et la Roumanie qui désignent 3 représentants chacun. Tous les autres n'en n'ont qu'un.

Il revient, en France, à l'organisation syndicale majoritaire (nous !) de désigner ce représentant.

Vous retrouverez dans la prochaine Newsletter de janvier toutes ces nominations.

**Poids relatifs en employé(e)s des filiales Oracle dans l' UE**

Country	Percentage of EEA employees
Austria	0.89
Belgium	1.30
Bulgaria	0.10
Cyprus	0.06
Denmark	0.86
Finland	0.88
France	6.18
Germany	8.27
Greece	0.68
Hungary	1.60
Ireland	6.15
Italy	4.86

Luxembourg	0.12
Norway	0.75
Poland	2.13
Portugal	0.96
Romania	20.70
Slovakia	0.36
Slovenia	0.11
Spain	7.23
Sweden	1.60
The Czech Republic	7.10
The Netherlands	5.87
United Kingdom	20.88

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

## OU EN EST LE PROJET



Après la phase d'audit et d'interview de cet été, il se concrétise pour chacun avec le démarrage du premier cycle de conférence/débat par Alternative Thinking aux Oracliens, dont les scripts sont maintenant finalisés et approuvés par la Direction.

3 dates sont retenues pour la conférence (18 Janvier, 5 Février et 12 Février) afin de permettre à chacun de participer en fonction de ses disponibilités. A partir de Mars, des ateliers dont les thèmes seront définis ensemble lors des débats seront proposés.

[Retrouvez ici une courte présentation de cette conférence/débat](#)

Notez que la première date « tombe » pendant OOW de Londres, mais tout le monde n'y participe pas.... Les slides seront disponibles de toute manière pour tous ceux qui ne pourront pas de libérer.

Une communication officielle Oracle sera publiée début janvier 2019 ; Réservez votre date dès à présent.

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

Les thèmes de la conférence tiennent compte des observations recueillies lors d'entretiens réalisés en juillet 2018, dans le cadre du projet MEMO

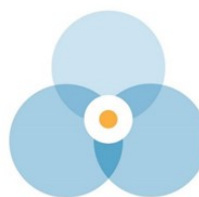
Le programme se compose d'une **conférence-débat** (3 dates en janv./ fév.19) suivie de **workshops** au choix dont les thèmes seront issus des débats (organisés à partir de mars.19).

POUR VOUS INSCRIRE A LA CONFERENCE :

« **Changer de business model, quels impacts sur notre culture d'entreprise?** »  
50 personnes max. par date proposée : Espace Affaires - salons 2 et 3 - Colombes

18/01/2019 12H30-14H30	05/02/2019 12H30-14H30	12/02/2019 12H30-14H30
---------------------------	---------------------------	---------------------------

Animé par



ALTERNATIVE THINKING  
THE SYMBOLIC COMPANY

Cabinet expert  
en accompagnement  
des transformations  
culturelles

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

# AVEC LA CFTC, LE SYNDICALISME CONSTRUCTIF À VOTRE SERVICE !



### Qu'est ce que la CFTC ?

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

### Nos valeurs

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

### Nos missions

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

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

## Devenez Adhérents !

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

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

Profitez-en !



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

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

Cette newsletter est d'abord la vôtre. Nous avons besoin de savoir votre souhait, ou pas, de continuer à recevoir cette lettre.

JE VEUX BIEN CONTINUER DE  
RECEVOIR LA NEWSLETTER  
CFTC

JE NE SOUHAITE PLUS RECEVOIR  
CETTE NEWSLETTER CFTC