



NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Février 2019

L'ÉDITO

L' fait exceptionnellement chaud dehors, mais beaucoup plus froid à l'intérieur. On a beau tenter de réchauffer l'atmosphère, un gros dérèglement climatique s'est abattu sur nous !



La bonne nouvelle est qu'il dépend pour l'essentiel de nous, syndicats du dialogue et de la construction, de réussir à s'en sortir. Et d'un autre syndicat de faire face à ses responsabilités. Le mois qui débute sera sans aucun doute capital. De nombreuses discussions sont en cours, plusieurs pistes ouvertes. Aucune indolore, il faudra forcément faire des concessions, au point où nous en sommes. Il faudra voir ce que l'on pourra perdre, ce que l'on pourrait gagner (ou ne plus perdre...). Évidemment nous ne sommes que forces de propositions, la Direction, la « Corp » en particulier, ayant les cartes en main et les décisions à prendre... ou pas.

En tout cas, soyez sûrs que nous n'avons cessé de travailler à la restauration des accords et du climat qu'il régnait il y a encore peu. Et si l'on peut, dans un nouvel élan, obtenir quelques avancées sur des sujets connexes, ou qui étaient étudiés déjà avant crise, nous le ferons !

Le nouveau CSE se met en place progressivement. Il faut réinventer son fonctionnement tant les Ordonnances Travail ont bouleversé les usages. Cependant tout avance, les membres des commissions sont nommés, certaines travaillent déjà, le règlement intérieur est presque finalisé. L'activité du CSE continue, vous pouvez toujours profiter des multiples services et offres que celui-ci vous propose.

Le Local CSE est ouvert tous les jours de 11h00 à 15h00, poussez la porte, entrez.

Faites-nous part de vos attentes, vos envies, vos souhaits afin que nous puissions y répondre au mieux.

 [Réagissez. Commentez cet article](#)

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

En Direct du **CSE** ORACLE

Montant de la participation 2018

Renouvellement de l'ACDE ?

page 2

La mission de l'Expert Paye

Fermeture de l'espace Start-ups

Le commissionnement de Autonomus

Présidence de la « CommEco »

Déménagement du site de Grenoble ?



Zoom sur le CE Européen

page 4



Bientôt la suite...

page 3

REFERENT HARCELEMENT

Le CSE doit désigner un référent...

page 5

ÉCLAIRAGE : RETRAITE

Échapper au malus et bénéficier du bonus ?

page 6

LES ENFANTS ROHINGYAS

Soutenez l'action du Collectif HAMEB

page 8

LA CFTC A VOTRE SERVICE

Devenez Adhérents - JuriAssistance !

page 9

Votre Équipe CFTC Cadres Oracle



Frédéric Georgi
06.15.71.48.21
Délégué Syndical



Fabrice Cavazzini
06.85.83.09.59
Délégué Syndical



Philippe Crozatier
06.15.43.06.07
Délégué Syndical



Brigitte Desindes
06.75.09.18.51
Pdte Section Départ.
Vice-Pdte CFTC IdF



En Direct du **CSE** ORACLE

La réunion ordinaire du CSE au 12 février a été bien animée. Comme pour toutes les réunions du CSE, [vous en retrouverez le PV \(dès approbation, c'est-à-dire lors de la réunion... suivante\) ici. Bookmangez ce site](#), vous pourrez y revenir régulièrement !

Voici quelques informations significatives, ou notre point de vue sur quelques sujets.

Montant de la participation 2018

Commençons par une bonne nouvelle. Enfin, à moitié bonne :

Cette année la participation est moitié moins élevée que celle de l'année dernière :

- 2018 : 1 279 678 €
- 2017 : 2 674 845 €



Les dates de versements et modalité d'attribution seront présentées plus tard. Probablement au mois de mars. Tous les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté et présents entre le 1er juin 2017 et le 31 mai 2018 en bénéficieront.

Notre expert, mandaté par le CSE et la Commission Economique, assistera à la réunion du CSE du 12 mars prochain, il nous présentera la situation financière d'Oracle en France. Nous comprendrons alors comment, avec une diminution des employés mais une augmentation au moins d'autant de la productivité, Oracle a réussi à optimiser cette participation...

Renouvellement de l'ACDE, ou en sommes-nous ?

Ce sujet génère, bien évidemment, une forte attente de la part de chacun d'entre nous. Pour le moment, dans l'éventualité (...) du traditionnel PSE d'été, nous

sommes bien démunis. Certes, les discussions ont repris, c'est déjà bien...mais cela reste trop local.

A ce stade, nous ne pouvons dévoiler le contenu des échanges. Nous cherchons tous à trouver une issue positive aux actions de quelques-uns. A ce jour, la Corp ne veut rien entendre. Pire même... Nous devons trouver une voie, forcément étroite et peut être pas indolore.

Un PSE dans des conditions simplement « légales » serait un fracassant retour en arrière, que personne ne souhaite. Adieu les accompagnements généreux, adieu la préretraite, les formations et les aides...

Nous ne baissons pas les bras. La CFTC pour sa part et elle n'est pas seule, cherche à revenir au point d'avant crise, quand nous travaillions sur des compensations raisonnables pour une partie de la population au variable, impactée injustement par des stratégies de pools et de gates diverses. Nous cherchons aussi à redynamiser « ceux qui restent », car s'il est bon que des partants soient bien traités, il conviendrait aussi qu'enfin l'on s'occupe un peu de ceux qui restent. Et pas qu'avec MeMO. Nous ne sommes pas des gilets jaunes mais quand même un peu de beurre dans les épinards ferait du bien....On en parlait déjà lors des dernières NAO, alors sans grand succès sur ce point.

Reconduction de la mission de l'Expert Paye

« By popular demand..... » le CSE a voté unanimement (moins une abstention) pour la reconduction de la mission de l'Expert Paye, qui interviendra un jour par mois en nos locaux. Vous pourrez prendre rendez-vous physiquement ou par conf-call. Nombreuses sont les interrogations sur vos fiches de paye. Sur le

calcul du net fiscal, sur le brut mensuel qui se trouve en haut de la fiche de paye et qui diffère de celui inscrit en bas, sur les heures supplémentaires défiscalisées, etc...

Une communication du CSE vous indiquera rapidement le planning prévu.

Fermeture de l'espace Start-ups à Colombes

L'espace des start-up de Colombes a été fermé le 31 janvier 2019. Vous les voyez encore, pour certaines, car les start-up ont été informées tardivement, fin décembre/début janvier, Oracle a accepté de les héberger un peu plus longtemps afin qu'elles puissent trouver de nouveaux locaux.

Nous regrettons l'arrêt de ces hébergements. Nous pensons que la proximité créée était une vraie valeur ajoutée pour ces start-up, et une valeur aussi pour l'image d'Oracle.

Hélas, la France et seulement deux ou trois pays avaient implémenté ces incubateurs. La Corp a souhaité uniformiser mondialement l'offre, et plutôt que de généraliser le modèle français a choisi de limiter l'accès gratuit aux outils.

L'aide devient donc moins logistique et plus virtuelle. Espérons que seront préservés les nombreux échanges avec ces start-up et leurs mentors chez Oracle.

Pourquoi la France est exclue des (bonnes) nouvelles sur le commissonnement de Autonomous

Evitons la langue de bois et disons que c'est juste une conséquence directe de ce qui se passe globalement. Plus de changement sans consultation... à l'Allemande. Facile pour la Corp de trouver une bonne raison pour ne pas implémenter

ooo/ooo

ooo/ooo

ter une bonne nouvelle. Mais contre-productif aussi, tant *Autonomous* est au cœur de la stratégie. Les Business sont vent debout, comme nous, contre cette manœuvre de GIC. Donc ça consulte.... On n'est pas à l'abri de pouvoir revenir dans la ligne du parti. Gardons espoir. Mais nous l'avons déjà dit, GIC c'est un monde à part. Jennifer Birk reporte à M Hurd. Seul point de convergence entre GIC et le reste du monde. Et elle a quelque chose contre les Français en ce moment...

Présidence de la Commission Economique

Deux candidats se sont présentés pour présider cette commission. Omar a été élu par 14 voix contre 8 pour Etienne.

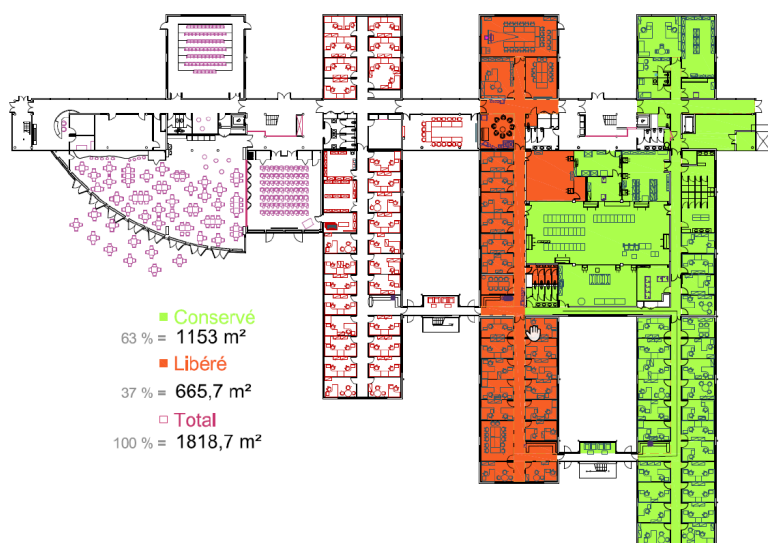
La « CommEco » est une des commissions obligatoires du CSE. Elle a pour mission d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE, au travers de son Expert, et toute question que ce dernier lui soumet. Son avis est consultatif, mais il éclaire le Comité, et au-delà tous les Oracliens, sur la stratégie économique poursuivie, et ses résultats.

Pré-étude du déménagement du site de Grenoble

Devenu objectivement trop grand, malgré toute une aile fermée....mais sans sous locataire. Comme une opportunité de dénonciation de bail approche, il convient de se poser la question d'une relocalisation. Mais le site abrite un gros Datacenter utilisé dans le Cloud Oracle, notamment pour des développements. Un

déménagement n'est donc pas simple, voire simplement impossible d'un point de vue pertinence économique, et pourrait même conduire à la fermeture pure et simple du DC, ce qu'évidemment nous ne souhaitons pas.

Pour autant, il convient d'analyser froidement la situation avant d'agir. Le CSE a formulé un avis favorable pour une étude de situation et d'options. A suivre...



[Réagissez, Commentez cet article](#)

MeMO, bientôt la suite...

Près de 150 oraclien(ne)s ont participé à la première conférence MeMO, qui s'est déroulée les 18 janvier, 5 et 12 février derniers dans les salons Sogerès.

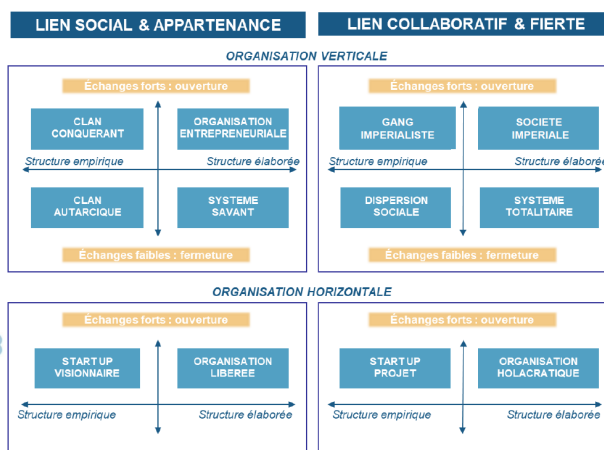
Tous les avis recueillis ont été extrêmement positifs, tant sur le contenu que sur les animateurs. On ne peut pas mettre un lien vers eux, on les reverra bientôt, mais vous pouvez en revanche retrouver ici [le support de cette conférence](#) « *Changer de business model, quels impacts sur notre culture d'entreprise ?* »

La suite ? Les animateurs Valérie et Laurent du Cabinet Alternative Thinking ont recueilli vos avis, vos préoccupations, vos centres d'intérêt.

Avec l'équipe projet MeMO :

Isabelle, Anna, Etienne, Ludovic et Gustavo, travaillent actuellement à la définition et la mise en place de workshops thématiques, par petits groupes.

Vous en saurez plus très rapidement ! Et notez bien déjà que les workshops seront ouverts à tous, même si vous n'avez pas pu vous libérer pour la première conférence !



[Retrouvez le support de la conférence](#)



[Réagissez, Commentez cet article](#)

Zoom sur le Comité d'Entreprise Européen

Comme son nom l'indique, le Comité d'Entreprise Européen (CEE) (appelé aussi European Work Council – EWC, dans la littérature interne...) concerne les "entreprises de dimension européenne" qui emploient plus de 1 000 travailleurs dans les pays membres de l'Union Européenne (UE) ou de l'Espace Economique Européen (EEE) et 150 travailleurs ou plus dans au moins deux Etats membres.

Les prérogatives du Comité d'Entreprise Européen sont les suivantes :

Le Comité d'Entreprise Européen (CEE) est informé ou consulté sur les questions de nature transnationale, c'est-à-dire celles qui concernent tout le groupe ou des établissements présents dans au moins deux pays.

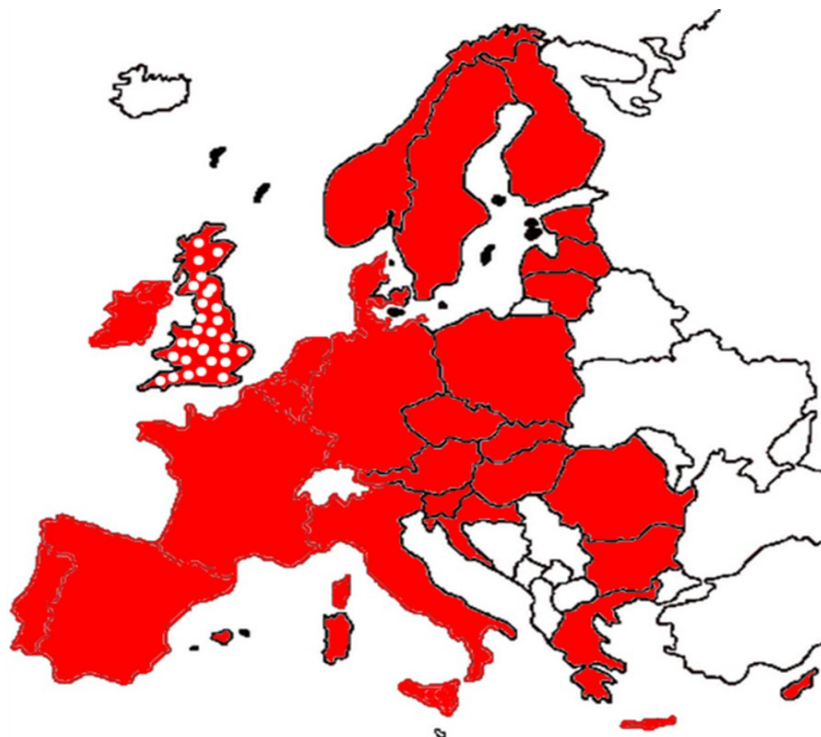
L'employeur informe le CEE en lui transmettant des données utiles afin qu'il puisse évaluer en profondeur les conséquences des mesures proposées et/ou d'apprécier la situation économique et financière présentée ainsi que l'évolution des activités de production et ventes.

Les thèmes suivants nécessitent une consultation des représentants du CEE par la direction du groupe, afin de permettre l'établissement d'un dialogue, propice à la formulation d'avis motivés pouvant être pris en compte (ou pas ...) :

- Changement de l'organisation
- Transfert de production
- Investissements
- La situation et l'évolution de l'emploi
- Licenciements collectifs
- Nouvelles méthodes de travail
- Fusion, réduction de personnel (Réduction In Force) ou fermeture

En pratique le CEE Oracle se réunit une fois par an lors d'une assemblée générale des membres présidée par la direction (DRH Europe) avec les SVP de chaque LOB ou leurs représentants. A cet effet un ordre du jour est établi entre le secrétaire du CEE et le président sur des sujets transnationaux.

Une journée de préparation s'effectue la veille de l'AGM lors de laquelle tous les



Pays représentés dans le CEE Oracle y compris (encore) UK atteint de Brexit aigu ! pour l'instant non contagieux...

membres du CEE découvrent les informations qui seront présentées le lendemain, et procèdent à leur analyse en vue d'initier un échange en séance.

Au lendemain de l'AGM les membres du CEE se réunissent pour débriefer et établir une proposition d'avis qui sera soumise auprès de la direction pour envoi final auprès des Oracliens. En marge de cette AGM annuelle, des réunions extraordinaires du CEE peuvent avoir lieu. En l'espèce, ce n'est qu'à l'issue du processus de consultation du CEE (Information auprès de tous les employés européens d'oracle) que les consultations locales pourront débiter s'il y a lieu.

Il est à noter que toutes les informations échangées en amont et en aval des réunions CEE sont régies par le sceau de la

confidentialité, après accord entre le CEE et la direction certaines informations peuvent être partagées, soit avec les représentants locaux soit à l'ensemble des Oracliens et ce, selon les dispositions locales (présence de représentants du personnel ou pas).

Pour votre information la prochaine AGM aura lieu le 14 mars 2019 à Londres (plus exactement dans un hôtel à Heathrow, expense oblige...). Notre représentant désigné est Philippe Crozatier.

Il présentera au Comité (CSE) français un aperçu des débats, lors d'une réunion subséquente. Nous vous tiendrons informés !

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

Référent harcèlements sexuels et moraux

Le CSE doit désigner parmi ses membres un référent en charge de la lutte contre les harcèlements sexuels et moraux ainsi que les agissements sexistes.

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. C'est une infraction pénale.

Les missions pouvant être confiées au référent par le CSE peuvent couvrir tant le niveau collectif que le niveau individuel.

Au niveau collectif, le référent peut :

- Initier une démarche globale et porter le sujet en discussion auprès de la Commission de santé, de sécurité et des conditions de travail
- Proposer la réalisation d'une enquête pour évaluer le ressenti des salariés en la matière
- Proposer des actions correctives pour enrayer des faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

Au niveau individuel, la prise en charge des victimes par le référent peut comporter différentes activités complémentaires :

- Création de cellule d'écoute et/ou un système d'alerte et garantir la traçabilité et la confidentialité des données recueillies
- Orientation vers les bons interlocuteurs
- Suivi de la personne dans le temps
- Conseils juridiques

Dans l'hypothèse de la saisine de l'employeur pour des faits de harcèlement sexuel, il peut être aussi le représentant du CSE auprès de la direction pour traiter les cas individuels et le cas échéant, participer à la commission d'enquête.

En somme, les missions confiées par le CSE au référent pourront couvrir à un champ assez large : réaliser un état des lieux, détecter les faits de harcèlement et d'agissements sexistes, accompagner et protéger les victimes, proposer et suivre des mesures de prévention et participer aux enquêtes internes.

Lors de la réunion du CSE Oracle du 12 février la décision a été prise à la majorité des votants d'instaurer un binôme Homme/Femme pour porter ce mandat de référent sexiste et moral. Il est en effet apparu judicieux, d'avoir une d'une part une mixité des genres et d'autre part de ne pas faire porter à une personne seule la charge que peut engendrer ce type de mission.

Les élus au CSE prennent très au sérieux le sujet et souhaitent le porter ensemble, sans lien avec une appartenance syndicale qui n'a pas lieu d'être sur ce sujet, au travers de membres particulièrement sensibles à cette mission, très à l'écoute et forts.

L'importance de ces rôles de référents s'affirme par ailleurs tous les jours.

Selon le 11ème baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, publié en septembre dernier, un travailleur sur quatre est confronté à des propos ou comportements stigmatisants.

"Encore aujourd'hui, les propos et comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au travail, sont minimisés dans les milieux de travail, en particulier lorsqu'ils tentent d'être justifiés par l'humour." Et ces attitudes " ne sont pas un épiphénomène " · Tel est le constat porté par le Défenseur des droits et par l'Organisation Internationale du Travail.

Une personne sur quatre déclare avoir déjà fait l'objet, dans les cinq dernières



années, de tels propos ou comportements au travail.

Selon cette enquête, parmi les attitudes les plus offensantes, les propos sexistes (14 %) et racistes (9 %) viennent en tête. Ils sont suivis par les propos liés au handicap (5 %), à la religion (5 %). Puis viennent les comportements homophobes (3 %).

Qui sont ces victimes de discrimination ?

La discrimination au travail concerne davantage certains groupes sociaux. Les femmes de 18 à 44 ans perçues comme non blanches (54 %), les femmes en situation de handicap (43 %) et les hommes homosexuels ou bisexuels (40 %) sont les plus exposés. Deux constats s'imposent. Le premier : les femmes restent les plus discriminées. Le second : l'exposition aux propos et comportements discriminatoires est bien déterminée par les caractéristiques individuelles : sexe, orientation sexuelle, origines perçues, handicap, peu importe la position dans la hiérarchie socioprofessionnelle.

Effet cumulatif

Le rapport met par ailleurs en évidence un continuum d'attitudes hostiles au travail. Pour 86 % des personnes interrogées, les propos et comportements blessants se sont accompagnés d'autres formes d'hostilités telles qu'une dévalorisation de leur travail et/ou des discriminations. Certaines catégories de personnes sont donc dévalorisées, voire harcelées. Le Défenseur des droits rappelle qu'en cas de recours de la victime, ces situations sont susceptibles d'être juridiquement qualifiées de harcèlement discrimi-

ooo/ooo

minatoire. Ce dernier se définit comme « Tout agissement lié à un motif prohibé, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il peut prendre différentes formes, telles des blagues ou plaisanteries, propos déplacés, incivilités, brimades, mise à l'écart du collectif, changement d'affectation inexplicé, reproches sans lien avec le travail effectué, surcharge de travail ou sous-occupation, dévalorisation du travail...

Les agissements n'ont pas besoin d'être répétés pour qu'une situation puisse être qualifiée de harcèlement discriminatoire, un acte unique peut suffire. Par ailleurs, le harcèlement discriminatoire peut être reconnu même si l'auteur des faits a agi sans intention de nuire. Les propos doivent, en effet, toujours s'analyser au regard de la perception et du ressenti provoqués chez la personne qui les reçoit.

La responsabilité de l'employeur peut être engagée

Face à ce constat, le rapport rappelle que

l'employeur a une obligation de sécurité à l'égard de son personnel. Il est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ce dernier. Ce qui suppose que l'employeur réagisse lorsqu'il prend connaissance des situations de discrimination. Les référents que nous allons nommer en CSE font partie du dispositif de contrôle nécessaire, voire d'intervention.

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

Éclairage - Retraites : Comment échapper au malus et bénéficier du bonus ?

Depuis le 1er janvier 2019, les retraites complémentaires Agirc-Arrco font l'objet d'un bonus-malus temporaire en vue d'inciter les salariés à travailler plus longtemps. Côté pile, une majoration appelée « coefficient majorant » et côté face, un malus dit « coefficient de solidarité ». Beau terme pour dire que l'on va gagner moins...

Instauré par l'accord du 30 novembre 2015 au titre des mesures contribuant à consolider l'avenir des retraites complémentaires et repris dans l'accord du 17 novembre 2017 instituant le régime fusionné de l'Agirc-Arrco, ce dispositif mérite quelques explications.

Qui est concerné ?

Ce dispositif de minoration-majoration va concerner les personnes nées à compter du 1er janvier 1957 et qui demanderont la liquidation de leur retraite de base et complémentaire à taux plein à partir du 1er janvier 2019. Les personnes qui justifient d'un taux plein avant cette date mais qui la liquideront après ne se verront pas appliquer cette minoration.

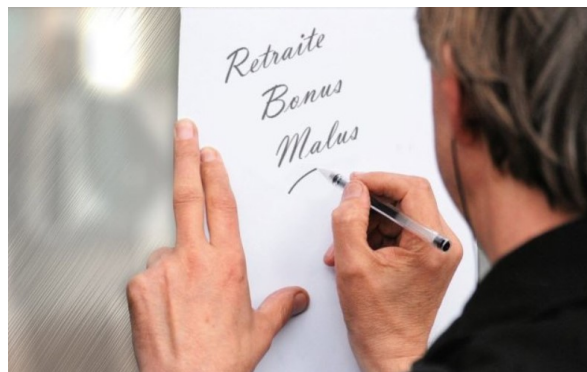
Le coefficient de solidarité : une minoration de 10% pendant 3 ans

Le principe posé par l'accord de 2015 est que, si l'assuré liquide sa retraite complémentaire à la date d'obtention du taux plein au régime de base (62 ans pour ceux qui ont tous leurs trimestres), une minoration de 10% sur le montant de leur retraite

complémentaire s'appliquera pendant 3 ans, jusqu'à l'âge maximal de 67 ans. Le taux plein ne l'est plus autant que cela...

Selon l'Agirc, ce dispositif ne devrait concerner que la moitié des affiliés en raison de nombreuses exclusions :

- Assurés ayant atteint l'âge du taux plein avant 2019
- Retraités modestes exonérés de CSG (30 % des liquidants)
- Retraités handicapés
- Retraités inaptes
- Retraités ayant élevé un enfant handicapé
- Aidants familiaux
- Victimes de l'amiante
- Assurés ayant atteint l'âge du taux plein automatique (67 ans)
- Les retraités partiellement exonérés de CSG verront eux leur minoration réduite à 5%.



Par ailleurs, les personnes qui bénéficient d'une retraite progressive ou qui prennent leur retraite avec une minoration définitive ne sont pas concernés par ce dispositif.

Comment échapper au coefficient de solidarité ?

Pour échapper à ce malus, l'assuré devra faire le choix de décaler d'un an sa demande de retraite complémentaire au-delà de la date à laquelle il remplit les conditions d'obtention du taux plein au régime de base.

Ainsi, si vous remplissez les conditions

ooo/ooo

ooo/ooo

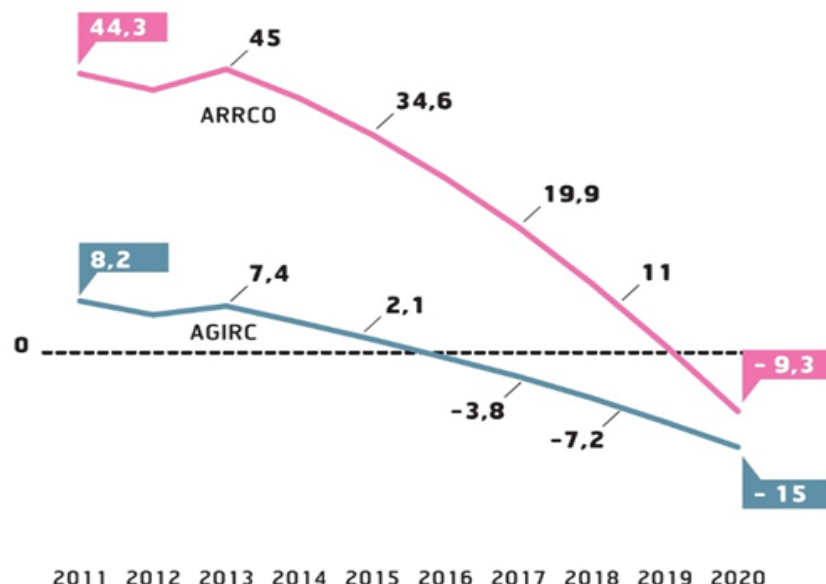
du taux plein en 2019 et êtes né à compter du 1er janvier 1957, il faudra repousser la liquidation de votre retraite pour ne pas être impacté.

Le coefficient majorant : une majoration de 10% à 30% pendant 1 an

Le pendant du coefficient de solidarité est donc ce coefficient majorant, récompensant les assurés qui travaillent plus longtemps. En effet, les assurés qui partent deux ans après l'âge d'obtention du taux plein toucheront une prime de 10% sur leur pension complémentaire cette année-là.

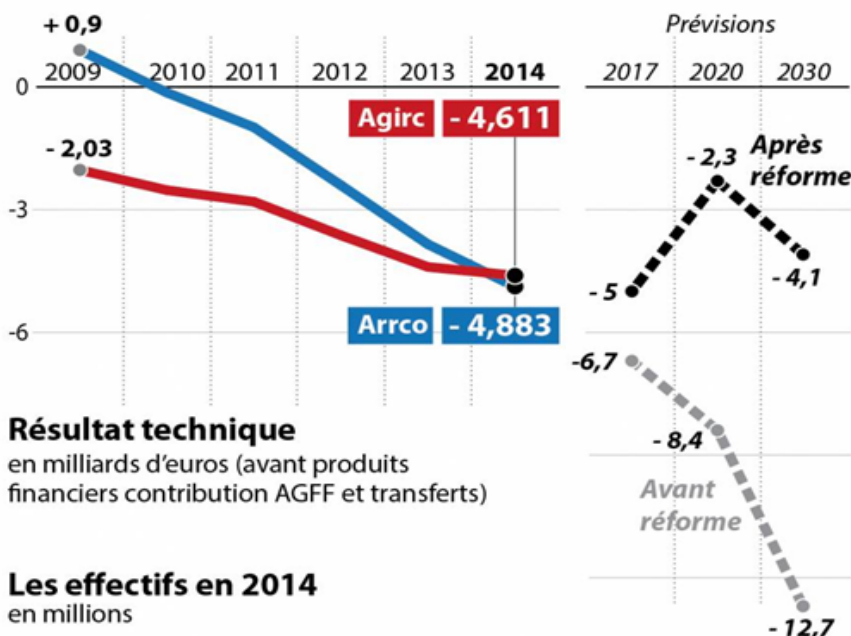
Ce bonus d'un an atteindra 20% du montant de la pension complémentaire si l'assuré continue à travailler pendant 3 ans au-delà de son taux plein et 30% s'il continue à travailler pendant 4 ans.

LES RÉSERVES DES RÉGIMES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE PRÉVISIONS, EN MILLIARDS D'EUROS



« LES ÉCHOS » / SOURCE : AGIRC-ARRCO

Le déficit des retraites complémentaires



Résultat technique

en milliards d'euros (avant produits financiers contribution AGFF et transferts)

Les effectifs en 2014

en millions

| Cadres Agirc | | Non cadres Arrco | |
|--------------|------|------------------|------|
| Retraités | 2,87 | Retraités | 12,2 |
| Cotisants | 4,1 | Cotisants | 18,1 |

Source : Agirc-Arrco

Au final, ce dispositif, qui devrait rapporter un peu moins de 500 millions d'euros en 2020, a surtout pour objectif de changer les comportements en incitant les travailleurs à prolonger leur activité professionnelle et à retarder leur départ à la retraite, afin d'apporter au régime complémentaire plus de cotisations et moins de pensions.

Combiné aux surcotes du régime général de retraite l'incitation pourrait trouver écho auprès de nombreux futurs retraités. En effet, le régime général verse déjà une majoration de 5% en cas de départ à la retraite un an après l'âge du taux plein et de 10% en cas de départ deux ans après. Surtout, ces majorations du régime général ne sont pas limitées dans le temps contrairement au système de bonus-malus de retraite complémentaire.

Reste à voir si ces majorations seront jugées assez alléchantes pour compenser un épuisement professionnel de plus en plus généralisé. Et si la fusion des deux régimes AGIRC et ARRCO, au delà de ce dispositif, permettra réellement de rétablir la santé financière de ces régimes.

[Réagissez. Commentez cet article](#)

Soutenez l'action du Collectif HAMEB en faveur des enfants ROHINGYAS en Malaisie

Une employée Oracle, Myriam KASSOUL et 4 autres de ses collègues étudiants d'Euridis Business School (Meriem, Abdelghani, William et Yanisse), s'investissent pour aider le Collectif HAMEB dans la finalisation d'une École-Orphelinat pour jeunes Rohingyas.

Le Collectif Halte Au Massacre En Birmanie milite pour les droits et les libertés des minorités ethniques en Birmanie, et en particulier celle des Rohingyas, jugée l'une des plus persécutée au monde selon l'ONU. En plus de subir des massacres d'une violence inouïe, elle se retrouve déchu de sa nationalité et ce depuis près de 40 ans. De ce fait, elle est privée de ses droits les plus élémentaires.

La situation touchant les enfants de cette ethnie et plus spécifiquement les orphelins ayant perdus leurs parents durant les différentes vagues d'exactions qui ont touchées le pays dernièrement, est alarmante. Ces enfants privés de famille sont pour la plupart souffrant de diverses maladies, de malnutrition, privés de l'accès à l'éducation, aux soins, et de leur enfance.

Le projet consiste en la finalisation d'une structure d'accueil pour les enfants orphelins ou abandonnés, appartenant à la communauté Rohingya, réfugiés ou demandeurs d'asile en Malaisie. Le centre est doté de plusieurs dortoirs réservés aux enfants, ainsi que de locaux pour le personnel encadrant, d'un espace de vie, de salles de cours, d'un local de stockage, d'un local administratif, de sanitaires, d'une cuisine, etc.

Il convient de préciser que les enfants issus de la communauté Rohingya ne bénéficient d'aucune couverture sociale et n'ont pas accès aux écoles nationales malaisiennes du fait de leur statut d'apatride (sans nationalité).

La contribution ?

Myriam et ses collègues souhaitent finaliser le financement d'une salle de soins intégrée à l'établissement, en aménageant le local et y apporter les équipements nécessaires.



Ils souhaitent également financer l'achat d'un véhicule de type minibus afin de faciliter les différents déplacements des enfants et leur permettre d'effectuer des sorties scolaires.



Ensuite, en fonction de la somme récoltée, ils participeront à la construction d'aires de jeux aux alentours de l'orphelinat.

Ils espèrent pouvoir se rendre sur place au mois d'avril 2019 afin d'aller à la rencontre de ces enfants et organiser différentes activités comme des sorties, activités manuelles et sportives, aide aux devoirs etc.. Dans ce cadre, nous effectuons différents événements afin de sensibiliser un maximum de personnes et afin de récolter les fonds nécessaires pour le projet. Le budget nécessaire est de 10 000 €.

En particulier, une vidéo sera prochainement diffusée au **CréaLab**, avec l'accord de la Direction. Des « billets d'entrée » seront vendus pour alimenter la cause.

Dans l'attente, n'hésitez pas dès à présent à participer à [la cagnotte leetchi sur ce lien](#). Chaque euro récolté compte. Il n'y a pas de petit don, juste de beaux gestes !



Vous pouvez aussi visiter [le site de l'association HAMEB](#), à but non lucratif fondée en 2012. Vous pourrez donc bénéficier de crédits d'impôts sur vos dons, vous pourrez aussi bénéficier du programme « Oracle Giving » qui abondera vos dons à 100%.

Visitez aussi [la page facebook !](#)

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

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

AVEC LA CFTC, LE SYNDICALISME CONSTRUCTIF À VOTRE SERVICE !



Qu'est ce que la CFTC ?

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

Nos valeurs

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

Nos missions

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

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

Devenez Adhérents !

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

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

Profitez-en !

JURASSISTANCE

LE + DES ADHÉRENTS CFTC

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

FICHES PRATIQUES, COURRIERS TYPES, ACTUALITÉS... LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS JURIDIQUES SONT SUR VOTRE ESPACE ADHÉRENT

WWW.ADHÉRENT.CFTC.FR

Vos délégués syndicaux CFTC Cadres Oracle 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
LA NEWSLETTER CFTC