



NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Janvier 2019

L'ÉDITO

Meilleurs vœux !

Il y a déjà eu bien des galettes, parisiennes, provençales, au sarrasin ou d'autres variétés que nous ne connaissons hélas pas encore, le cidre a coulé à flots, nous sommes encore en janvier, il n'est donc pas trop tard pour vous présenter nos vœux. Professionnels, sans doute, mais plus encore personnels, tant la vie hors d'Oracle est nécessaire pour trouver un juste équilibre. Le bien-être au travail semble parfois futile devant toutes les difficultés et challenges que nous rencontrons tous les jours. Et pourtant, il faut deux jambes pour bien marcher. Que l'une s'affaiblisse, ou pire, et tout l'équilibre est rompu. Dans la vie c'est pareil : il y a les projets professionnels d'un côté et personnels de l'autre. Parfois en fusion, mais difficilement l'un sans l'autre.

Il faut prendre des résolutions aussi. La nôtre est toujours la même : vous aider autant que possible, soit au travers d'actions individuelles, soit au travers d'accords collectifs. Nous ne changeons pas, c'est notre ADN. Négocier, construire, aider.

Et puis il y a des souhaits.

Que chez nos clients les ressentis d'audits musclés ou de négociations forcées s'estompent, que ces mauvaises habitudes disparaissent, que le moral de chacun revienne avec le succès. Il ne faut pas grand-chose, si ce n'est remettre le client au centre et un leadership renouvelé, doit-on dire relocalisé, incarné par une personne bienveillante et charismatique, qu'on aura envie de suivre, pour laquelle on voudra se dépasser.

On ne rattrapera pas les Amazon et consors, mais on a matière à tirer largement notre épingle du jeu. Les résultats de Q2 sont en ce sens encourageants. Espérons que l'effort pourra se poursuivre. Les équipes se resserrent, voire se soudent, au sens le plus physique, au gré de la fermeture de deux étages. Sans doute le souci de la meilleure synergie cross-lob est-elle à la genèse de ce réaménagement, à peine deux ans après avoir tout rénové du sol au plafond....

Et puisqu'il en faut un premier vœu, que la réouverture, malgré tout encore incertaine, de la négociation sur l'ACDE soit l'occasion de revenir à plus d'apaisement dans les relations des IRP avec la Direction, sans que l'on ait à sacrifier trop de choses pour y parvenir.

Toute l'équipe CFTC vous souhaite une excellente année 2019, bon Q3 !

 [Réagissez. Commentez cet article](#)

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

Sachez profiter de

Après la phase d'audit et d'interviews réalisés cet été, le projet avance avec un premier cycle de conférence/débat organisé pour les Oracliens par Alternative Thinking.

45 personnes se sont déjà inscrites pour la première session du 18 janvier. Cette session est à nouveau présentée les 5 et 12 février prochains. (pour les absents les slides sont [ici](#)).

Profitez de cette occasion unique de mener une réflexion sur votre carrière avec un interlocuteur externe spécialisé !

Vous pouvez [vous inscrire ici](#). La conférence/débat ayant lieu à l'heure du déjeuner, une restauration est prévue sur place. Profitez-en !

A partir de mars, des ateliers dont les thèmes seront définis ensemble lors des débats seront proposés.

En Direct du

Constitution du Bureau et des Commissions

Les arbitrages budgétaires

Les résultats Q2 chez ORACLE *page 2*

ORDONNANCES TRAVAIL

Quel bilan un an après leur parution ? *page 4*

TROP GRANDE MOBILITE CHEZ ORACLE

Comment conserver les nouveaux talents ? *page 6*

ALLOCATIONS CHOMAGE

Un système inefficace et injuste pour les cadres *page 6*

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

En Euros et non plus en heures *page 7*

BREVES D'UN AUTRE MONDE...

Le nouvel « Oracle Park » - Larry Ellison et Tesla *page 8*

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

Et voilà ! Le nouveau CSE d'Oracle est constitué. Vos élus sont sur le pont pour 4 ans. Cette nouvelle institution est issue des « Ordonnances Macron » de l'été 2017, vous pourrez d'ailleurs lire un rapide bilan sur certains de leurs impacts dans un article de cette Newsletter.

Au programme, la présentation des résultats Q2 dont vous trouverez une synthèse plus loin. Mais aussi la note stratégique (que nous tenons à votre disposition si vous souhaitez la consulter), les élections et nominations du Bureau du CSE et des différentes commissions, obligatoires ou prévues dans l'accord d'Entreprise portant création du CSE. Et enfin la présentation des comptes du CE sortant et l'arbitrage des allocations budgétaires, permises une fois uniquement à l'occasion de la création de ce CSE.

La constitution du Bureau et vos élus CFTC dans les Commissions :

Le Bureau : Par vote des élus présents à main levée, le bureau du CSE est ainsi constitué :

- Président : Caroline ELBAZ, DRH (la présidence revient nécessairement à la DRH en vertu de la loi)
- Secrétaire : Fabrice CAVAZZINI, CTFC (seul candidat, élu à l'unanimité)
- Trésorier : Frédéric GEORGI, CTFC (seul candidat, élu à l'unanimité)
- Secrétaire adjoint : Estelle MERZOUK, CFE-CGC, élue avec 16 voix, autre candidat Etienne REMILLON, CFDT, 6 voix.
- Trésorier adjoint : Anna QUALANO, élue CFE-CGC (seule candidate, élue à l'unanimité)

Les Commissions : Les élus ont procédé aux nominations des commissions obligatoires.

Les Représentants de Proximité : Ils jouent un rôle de relais privilégié des collaborateurs pour toute réclamation individuelle en matière d'application de la réglementation du travail.

- Pour la CFTC : Marie BRAZ, Arnaud MOLINIER, Youri REYNIER, et Christian QUILLON
- Pour la CFE-CGC : Omar MENOUS, Alain GODEFROY, Estelle MERZOUK, et Anna QUALANO
- Pour la CFDT : Ludovic DEDIVONNE, Jean-François ROTH, Laurence PIBOULEAU, et David ADDE

La Commission Santé, Sécurité, et Conditions de Travail : dont les missions sont la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des salariés, réaliser les visites trimestrielles de sites, mener et réaliser les enquêtes après un accident du travail.

- Pour la CFTC : Isabelle FLAGEUL et Philippe KLEIN
- Pour la CFE-CGC : Estelle MERZOUK et Anna QUALANO
- Pour la CFDT : Gustavo ARANGO et Alice KARAKUS-DRONEAU

La Commission formation : Préparer les délibérations du CSE dans le domaine de la formation. Etudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information, les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

- Pour la CFTC : Christian QUILLON et Philippe CROZATIER
- Pour la CFE-CGC : Marie MARCHADIER et Michel FRIOU
- Pour la CFDT : Sabine FIRDION et David ADDE

La Commission économique : Chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question que ce dernier lui soumet.

- Pour la CFTC : Frédéric ANDOLFI et Philippe KLEIN
- Pour la CFE-CGC : Nicolas EPELLE et Omar MENOUS
- Pour la CFDT : José CAHUZAC et Etienne REMILLON

La Commission Conditions Générales de Commissionnement (Ts&Cs) : Chargée de résoudre les difficultés, soit en apportant une solution immédiate qui pourrait être prise par la seule DRH Oracle France, soit en élaborant des business cases qui seraient soumis aux personnes décisionnaires en la matière.

- Pour la CFTC : Pascale BORLA-SALAMET et Fabrice CAVAZZINI
- Pour la CFE-CGC : Hervé PARMENTIER et Jean-Luc PARIS
- Pour la CFDT : Laurence LE HERVE et José CAHUZAC

La Commission égalité professionnelle : Chargée de préparer les délibérations du Comité Social et Economique en matière d'égalité professionnelle.

- Pour la CFTC : Marie BRAZ et Sylvie RENGARD
- Pour la CFE-CGC : Nathalie ARRI-CAMPLAN et Véronique PECILE
- Pour la CFDT : Laurence LE HERVE et Sabine FIRDION

La Commission information et aide au logement : Facilite le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location

ooo/ooo

des locaux d'habitation. Recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités, informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

- Pour la CFTC : Nicolas BONTOUX
- Pour la CFE-CGC : Laurent ADDA
- Pour la CFDT : Liliane CHIRON

Il reste à constituer, lors d'une prochaine réunion, la commission Santé et Prévoyance, élire un(e) référent(e) Harcellement, élire le président de la Commission économique et composer les commissions internes pour le bon fonctionnement des Œuvres Sociales. Nous devons également terminer la rédaction du règlement intérieur.

CSE : Les arbitrages budgétaires

Le CSE gère deux budgets.

L'un dit « de fonctionnement », abondé par Oracle à hauteur de 0,2% de la masse salariale, sert à la bonne marche du CSE, en premier lieu à la rémunération du personnel (les permanentes, stagiaires ou apprentis), mais aussi aux prestations d'expertises sociale stratégique ou économique, de formation des élus, des frais de justice, d'expert-comptable, etc...

Le second dit des « Œuvres sociales », abondé par Oracle à hauteur de 0,6% de la masse salariale, permet de vous offrir toute la panoplie des activités (voyages, spectacles, sorties, billetterie, bons cadeaux, etc...).

Afin de vous donner un ordre d'idée des grandes masses, sachez qu'en 2018, Oracle a versé près de 386 K€ au budget

de fonctionnement et 1,17 M€ pour ces œuvres sociales.

A la clôture des comptes 2018, le rapport de l'expert-comptable fait apparaître une réserve (liquidités qu'il nous reste y compris des années précédentes) s'élevant à 890 K€ en fonctionnement et 560 K€ en œuvres sociales.

La loi rend étanches ces deux lignes budgétaires et en particulier, très peu de transferts de l'un vers l'autre sont possibles. Sauf à cette étape de la création du nouveau CSE, où il appartient aux élus de décider d'éventuels transferts, de tout ou partie des avoirs de l'un vers l'autre.

Nous croyons que le maximum de ressources doit être mis à disposition des Oracliens. Il faut bien sûr être vigilants et

s'assurer de pouvoir honorer ses engagements sur le long terme.

Il faut aussi analyser les versements futurs d'Oracle qui vont être en diminution significative, du fait de la baisse des effectifs (par exemple en 2017 le budget versé était près de 160 K€ supérieur déjà...) et des effets des lois Macron qui ne permettent plus de prendre en compte dans la masse salariale les sommes allouées pour des PSE.

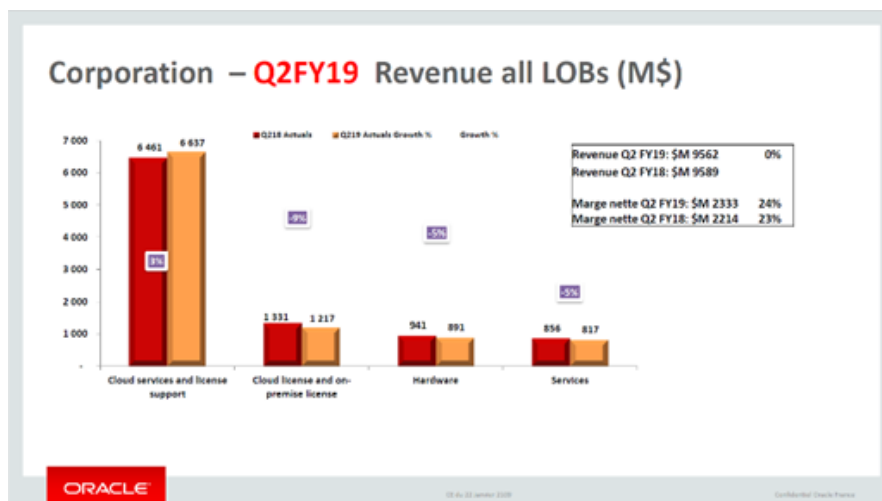
Mais thésauriser trop de budget de fonctionnement ne nous semble pas pertinent et nous avons soutenu le vote du CSE pour un transfert du Compte de « Fonctionnement » vers celui des « Œuvres Sociales » tel qu'il restera en réserve de fonctionnement une année environ de besoin.

Les résultats Q2 chez ORACLE

L'ensemble de la présentation des résultats Corp et France est disponible [ici](#).

Globalement, au niveau Corp, les revenus Q2FY19 sont stables par rapport à ceux de l'année passée, avec une petite hausse de la marge nette +1%.

Côté verre à moitié vide, cette croissance nulle inquiète. Côté moitié plein, la croissance du business « cloud » fait plus que compenser la décroissance des affaires On-Premises... mais cette croissance reste trop modeste pour tenter de recoller au peloton de tête.

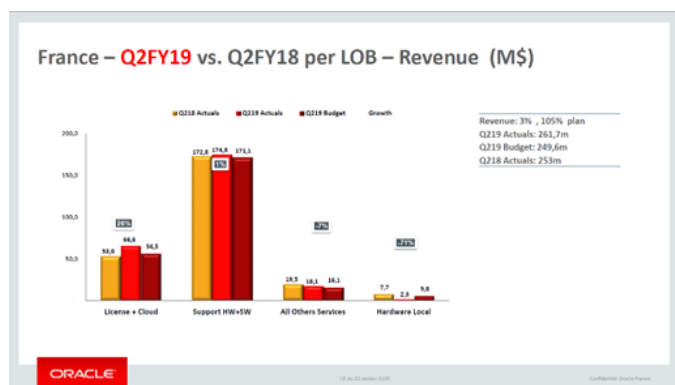


ooo/ooo

ooo/ooo

Côté EMEA la France se distingue par une belle performance Licences et Cloud, portée par un très gros deal (BNP), mais bonne même sans le compter. Elle se caractérise aussi par un spectaculaire désastre coté HW, soulignant l'indigence souvent dénoncée dans nos colonnes du sacrifice de toute une division, sans réelle organisation efficace pour y suppléer. D'autres pays, plus raisonnés, limitent bien mieux la décroissance de ce marché.

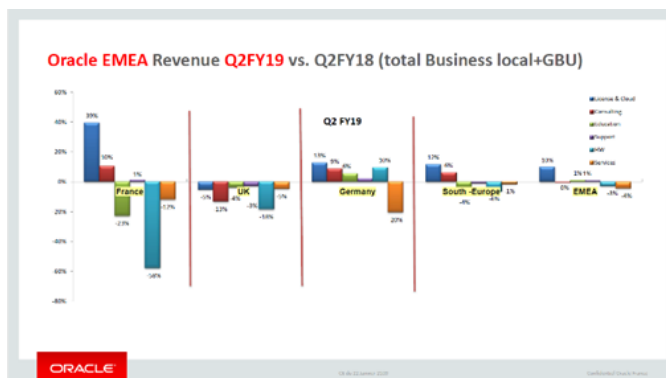
Nous vous laisserons prendre connaissance de la présentation détaillée et finiront cette courte note par la performance par LOB en France. Les chiffres confirment la belle performance des



ventes Licences et Cloud (+26%), une bonne tenue du SaaS (+12%) et une belle progression du PaaS/IaaS (+65%), mais cette dernière pour laquelle l'investissement des CPR doit être saluée, doit s'analyser aussi, hélas, à la huteur du business concerné, trop faible encore. Mais on est sur la bonne voie souhaitons que Q3 confirme cet élan !

Là encore, on apprécie que la décroissance des ventes de support traditionnel est mieux que compensée par les revenus tirés du « Cloud ».

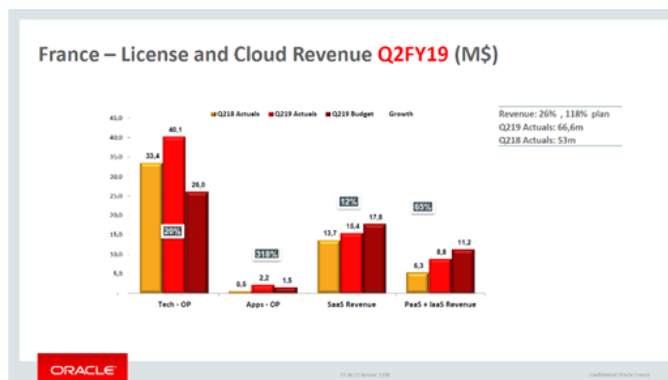
Il faut se réjouir de cette performance, mais se demander encore pourquoi l'adoption de notre cloud ne va pas plus vite, pourquoi



la consommation réelle des clients (et non pas la facturation obligatoire du non metered maintenant courant) reste si faible.

Ce n'est qu'en fidélisant les clients existants, en leur faisant aimer et utiliser ce qu'ils payent, que nous pourrions être sereins pour le futur. Hélas, les CSM Tech et particulièrement Apps, chargés en premier lieu de l'adoption de nos technologies, sont largement maltraités, dépossédés de leur clients, diminués insidieusement en nombre, etc.

Il viendra le moment où la seule action des CPR, aussi déterminée soit-elle, ne sera plus suffisante pour cacher la forêt. Il est encore temps de réagir !



[Réagissez, Commentez cet article](#)

Ordonnances travail : quel bilan un an après leur parution ?

La première note d'étape du comité d'évaluation des ordonnances travail de France Stratégie, institué il y a un an, est riche d'enseignements sur la manière dont les entreprises se sont appropriés les réformes du Code du travail. Nous vous proposons une synthèse de deux points de ce rapport, très détaillé.

La plupart des CSE seront mis en place en 2019

C'est donc le cas chez Oracle, la première réunion du nouveau CSE ayant eu lieu le 22 janvier 2019.

Au 1er novembre 2018, seuls 10 500 établissements ont mis en place un CSE :

la plus grande partie de la mise en œuvre des ordonnances sur le CSE est donc à attendre en 2019. Le rythme des élections professionnelles semble s'être ralenti en 2018, comparé au cycle électoral précédent, ce qui tend à confirmer que dans les entreprises, dirigeants et représentants des salariés ont dans un premier temps abordé prudemment les nouvelles règles,

pour se les approprier, en différant dans certains cas leurs élections professionnelles.

[Retrouvez le rapport téléchargeable dans son intégralité](#)

Là encore cela fut le cas chez Oracle, les élections initialement prévues en avril

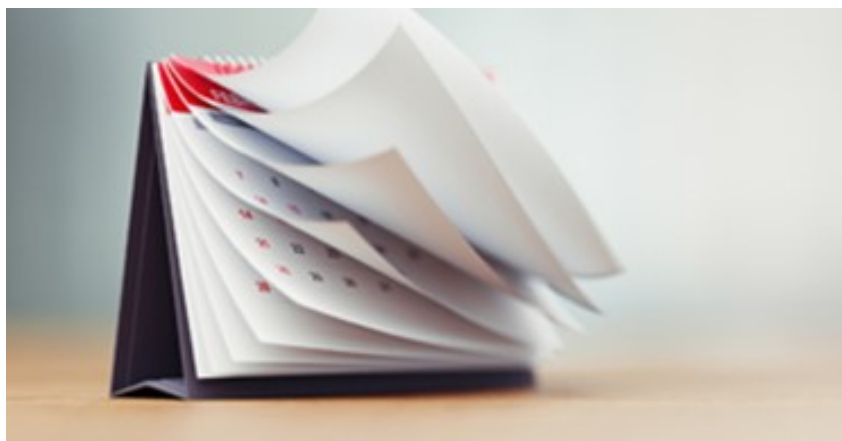
ooo/ooo

2018 ont eu lieu finalement en décembre 2018 – plus pour des questions de gestion de PSE que de réflexions profondes sur le CSE...). A ce jour, l'attention de ces acteurs est très largement focalisée sur la mise en place des CSE et il y a peu d'appétence pour la création de Conseils d'Entreprise.

Cette mise en place s'est effectuée la plupart du temps par une application a minima des dispositions obligatoires, adaptant juste les structures de représentation existantes avec différents points d'attention soulignés :

- l'absence de diagnostic partagé sur le fonctionnement d'ensemble du dialogue social et de la négociation dans l'entreprise
- la focalisation sur les moyens de ces nouvelles instances, la diminution du nombre d'élus ou d'heures de délégation
- des inquiétudes sur le devenir des anciens élus
- une interrogation fréquente sur le choix du périmètre des CSE et de leur centralisation dans les entreprises multi-établissements, qui a comme corollaire l'enjeu de proximité et de désignation de représentants locaux.

Chez Oracle, le dialogue social fonctionne bien, la négociation constante – quoique pas toujours assez efficace, parfois même quasiment impossible, du fait de la dispersion mondiale des centres de décisions. Le CSE nouveau a été négocié avec des ajustement favorables au-delà de certains minimums légaux, tant en nombre d'élus qu'en heures de délégation par exemple, les moyens accordés sont convenables, même si nous espérons pouvoir les faire évoluer, non pas en valeur mais en proportion, afin de compenser, un peu, les trains de PSE qui déciment l'entreprise avec une PSE régularité Suisse.



Rupture du contrat de travail: pas de baisse du contentieux prud'hommal

Au 1er septembre 2018 on dénombre 69 procédures de ruptures conventionnelles collectives initiées (à 80 % dans des établissements de plus de 250 salariés) dont 43 ont été à ce stade validées. Les établissements concernés se concentrent dans les régions qui sont aussi celles les plus souvent confrontées aux licenciements économiques.

Cette modalité, alternative a des PSE, est donc très peu utilisée. Elle présente pour l'Employeur l'intérêt de la célérité et permet pour les employés impactés à peu près les mêmes modalités à l'exception notable de plans de préretraite. Par ailleurs, en contrepartie de la célérité, elle prive les IRP de possibilités d'expertises et d'audits, permettant parfois d'améliorer les conditions de départ et la réduction du nombre de personnes impactées.

Dès lors qu'une rupture conventionnelle collective doit recevoir le soutien d'une majorité absolue des IRP, il n'est pas étonnant que cette option soit peu mise en œuvre.

Chez Oracle, nous CFTC tenons beaucoup aux plans de préretraite (dit CAA) associés aux PSE, si bien que la mise en place et l'approbation de ce type de ruptures ne nous semble envisageable, au moins pour cette raison.

S'agissant du contentieux lié aux licenciements individuels, le nombre de demandes déposées auprès des conseils de prud'hommes a été divisé par 2 en 20 ans (120 000 en 2017 contre 240 000 en 1998). Cette baisse s'explique principalement par la mise en place de la rupture conventionnelle (individuelle) en 2008 et par les changements de procédures introduits en 2016 (dépôt de dossiers complets, etc...).

Depuis la mise en place du barème des indemnités pour licenciement abusif en 2017, on ne constate pas de baisse du contentieux, que ce soit sur le nombre de recours ou sur leurs motifs (éventuel glissement vers des motifs de nullité tels que la discrimination pour s'affranchir de l'application du barème).

Le recours individuel aux Prud'hommes (plainte, prise d'acte, résiliation judiciaire, ...), reste encore une longue et éprouvante procédure que, chez Oracle, nous ne privilégions pas en première intention, compte tenu du contexte et des autres options envisageables. Elle reste bien sur une option importante dans le cadre d'une négociation ou d'une conclusion d'une situation conflictuelle subie par un employé.

 [Réagissez. Commentez cet article](#)

Trop grande mobilité chez Oracle...

À l'heure où les résultats Q2 sont présentés avec des signes encourageants côté Tech mais pas encore assez enthousiasmants côté Apps, nous devons nous interroger sur un phénomène inquiétant nous semble-t-il : le turnover, qui prend des proportions déraisonnables. Déraisonnable car si une revitalisation des forces, des motivations et une adaptation des effectifs au marché est naturelle, et même nécessaire, trop de mouvements engendrent une moindre efficacité.

Même si on remplaçait « rapidement » des postes soudainement libres, il resterait encore à former le nouvel arrivant, et à le voir maîtriser son job, son territoire, ses clients, les process, etc, avant qu'il ne puisse réellement exprimer tout son potentiel.

Hélas, il n'est pas simple de trouver des

candidats en ce moment, compte tenu, en plus des difficultés Oracle bien connues, d'un manque de ressources disponibles lié à la vitalité du marché IT.

Comment attirer puis conserver les nouveaux talents ? Comment fidéliser et retenir davantage les employés, tant issus de l'apprentissage que des recrutements plus seniors ? Quels programmes sont mis en œuvre ?

Nous sommes inquiets de ne pas voir de proactivité ni de réponse claire. On voit bien comment les moyens de départs sont développés et c'est bien. Mais il faut absolument se concentrer aussi sur les voyageurs toujours à bord...

Dans le cadre de la commission économique du CSE nous interrogerons rapidement la Direction sur cette nécessaire politique.



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

La dégressivité des allocations chômage : un système inefficace et injuste pour les cadres

Depuis le dernier trimestre 2018, le gouvernement comme le MEDEF s'intéressent à la dégressivité des allocations chômage et n'excluent pas de l'instaurer, d'abord en direction des cadres.

Nous ne sommes pas d'accord... Selon Édouard Philippe, la dégressivité des allocations chômage pourrait être envisagée « dans certains cas » à savoir en direction des « salaires très élevés » et des personnes ayant « une forte employabilité », comme les cadres...

La seule évaluation de la dégressivité porte sur l'épisode durant lequel on a déjà tenté de mettre ce système en place, dans les années 1990... et les résultats montrent que cela n'a pas du tout accéléré le retour à l'emploi. C'est un mauvais prétexte pour habiller une mesure d'économie.

Aujourd'hui, les cadres cotisent beaucoup



plus qu'ils ne coûtent en indemnités chômage.

En effet ce sont les cadres qui sont rarement au chômage et qui cotisent énormément, finançant ainsi les non cadres. Il nous semble inéquitable de dire aux cadres que ce sont eux qui coûtent trop au système, que l'on va continuer à beaucoup les taxer, mais en leur donnant moins de droits...

En fait les cadres ont une action très redistributive en faveur des personnes les moins qualifiées. Pratiquer une dégressivité renforcerait une redistribution déjà très forte... L'indemnisation globale sur les prestations élevées n'est pas énorme compte tenu

du fait qu'ils sont moins souvent et moins longtemps au chômage.

C'est donc une mesure qui présente un intérêt économique faible et une efficacité sur la recherche d'emploi qui n'est pas avérée.

La CFTC ne peut que s'opposer à cette mesure.

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

Compte Personnel de Formation (CPF) en € et non plus en heures

Le chapitre 7.2 « formation » du « Petit Guide pour l'Oraclien(ne) » détaille les dispositifs disponibles comme le CPF. A l'occasion du décret paru au Journal officiel du 15 décembre 2018 qui précise le montant horaire permettant la conversion en euros des heures acquises au titre du compte personnel de formation (CPF), nous en profitons pour vous donner quelques précisions complémentaires.

À compter du 1er janvier 2019, les heures inscrites sur votre CPF et les heures acquises au 31 décembre 2018 depuis le 1er Janvier 2015 sont exprimées en Euros à raison de 15 € par heure.

Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA) et a remplacé le DIF, mais les salariés ne perdent pas les heures acquises dans l'ancien dispositif et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2010.

Pour ce faire, vous devrez reporter vous-même le nombre d'heures DIF mentionné sur votre fiche de paye de décembre 2014 ou janvier 2015 sur le site suivant : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-prive/html/>

Alimentation du CPF :

- Pour les salariés à temps complet, il s'agit de cumuler un crédit de 150 heures à raison de 24 heures par an jusqu'à obtenir 120 heures puis 12 heures par an jusqu'à atteindre les 150 heures.
- Pour les salariés à temps partiel, les heures de crédit se calculent au prorata du temps travaillé.

Utilisation du CPF :

- En dehors du temps de travail, le salarié peut facilement mobiliser et utiliser son compte dans la mesure où il n'a pas à en faire la demande auprès de son employeur.
- Durant le temps de travail, le principe veut que le salarié qui sollicite une demande de formation obtienne l'accord de son employeur. Une fois la demande formulée, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour y répondre. Passé ce délai, le silence vaut

acceptation. Il existe des exceptions, dans certains cas l'accord de l'employeur n'est pas nécessaire.

Quelle formation ?

Le CPF permet l'accès à une formation pertinente par rapport à son poste ou son évolution. Cela signifie que le salarié n'a pas accès à toutes les formations. Elles doivent appartenir à des catégories spécifiques et qualifiantes, et sont différentes selon que l'on soit salarié ou à la recherche d'un emploi.

Il n'existe désormais plus de liste de formations éligibles au CPF. Les actions de formations sont éligibles si elles sont certifiantes et qualifiantes. Cela concerne :

- Les certifications enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Les attestations de validation de blocs de compétences correspondant à une partie de certification inscrite au RNCP
- Les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE)
- Les bilans de compétences
- Les permis B et poids lourds (préparation aux épreuves théoriques et pratiques)
- Les formations destinées aux repreneurs et créateurs d'entreprises
- Les formations destinées aux sapeurs-pompier volontaires pour qu'ils acquièrent les compétences nécessaires à



l'exercice des missions mentionnées à l'article L1424-2 du code général des collectivités locales

- Les formations destinées aux bénévoles et volontaires en service civique pour qu'ils acquièrent les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Toutes les formations qui sont proposées sur le site [moncompteformation](http://moncompteformation.gouv.fr) sont éligibles au CPF.

Le CPF est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active. La portabilité du CPF est intégrale. Toutes les heures inscrites au compte restent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le 1er janvier 2019, un salarié qui n'a jamais mobilisé son DIF (120 heures) et qui dispose encore de son stock d'heures de CPF acquises depuis 2015 (72 heures) aura donc 2 880 euros sur son compte. À cette somme viendront s'ajouter, au courant du premier semestre 2019, 360 euros pour les 24 heures acquises au titre de l'année 2018, soit potentiellement un total de 3 240 euros.

L'alimentation des comptes se fera ensuite, en droit commun, sur la base de 500 euros par an, dans la limite de 5 000 euros

Et vous, où en êtes-vous de votre compte CPF ?

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

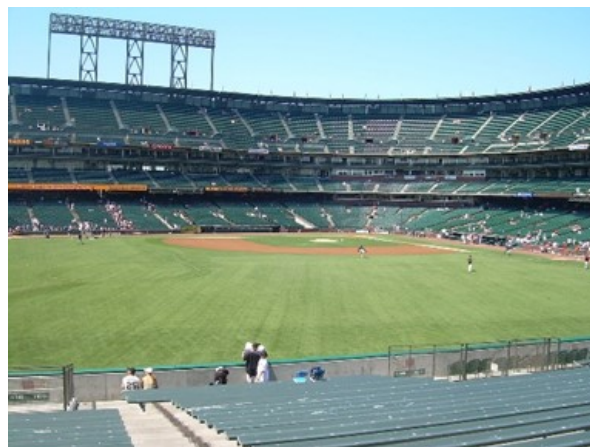
Brèves d'un autre monde...



Bye-bye l'AT&T Park ! Bienvenue à l'Oracle Park. Les fans des Giants de San Francisco se rendront désormais à l'Oracle Park pour voir jouer leur équipe de MLB (Major League Baseball) favorite. Oracle a déboursé plus de 200 millions de dollars pour donner son nom au stade des Giants dans la baie de San Francisco. Le contrat, d'une durée de 20 ans, devrait prendre effet immédiatement.

Et en même temps, c'est bientôt la fin pour l'Oracle Arena.

Depuis 2006, Oracle était présent de l'autre côté de la baie, à Oakland, via l'Oracle Arena où évolue l'équipe NBA des Golden States Warriors. Mais les champions en titre déménageront lors de la prochaine saison dans une nouvelle salle, le Chase Center : la banque américaine versera près de 20 M\$ par an pour que l'enceinte des Warriors porte son nom pendant 20 ans. On ne peut pas tout avoir...



Larry Ellison devient le second actionnaire privé de Tesla

Larry Ellison, le fondateur et patron d'Oracle, détient une participation d'un milliard de dollars dans Tesla, selon un avis financier cité par Bloomberg. Cette participation de 1,75% du capital en fait le second actionnaire privé connu du constructeur de véhicules électriques, derrière Elon Musk, qui détient un cinquième du capital, poursuit le média américain. Larry Ellison se trouve être un ami de longue date d'Elon Musk, le directeur général de Tesla, et siège au conseil d'administration du groupe depuis le mois dernier. On a les amis qu'on peut.

Rappelons-nous que ce modeste divertissement n'est pas ruineux...car malgré les nuages (...) qui s'assombrissent, Larry Ellison figure toujours parmi les dix personnes les plus riches du monde, avec un trésor de 51,4 milliards de dollars.



 [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 !



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
CETTE NEWSLETTER CFTC