



NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Juin 2018

EDITO



Apocalypse Now : The End

Song by the Doors : <https://www.youtube.com/watch?v=JSUIQgEVDm4>

La fin arrive pour Systems, la deuxième lame passe sur A&C, et d'autres populations qui n'avaient pas encore été ciblés dans des plans précédents, démontrant qu'Oracle veut une transformation rapide des métiers même si parfois c'est difficilement compréhensible.

Les choses étaient si prévisibles. 9 200 « départs » en FY18 dans le monde. Pour bien commencer FY19, nous aussi, nous redoutions ce PSE dans notre [Newsletter de Janvier](#). La simple observation des mouvements aux US, depuis l'automne 2017, rendait inévitable l'issue en France, et en Europe. Quoique tous les pays ne sont pas touchés immédiatement aussi radicalement.

Y a-t-il une certaine logique là-dedans ? Il n'est pas faux de reconnaître :

- **L'évolution vers le Cloud** des clients, petits ou grands, dans une course où nous bénéficions certes d'une petite croissance, mais où nous ne jouons encore que pour les places d'honneur, le podium s'éloignant toujours plus. ([lire cet article: IBM And Oracle: Separating The Clowns From The Clouds](#))
- **La montée en puissance de l'OpenSource** dans des technos importantes pour nous : Le Big Data, la base de données (Postgress, Cassandra, Mongo DB, ...) – nous perdons des parts de marchés sur ce cœur de business historique, les outils DevOps Agile (on n'est [presque] nulle part, quand Microsoft est 1er et Google 2nd dans les forums de dev OpenSource...)
- **La Transformation Digitale** qui impacte fortement les organisations de nos clients : Les métiers se sont appropriés les développements de leurs projets, pour leurs propres besoins, ils ont acquis les compétences de développement nécessaires ; l'IT n'est plus l'interlocuteur le plus pertinent... Il nous faut savoir adresser les Direction Métiers, ce qui n'est pas du tout le même discours que pour les DSI.

Pour une fois, la « justification » du PSE peut s'entendre mais... pourquoi en est-on arrivé là ? Par une suite d'erreurs stratégiques, de refus d'écouter le marché, par aveuglement de dirigeants. Maintenant, ce sont les employés qui payent, alors même que l'acharnement à se (re)organiser pour dégager toujours plus de profits profite encore à une poignée d'individus pour qui notre sort ne fait pas lever un cil.

Et ce n'est pas fini, nul n'est à l'abri. Outre le fait que l'on continue, sous la pression du management, à maltraiter les clients d'une force inouïe ([lisez à cet égard ce bon article illustré de données du Gartner](#)), ce qui est contreproductif et réduit d'autant notre attractivité sur le Cloud, on voit poindre déjà aux US la concrétisation de la « vision » de Madame Ir-Mark Hurd d'une société sans commerciaux, et avec des centres d'appels en remplacement. S'il faut faire des prévisions pour un prochain PSE, pas difficile de savoir où porter sa mise...

Tout cela n'a plus de sens, il nous manque une véritable volonté d'investissement massif (sur les ressources et sur les personnes) pour rattraper notre retard, et une nouvelle politique bienveillante à l'égard de nos grands clients. Il faudrait aussi un staffing complet des équipes, sans quoi une fois de plus les objectifs de groupes seront irréalistes, des territoires délaissés, des projets TBH mal suivis, générant encore frustrations et déconvenues. Il n'est pas trop tard pour réagir, pour s'organiser, pour donner un nouveau souffle à la compagnie.

Nous appelons de nos vœux ce réveil de la force. Sans cela, la chute sera longue, douloureuse et irréversible.

Bonne Année FY19. A tout le moins meilleure que FY18...

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

PSE FY19 : Quand l'avenir ressemble au passé !



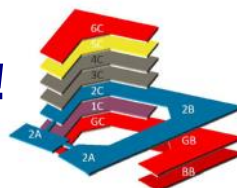
page 2



**PSE-FY19
CHSCT
Risques
Psychosociaux**
page 2

Ça déménage !

page 4



**Rebondissement :
Accord égalité
Hommes/Femmes**

page 4

ETES-VOUS EN BURN-OUT ?

Faites le test sur Testmyburnout.com page 3

IL FAUT LE SAVOIR

Changement du lieu de travail page 6

NOTES DE FRAIS

Toute petite astuce page 6

HANDICAP

Qu'est-ce que le dispositif RQTH ? page 7

Vos Délégués Syndicaux



Brigitte Desindes
06.75.09.18.51



Frédéric GEORGI
06.15.71.48.21



Fabrice Cavazzini
06.85.83.09.59

PSE FY19 : Quand l'avenir ressemble au passé !

Et voilà, le rituel annuel habituel revient ! Un PSE de plus annoncé par Oracle en France (et ailleurs aussi, il faut garder le rythme).

L'adaptation en force continue... Adaptation à quoi, il faut voir. Au marché, un peu sans doute. Aux conséquences d'erreurs stratégiques initiales, absolument. A des critères de rentabilité, beaucoup aussi. Et ce sont les employés qui payent.

Retrouvez les outils d'aide à la lecture de ce PSE FY19 :

- [la liste des suppression de postes](#)
- [le calendrier de déploiement](#)
- [notre Calculatrice CFTC PSE-FY19](#)
- [les mesures d'accompagnement](#)
- [les coordonnées du PIC et cellule d'écoute](#)
- [la présentation RH du 15 juin 2018](#)

N'hésitez pas à contacter Vos Délégués Syndicaux Brigitte DESINDES au 06.75.09.18.51, Fabrice CAVAZZINI au 06.85.83.09.59 et Frédéric GEORGI au 06.15.71.48.21. Il est important pour vous de bien comprendre vos alternatives, d'évaluer votre situation, les conditions d'un possible départ.

Ce PSE impacte encore sévèrement notre filiale française et entraîne la suppression de 92 postes, principalement dans la BU Systems (éradiquée) et A&C (à nouveau coupée en deux...)

Ce PSE est comme toujours dicté par la recherche perpétuelle de l'amélioration du rendement financier et la diminution des coûts, et non la reconnaissance du

travail investi par chacun, souvent avec passion. On ne peut que déplorer le mépris envers les efforts, parfois les sacrifices, que de nombreux Oracliens ont déployé tout au long de cette année FY18, calamiteuse. La récompense arrive sous une forme détestable. Quoique pour certains, finalement, c'est le meilleur avenir possible. A condition de pouvoir rebondir vite !

Comme nous n'avons de cesse de le répéter, augmenter l'efficacité d'une société pourrait très bien n'être pas synonyme de destruction d'emplois !! Bien au contraire. La CFTC ne peut que condamner cette politique en contradiction avec ses valeurs humaines, qui détruit l'emploi local et impacte douloureusement les vies de personnes et de familles entières...

Hélas, ce PSE, qui n'apporte rien sur le plan stratégique ni n'est porté par quelques nouvelles orientations. Il en découlera forcément d'autres réductions d'emplois. Aux US, quelques réorganisations fortes ont déjà commencé dans des BU jusque-là épargnées. Tant qu'on gardera la même direction (dans tous les sens du terme) il en sera ainsi. Un plan en chassera un autre. Les pansements ne soignent pas le mal.....

Un jour peut-être d'aucun se souviendra que l'on a des clients, qu'il faudrait les écouter, prendre en compte leurs avis et demandes, ne plus les menacer et les saigner. Un jour peut être....

La Direction a organisé ce 15 juin 2018



son habituelle réunion d'information. Nous vous rappelons que les conditions de départ dans le cadre d'un PSE ont été négociées pour 3 ans dans un Accord Cadre relatif aux éventuels départs pour motif Economique (ACDE). Vous pouvez d'ores et déjà en (re)lire les détails via le synoptique animé de la CFTC : [«Départs pour motif économique au titre des années 2017, 2018 et 2019»](#).

Il est accompagné de sa calculatrice pour vous permettre d'effectuer des simulations d'indemnités précises

Dans ces moments d'incertitude sur l'avenir des emplois, la CFTC reste mobilisée. N'hésitez pas à contacter vos Délégués Syndicaux et élus CFTC pour toute question ou interrogation. [Visitez notre blog](#), passez nous voir à notre permanence, ou [appelez-nous](#).

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

PSE-FY19 - CHSCT : Risques Psychosociaux

Les PSE se succèdent et comme à chaque fois votre CHSCT est tenu de se prononcer sur le recours ou pas à une expertise pour donner son avis sur le projet de réorganisation.

La CFTC Cadres et ses élus au CHSCT se sont interrogés. Du point de vue des

salariés à quoi pourrait servir une nouvelle expertise ? A chaque fois, les recommandations des experts, établies avec plus ou moins de collaboration d'Oracle ou de temps, n'ont pas ou si peu été suivies.

Compte tenu des cas de souffrances au

travail qui augmentent dangereusement, il nous apparaît que, pour ce énième PSE, nous devons aller au-delà. Nous avons préféré allouer le budget (d'environ 70 K€) à la mise en œuvre d'actions d'accompagnement aux risques psychosociaux (RPS) des managers et des salariés

ooo/ooo

qui subissent les évolutions du moment, stratégiques, de commissionnement, de réorganisation, etc.

Les expertises ont pu être pertinentes par le passé, pour argumenter nos avis précédents (défavorables bien sûr mais malheureusement purement consultatifs). Mais l'avis aujourd'hui sera le même de toute façon, alors pourquoi ne pas utiliser plus utilement les sommes disponibles ?

Cette initiative préparée et présentée par la CFTC Cadres, a été votée unanimement le 13 Juin par les élus du CHSCT.

Les managers vont bénéficier d'une formation individuelle, tandis que les salariés bénéficieront de sessions en amphi. Nous sommes tous le plus souvent bien désarmés face à la détresse de nos voisins. Chacun doit comprendre les enjeux, les symptômes, les déclencheurs, etc, afin de pouvoir détecter ou aider son collègue. Il ne s'agit pas de devenir psychologue, simplement d'ouvrir des pistes, de pouvoir voir et tendre la main aux personnes qui le plus souvent ne se rendent même pas compte de leur descente aux enfers.

Thèmes généraux qui pourront être abordés

- Aider à prévenir et gérer la souffrance de leurs collaborateurs
- Réduire leur exposition aux risques psychosociaux et les aider en cas de difficultés
- Marge de manœuvre dans la limite du

secret professionnel

Les liens entre management et santé psychique

- Comment le management impacte le mental des salariés
- Dans quelle mesure le management est source de souffrance mais aussi de bien-être au travail
- Pourquoi le manager a une place incontournable dans la prévention des RPS

A quelles situations problématiques est confronté le manager au sein de son équipe ?

- Problèmes relationnels : problème de communication, conflit, harcèlement
- Émergence de conduites addictives

Transmettre aux managers, et aux employés, les bons réflexes



- Détecter, et ne pas ignorer le problème
- Éviter d'isoler la personne en difficulté et d'ignorer le problème
- Utiliser le vocabulaire des RPS (stress, dépression...) avec précaution
- Maintenir une situation normale de travail et « reconnaître » la souffrance
- Éviter l'excès de compassion

Les élus CHSCT de la CFTC Cadres s'engagent à travailler en collaboration avec la Direction pour que ces thèmes soient abordés dans les formations à venir.

Cette initiative vient compléter le projet **MEMO** qui, de son côté, contribue à l'évolution des salariés, en les préparant mieux à une mobilité.

[Réagissez, Commentez cet article](#)

Êtes-vous en burn-out ?

Q#Testmyburnout est une campagne de sensibilisation et de collecte d'informations sur le burnout professionnel. Elle s'articule autour d'un test donnant à chaque personne un aperçu de son risque de burnout.

Fatigué, surbooké, irrité ? Vous souffrez peut-être de burn-out sans le savoir. Moodwork, soutenu par MyRHline, Le Lab RH et Santé Partners lance une campagne de sensibilisation intitulée #Testmyburnout, par le biais d'un test permettant d'évaluer gratuitement quels sont les risques. Il a été créé par deux chercheuses de l'Université Catholique de Louvain : Moira Mikolajczak et Isabelle Roskam.

Pour essayer, rendez-vous sur www.testmyburnout.com. D'après les premiers chiffres, 8 % des personnes qui ne pensent absolument pas être en burnout présentent en réalité un risque très élevé. Et vous ? Ne restez pas seuls face à cette véritable maladie !



[Faites le test !](#)

[Réagissez, Commentez cet article](#)

Rebondissement : Accord égalité Hommes/Femmes

Nous avons donné notre accord pour des augmentations suivant les mêmes modalités que par le passé.



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

Comme présenté dans [notre dernière Newsletter](#) : Lors de la réunion de la commission du 2 mai 2018 nous avons approuvé la liste de 20 femmes qui bénéficieraient d'une revalorisation salariale, au titre de l'accord Egalité Homme/Femmes.

Le syndicat CFDT a remis en cause cette réunion et en a imposé une seconde, lors de laquelle il a rediscuté les modalités de sélection des femmes concernées, proposant un principe de saupoudrage plus large, donc une diminution des augmentations les plus fortes. Nous n'y sommes pas favorables.

Cet épisode est fâcheux, car le calendrier des augmentations prévues est reporté... à une date indéterminée.

Nous reconnaissons que les augmentations proposées ne sont pas suffisantes

pour aboutir au rattrapage complet (et elles sont souvent modestes) c'est pourquoi nous avons demandé en NAO une augmentation de budget pour les prochaines années. Cette demande a été accueillie positivement par la Direction, et nous espérons une issue positive pour les années avenir. Bien sûr, avec plus de budget, nous serions amenés à redéfinir les montants et le nombre de bénéficiaires. Nous gardons cet espoir pour le futur.

Pour le moment, il s'agit de mettre en œuvre le plus rapidement possible comme les années passées les mêmes modalités, qui ont déjà bénéficié à plusieurs dizaines de femmes. Nous sommes dans l'attente, à notre grand regret les augmentations sont pour l'instant gelées... et nous espérons que la CFDT revienne dans de meilleures dispositions.



Un train peut en cacher un autre : moins de personnes... moins d'espace. Il ne faut pas déséquilibrer les « sardines ratios » de la Corp.

Pour les agences de province, des plans sont dans l'air depuis un moment :

- Etude de transfert en Centre d'Affaire pour Mulhouse, Annecy, Lille et Lyon.
- Les deux agences d'Aix vont être consolidées en une seule (au Pléiades).
- Monbonnot va voir ses m² encore réduits et sensiblement.

Ça déménage !

Plus inattendue est l'évolution de Colombes, qui a bénéficié il y a peu de temps de gros travaux : les étages 3 et 4 vont être rendus au propriétaire.

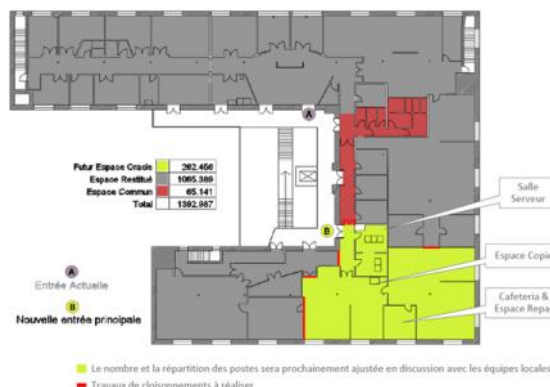
Ces mesures sont le résultat d'études de la part de Real Estate & Facilities, qui produit un plan sur la base de l'observation des présents et de l'occupation réelle des locaux (mesurés via les badges et de visu) en regard des ratios de la Corp.

Mulhouse

Va finalement rester dans ses locaux actuels, mais l'espace sera reconfiguré et réduit par deux environ. Il restera 260 m² :

- Janvier 2018 - Mise en réserve partielle
- Février 2018 - Visite GIT : **No Go** de GIT pour le projet La Fabrique
- Mai 2018 - Signature du nouveau bail
- Juin 2018 - Travaux d'aménagement - Déménagement
- 1^{er} Juillet 2018 - Nouveau bail effectif

Situation Future*



Situation Actuelle



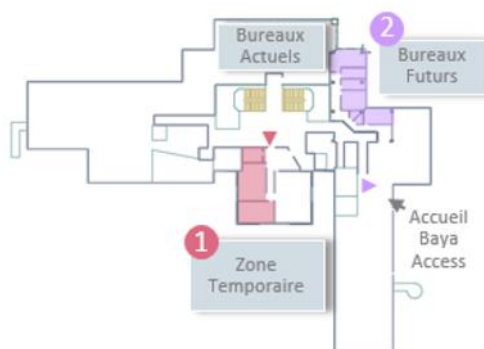
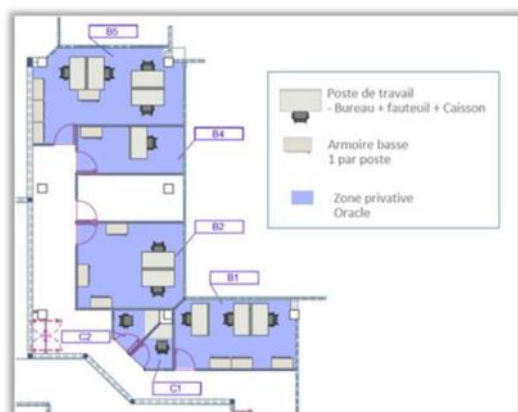
■ Zone actuellement occupée
■ Zone actuellement en réserve

000/000

Pringy

Gros rétrécissement. Même adresse, mais déplacement dans le bâtiment, via un espace tampon le temps des travaux :

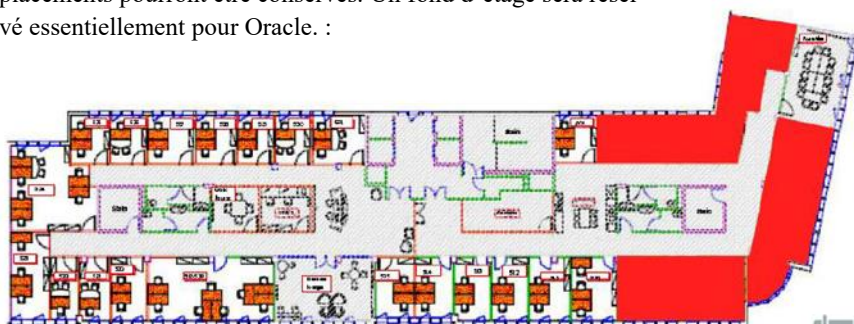
2 Espace définitif



- Décembre 2017 – Réunion d'information sur place
- Mars 2018 - Visite GIT et GO de GIT pour le projet
- Mai 2018 - Signature du contrat Baya Access
- Du 29 au 31 mai 2018 :
dé-commissionnement et transfert
- 1er juin 2018: Emménagements des équipes dans l'espace temporaire.
- Travaux Baya Access.
- Juillet- Aout 2018: Emménagements des équipes dans l'espace définitif (date tdd).

Lyon

Déménagement complet de l'agence, mais à une adresse REGUS peu éloignée de l'actuelle, les usages et habitudes de déplacements pourront être conservés. Un fond d'étage sera réservé essentiellement pour Oracle. :



■ Bureaux réservés pour Oracle.



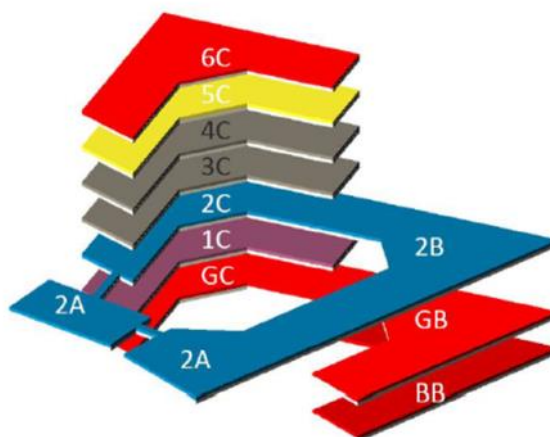
- Mars 2018 – Visite des 4 sites Regus du secteur Lyon Part-Dieu
- Sélection du site de Lyon Plaza
- Juin 2018 - Réunion Collaborateurs
- Signature du contrat Regus
- 1er Novembre – Contrat Regus effectif

Colombes

L'espace actuel de 20 247 m² passerait à 16 834 m² dû à la restitution de deux étages (3ème et 4ème). Le nombre de places de parking serait également revu à la baisse mais en moindre proportion : 350 vs 379 actuellement.

Par ailleurs, le budget économisé permettrait de créer un nouvel espace convivial, dit « WellBeing », au RdC. Il est encore à l'étude, si vous avez une idée géniale à suggérer, il n'est pas trop tard pour en parler ! Venez nous voir ! Cet espace devrait s'implanter au niveau de l'accueil d'Oracle actuel. Il en découle que cet accueil sera déplacé au cœur de la zone client.

Notez que le « Zoning » cible n'est pas encore retenu. Le CLB y réfléchit. A ce stade les travaux sont prévus d'octobre à décembre. L'année 2019 devrait débuter sur une reconfiguration des locaux de Colombes.



[Réagissez. Commentez cet article](#)

Il faut le savoir : Changement du lieu de travail

QUAND LA MOBILITE EST INHERENTE A L'ACTIVITE DU SALARIE. En ces temps de réorganisation, voire « d'ajustements » des effectifs, ou de nouvelles affectations, de suppressions de postes en agences, la question du lieu de travail peut se poser. C'est un sujet qui revient souvent. Attention.

En ces temps de réorganisation, voire « d'ajustements » des effectifs, ou de nouvelles affectations, de suppressions de postes en agences, la question du lieu de travail peut se poser. C'est un sujet qui revient souvent. Attention.

La Cour de Cassation vient de juger que l'affectation temporaire d'un chef de chantier à 300 kilomètres de son domicile ne constitue pas une modification de son contrat de travail. Le salarié, qui refusait cette affectation en raison de l'éloignement de son domicile a pris acte de la rupture de son contrat, mais pour les juges, cette prise d'acte doit produire les effets d'une démission car il ne pouvait refuser ce déplacement.

Le lieu de travail est un élément important de la relation de travail mais relève tantôt du domaine du contrat de travail, tantôt de celui des conditions de travail et peut donc le cas échéant être librement déterminé et modifié par l'employeur.

Pour savoir si la modification du lieu de travail relève d'une modification du contrat, soumis alors à l'acceptation du salarié, ou d'un simple changement de ses conditions de travail, la Cour de Cassation, depuis un arrêt de 1998, se réfère à la notion – jamais définie – de secteur géographique. Ainsi, toute modification du lieu de travail à l'intérieur du secteur n'entraîne qu'une modification des con-

ditions de travail, alors que le déplacement hors secteur modifie le contrat et nécessite donc l'accord du salarié.



Pour autant, toute modification du lieu de travail en dehors du secteur géographique n'est pas totalement impossible si des circonstances particulières ou si les fonctions occupées par le salarié l'exigent.

La notion de circonstances exceptionnelles peut ainsi justifier une affectation temporaire en dehors du secteur géographique sans l'accord du salarié dès lors que cette affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise, justifiée par des circonstances exceptionnelles, que le salarié est informé dans un délai raisonnable et que sa durée est prévisible.

Au-delà de circonstances exceptionnelles, et en l'absence de clause de mobilité, la jurisprudence considère que la référence au secteur géographique peut

être écartée lorsque les fonctions exercées par le salarié impliquent une certaine mobilité. C'est le cas dans l'affaire en cause, dont le salarié, chef de chantier, occupait des fonctions impliquant une certaine mobilité géographique. La mission étant justifiée par l'intérêt de l'entreprise et s'inscrivant dans le cadre habituel de son activité de chef de chantier, la Cour de Cassation considère que cette affectation ne modifiait pas le contrat du salarié.

Cette solution avait déjà été retenue à propos d'une consultante cadre qui devait se déplacer en Allemagne, d'un consultant international ou encore d'un assistant chef de chantier.

Nous n'avons pas, pour le moment, connaissance d'utilisation « limite » de ces libertés et interprétations de déplacements/relocalisations par Oracle. Mais sachez rester prudents, par exemple lors de l'acceptation d'un territoire : un consultant, un commercial, un ingénieur support, etc..., dont le territoire est « loin » de chez lui peut se voir imposer un rapprochement géographique.... Hélas, les agences de province ont vocation à disparaître, les outils pour arriver au but peuvent être bien cachés...

[Réagissez, Commentez cet article](#)

Notes de Frais : (Toute) petite astuce...

Vous avez soumis votre Expense report. Vous avez même envoyé tous les originaux des justificatifs...

En cours d'approbation votre E.R. est bloquée dans les tuyaux ! Il faut changer un item, le manager a changé, votre E.R. est escaladée chez un inconnu, etc...

Pas de panique : un simple « withdraw » suffit pour que vous puissiez à nouveau soumettre votre ER sans changement de réf (FR123456789). Si votre ER a été approuvée, l'approbation est annulée.

A vous maintenant de mettre à jour ce qui doit l'être et de soumettre à nouveau votre E.R. Inutile de renvoyer les reçus, ils sont toujours attachés. Bien sûr vous pouvez en ajouter et les joindre à votre E.R. si besoin.

C'est tout bête, mais ça sauve la vie....



[Réagissez, Commentez cet article](#)

HANDICAP : Qu'est-ce que le dispositif RQTH ?

C'est malheureusement un sujet encore méconnu en entreprise. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) permet aux actifs handicapés d'obtenir un statut, condition pour obtenir des droits et des aides à leur insertion professionnelle.



La demande de RQTH est déposée auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, à l'aide du formulaire [Cerfa n°13788*01](#) (partie I), du certificat médical [Cerfa n°13878*01](#), et s'accompagne de toutes les pièces justificatives utiles en remplissant le formulaire de demande unique.

La RQTH, pour qui ?

Le Code du Travail dispose qu'« est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Il convient dans un premier temps de prouver ce handicap, en fournissant un certificat médical. 80% des handicaps sont invisibles ! Qui dit « travailleur handicapé » ne signifie pas obligatoirement un travailleur contraint de se déplacer en fauteuil roulant. Le handicap peut être visible et non visible, entraînant de la fatigue, des douleurs, des absences... *Par conséquent, la RQTH est un dispositif dont peut bénéficier toute personne souffrant d'un handicap, mais aussi toute personne souffrant d'une maladie chronique (asthme, diabète, hépatites, etc.) ou d'un problème de santé ayant des répercussions au travail (rhumatisme, problèmes de vue, allergies, obésité, etc...).*

La RQTH, pourquoi ?

Avoir cette reconnaissance peut permettre à une personne handicapée :

De prétendre à une orientation professionnelle en milieu ordinaire ou adapté et/ou d'avoir accès à une formation.

De bénéficier de l'obligation d'emploi ; car toute entreprise de 20 salariés et plus doit obligatoirement compter 6 % de travailleurs handicapés. **Chez Oracle cet objectif est ambitieux**, non pas par manque de volonté de la Direction, mais plus simplement par manque de candidats compte tenu de la nature de nos activités.

De bénéficier du soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi.

De bénéficier des aides de l'Agefiph ou du FIPHFP.

Si vous êtes déjà en poste, demander une RQTH peut être motivé par un besoin d'aménagement du poste de travail, au niveau matériel ou des aménagements d'horaires etc... Dans ce cas précis, la reconnaissance de travailleur handicapé donne une légitimité supplémentaire. Par exemple chez Oracle, adepte de l'Open-Space, cela vous permettra d'obtenir un poste fixe, avec le cas échéant les aménagements nécessaires.

Comment savoir si ma maladie ou mon trouble peut être considéré comme un handicap ?

C'est la loi de février 2005 qui a mis à jour la définition du handicap sous toutes ses formes : physique, mental, sensoriel, cognitif ou psychique. Toute situation qui est gênante au quotidien peut être considérée comme un handicap. Par exemple, une personne souffrant d'un cancer peut aussi être considérée comme travailleur handicapé le temps du traitement.

La démarche RQTH n'est évidemment pas une obligation !

C'est une démarche volontaire, un choix personnel. La personne ne doit pas la faire par contrainte. Il faut avant tout comprendre les avantages qu'apporte une RQTH. En toute confidentialité, vous pouvez venir nous en parler, nous soutiendrons votre démarche.

[Réagissez. Commentez cet article](#)

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



AVEC LA CFTC, LE SYNDICALISME CONSTRUCTIF À VOTRE SERVICE !

Qu'est ce que la CFTC ?
La CFTC est une Confédération syndicale riche d'une expérience de près d'un siècle.

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

Nos missions

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

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

Devenez Adhérents !

La cotisation est déductible de vos revenus au deux tiers, au final il en vous en coûtera 6 € par mois.

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

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

Vous voulez aller plus loin dans la défense de vos idées, vous voulez vous engager davantage, bien au-delà de votre cas personnel, c'est les intérêts du groupe, la défense des uns ou des autres, du bien commun qui vous motive ?

Soyez Elus !

Rejoignez la première organisation syndicale d'Oracle, la CFTC Cadres, à l'occasion des prochaines élections des représentants des salariés !

Si vous êtes prêts à vous battre pour les autres, c'est ici qu'il faut venir. On vous attend ! Vous ne serez pas gentils. Vous serez utiles.

Venez discuter avec nous de vos projets, nous serons ravis de vous confier une mission dans le futur CSE (Conseil Social de l'Entreprise) qui va remplacer les missions jusque-là confiées au CE, CHSCT et DP...

Puisque vous êtes arrivé jusque là...

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

Cette newsletter est d'abord la vôtre. Nous avons besoin de savoir, en toute confidentialité, votre souhait de continuer à recevoir cette lettre. Ça ne vous engage à rien...

Cliquez sur le lien suivant pour confirmer votre choix :

**JE VEUX BIEN CONTINUER DE
RECEVOIR LA NEWSLETTER CFTC**

Même si vous êtes assez grands pour lire ou pas, effacer, classer ou zapper...

Et si vraiment vous ne voulez plus nous recevoir, dommage, mais c'est simple aussi, à tout moment vous pouvez le dire en cliquant ici :

**JE NE SOUHAITE PLUS RECEVOIR
CETTE NEWSLETTER CFTC**