



# NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Septembre 2018

## L'interview de rentrée

Vos Délégués Syndicaux (**Brigitte, Frédéric et Fabrice**) répondent librement à Isabelle, Philippe et Jules, trois employés rencontrés autour d'un café. *Page 1 à 4*

**Employés : Bonjour ; C'est la rentrée ! J'espère que vous avez passé de bonnes vacances ?**

**DS :** J'ai profité de ces congés pour pouponner mes deux dernières petites filles, nées dans l'année et faire un peu de sport pour décompresser et revenir en pleine forme.

**DS :** Pour moi elles ont été très dépaysantes ! J'ai fait un trip de 2 semaines en Écosse et passé aussi une semaine dans le talon de l'Italie (les Pouilles) ; j'ai découvert des paysages fabuleux ! Je recommande !

**DS :** Comme tous les ans j'étais en famille à Arcahon. Loin du stress d'Oracle ! Du sport et beaucoup de repos.

**Employés : Et maintenant que vous êtes revenus, quels sont vos dossiers chauds ?**

**DS :** Faire le tour des plateaux et prendre les news des salariés, il y en a qui ont bien besoin d'être entendus... !

**DS :** S'agissant des dossiers, Il y a ceux qui étaient déjà devant nous avant l'été, en particulier le sujet des revenus pour les collaborateurs au « variable », et la revalorisation des salaires des Oracliennes, dans le cadre de l'accord égalité Hommes/Femmes

**DS :** Ensuite il y a les élections du nouveau CSE de début Décembre ! Et la réorganisation qui se poursuit au Systems.

**DS :** Et nous n'oublions pas le soutien des salariés impactés par le PSE en cours, c'est maintenant qu'on rentre dans le dur, et certains sont encore dans l'indécision, ou sont encore très perturbés. On doit être là pour eux !

**Employés : Et bien vous commencez fort ! Effectivement on entend plein de choses sur le sujet des variables, on voit des sondages, que se passe-t-il exactement ?**

**DS :** Pour l'instant c'est confus, et il y a une grosse attente des salariés pour des actions syndicales. Mais Il faut être carré et précis sinon on n'arrivera à rien, voire être contre productifs.

**Employés : Expliquez-vous mieux...**

**DS :** OK ; Depuis au moins la FY passée, on a vu une politique d'Oracle très dure sur les objectifs et modalités de gains imposés aux sala-

ooo/ooo

## Vos Délégués Syndicaux



Brigitte Desindes  
06.75.09.18.51



Frédéric GEORGI  
06.15.71.48.21



Fabrice Cavazzini  
06.85.83.09.59

**Point  
sur le projet  
MEMO**

*Page 5*



## CPR : SCAMEA sont-ils des Rapetous ?

*Page 4*



**L'absence de  
Thomas...  
ou la disparition  
inquiétante**

*Page 6*

## LE PRELEVEMENT A LA SOURCE

Retrouver la vidéo de présentation. Venez chercher le lien de la présentation *Page 6*

**VOUS ALLIEZ VRAIMENT VI-  
DER VOTRE BOITE MAIL  
CETTE SEMAINE ?**

*Page 7*

ooo/ooo

riés « au variable ». (Sans oublier tous les autres au « fixe », qui n'ont pas vu un euro d'augmentation depuis parfois 10 ans ou plus, mais c'est un autre sujet...). Cette politique, comme il fallait s'y attendre, s'est traduite par une petite partie de ces salariés qui ont pu atteindre, ou approcher leurs goals, et par ricochet une diminution, parfois radicale, des rémunérations effectives de presque tous.

**DS** : Cette évolution vient de plusieurs sujets qui ont un impact considérable sur les modes de ventes et sur les salaires, en particulier l'apparition des « Universal Credits », la disparition de rôles type « Sales Specialists », l'apparition de Pools, de Gates, le tout avec des objectifs excessifs, toujours associés à des T&C's vraiment border line...

**DS** : Finalement, à peine 20% des personnes au variable sont en ligne avec leur objectif. Les autres sont dans les choux, et beaucoup proches de 0. Le mécontentement est à juste titre énorme, d'autant qu'ils se sont tous battus pour gagner des projets et contribuer aux résultats de la filiale. La nouvelle fiscale ne change rien, aggrave même parfois les choses.

### **Employés : Et donc le CE va aller en justice ?**

**DS** : Ah ! C'est ce qu'un syndicat dit dans son blog ou dans les couloirs. C'est facile de vouloir surfer sur la colère des salariés.

Je vous le dis, cela n'arrivera pas. Notre volonté est de résoudre les problèmes, d'aider les Oracliens, et non pas d'aggraver les choses et mettre les collaborateurs dans la difficulté par des gesticulations pré-électorales. Méfions-nous de ne pas remettre en cause des accords importants (ACDE-PSE, CAA, ...), collectivement ou individuellement, par des actions globales et non ciblées.

### **Employés : Alors vous n'allez rien faire ?**

**DS** : Mais si, forcément ! Oracle a

puissé le bouchon trop loin !

On a été patients, on a discuté longuement, on a même obtenu quelques petits ajustements dans les T&C's... ([voir ici](#)). Mais au final on plante son année à cause des objectifs ou du territoire, insensés, pas à cause des T&C's ! Je ne dis pas qu'ils sont à négliger, et ils contiennent même nombre de dictats invraisemblables, mais cela joue à la marge. Le problème des salaires, c'est les objectifs fous, les territoires inadaptés, aggravés par des Pools incontrôlés et des Gates qui au mieux créent un problème de trésorerie....

On doit agir vite. Et la voie judiciaire semble être bien la seule qui nous reste.

### **Employés : Et c'est quoi alors ce sondage d'un syndicat ?**

**DS** : Ah oui ! Le sondage qui court et qui demande si les gens sont satisfaits ! Qui demande l'atteinte des objectifs ! Ce n'est pas très utile. Comment donc, les gens ne sont pas satisfaits ? A-t-on vraiment besoin d'un sondage pour le savoir ? Quant aux résultats de chacun, nous avons assez d'adhérents, de sympathisants, ou de personnes rencontrées pour avoir moult détails et bien comprendre le sujet. Sans compter qu'en cas d'action juridique, les avocats auront tout loisir de demander les détails à Oracle, tant individuellement que collectivement....

---

**Oracle, pour tous ses employés, ne respectait pas la loi ...une action collective portée par le CE au nom de tous était possible.**

---

### **Employés : Oui, mais il y a bien eu une action du CE il y a quelques années pour la prime de vacances ?**

**DS** : Je voudrais recadrer cette belle histoire... J'en parle librement puisque à cette époque la CFTC n'était pas représentée chez Oracle. L'origine de la plainte émanait de la CGT, qui n'est plus là. Les autres syndicats présents

ont suivi. Le problème était qu'Oracle, pour tous ses employés, ne respectait pas la loi (ici représentée par l'accord de branche du SYNTEC auquel nous appartenons). Aussi une action collective portée par le CE au nom de tous était possible. Et bien sûr Oracle fut condamné à respecter la loi, et la prime est depuis lors versée. Une belle action !

### **Employés : Donc le CE peut monter une action pour les commerciaux ?**

**DS** : Et non ! Il s'agit des revenus des seuls salariés au variable, et il n'échappe à personne que tout le monde n'est pas dans ce cas. Et ceux qui y sont n'ont pas tous les mêmes problèmes. Tout le monde n'est pas en Pool ; tout le monde n'a pas une « Gate » ; tout le monde n'est pas impacté pareillement par l'arrivée des UC (Universal Credits) ; et tout le monde n'a pas le même territoire, ni les mêmes objectifs.

On parle hélas ici de nombreux cas individuels. Une action collective ne fait pas sens légalement, sans compter qu'il est compliqué de trouver de l'illegalité dans ces sujets. Oracle n'enfreint aucune loi.

Le CE ne peut rien faire là-dedans. (Sans compter l'impact sur les accords en cours et à renouveler si le CE se lançait là-dedans). Il faut traiter ce sujet avec sérieux et professionnalisme.

De plus nous sommes convaincus qu'un référé serait perdu, et pire, il deviendra juridiquement impossible ensuite de rouvrir une procédure sur les mêmes sujets. Les employés auront perdu toute chance d'être entendus, mais en revanche le cabinet d'avocat aura bien encaissé ses frais...

### **Employés : Et donc, que faire alors ?**

**DS** : Il s'agit d'abord, avec nos avocats, d'informer sur les options juridiques possibles, les contraintes encourues, présenter sur ce quoi nous voulons monter notre action. Et engager les employés dans le processus.

ooo/ooo

000/000

C'est la voie sur laquelle la CFTC et la CFE-CGC se sont investis. Nous arrivons dans le concret, des communications aux employés concernés seront très prochainement envoyées.

Cela doit être percutant et gagnable. Il ne faut pas partir sur une action que l'on risque de perdre !

### **Employés : Vous avez une idée de ce sur quoi il ne faut pas réclamer ?**

**DS** : Oui, par exemple, la notion de « Gate », qui énerve tant de personnes. Nombreuses sont les sociétés qui implémentent ce mécanisme dans le paiement des comms, et certaines, pire qu'Oracle, ne payent rien avant l'atteinte de la Gate !

Pour la partie variable du salaire, l'employeur est libre de définir les modalités de paiement, cela n'est pas agréable à dire, mais c'est ainsi et tant pis si ce n'est pas ce que certains veulent entendre. On n'est pas là pour faire plaisir, mais pour bien conseiller les salariés...

### **Employés : Alors que demandez-vous ?**

**DS** : Nous y travaillons avec nos conseils depuis un moment. Ce qui nous semble contestable, ce sont les « Goals », forcément associés à des territoires (lesquels sont ce qu'ils sont, avec une petite marge de manœuvre). Ces « Goals » ne sont pas du tout SMART (Specific, Mesurable, Achievable, Realistic, Time-bound). Or la jurisprudence dit que l'entreprise ne peut pas imposer des objectifs irréalistes, sans aucune justification, et encore moins de contrôle.

Les objectifs d'Oracle sont distribués sans motiver les montants, sans indiquer à périmètre constant le chiffre réalisé de l'année passée, et donc finalement sans justifier la croissance demandée. Et pour les Pools, sans moyen de suivi en temps réel des progrès et sans moyen de comprendre son propre impact dans la réussite globale,

## ***Ce qui nous semble contestable, ce sont les « Goals »***

et finalement sans détails précis des comms gagnées, donc sans moyen de contrôle simple.

**DS** : Vous voyez que chacun ayant une attente spécifique sur son goal, dans un contexte qui lui est propre, notre action s'inscrit dans un cadre global dans lequel chacun pourra porter son action individuelle.

La CFTC et la CFE-CGC prennent financièrement en charge la constitution du cadre global, le salarié prendra en charge le coût de son action individuelle. En quelque sorte une class action, sans en être une puisque ça n'existe pas en France.

Bref, septembre est le mois où se concrétise une action concertée avec la CFE-CGC, pour toutes les personnes qui souhaiteront s'y engager, avec l'avocat qui a pris en charge ce dossier.

### **Employés : Changeons de sujet, vous vouliez aussi parler des Femmes ?**

**DS** : Oui. Juste pour dire qu'on a pu arrêter les tergiversations autour du rattrapage – comme par le passé – de femmes notoirement sous payées en comparaison des salaires de leurs collègues Hommes au profil comparable et faisant le même job. Les rattrapages au 1er juin seront versés rapidement aux femmes concernées. Un point sur ce sujet est à lire dans le « [Heads Up !](#) » des NAO. Pour la suite, le budget obtenu pour s'attaquer aux disparités salariales Hommes/Femmes chez Oracle à triplé. Oracle sera à la pointe dans ce domaine dans le secteur de l'IT. C'est bien, et nous sommes ravis d'avoir été entendus par la RH sur cette politique volontariste.

### **Employés : Et que se passe-t-il au Systems ?**

**DS** : Les personnes ciblées par le PSE

sont complètement démobilisées. Nous les accompagnons dans le processus. La partie commerciale « Cloud Systems » est par contre opérationnelle, mais comme toute la compagnie en ce Q1, un peu à la peine.... Et les problèmes de fond liés à la concurrence entre équipes perdurent, sans compter leurs plans de comms fous. ([revoir l'article ici](#)). Ce qui nous ramène au sujet des objectifs déloyaux... L'équipe de consultants associée est aussi en place, et elle nous ramène aux Pools et aux Gates... Il reste néanmoins quelques cas de salariés ne voulant pas partir (d'ailleurs pas qu'au Systems...). Nous espérons leur trouver une bonne issue.

**DS** : Pour la suite, « Malaga » va prendre le relais. Comme en Espagne, le business Serveurs/Tapes/Storage, nouvellement appelé SSO, va être pris en charge pas ces équipes. Une sorte de pilote avant une généralisation de ce modèle à toute l'Europe selon nous.

Nous continuons à dire que ce modèle OD seul sera sous performant et aggravera le déclin de ces technologies. Dans un moment où la relation de Clients à Oracle est au plus bas, le contact direct reste indispensable. Nous considérons qu'une combinaison de sales Field/OD serait la plus pertinente, comme d'ailleurs pour d'autres LOBs.

« On ne fait pas de business que par mails ou par téléphone »

### **Employés : Et les élections ?**

**DS** : Ah, voilà un sujet qui n'intéresse personne mais qui concerne tout le monde.

Les Oracliens devraient plus s'investir dans le fonctionnement social de l'entreprise. C'est leur voix que nous portons, c'est pour eux que nous

000/000

ooo/ooo

agissons, tous les jours, individuellement ou collectivement, par la négociation des Accords d'Entreprise, la résolution de conflits comme le harcèlement, les entretiens préalables, l'information, le conseil sur le parcours professionnel, les moyens de progrès (MeMO...) ou les offres du CE.

**DS** : Le CSE va remplacer les rôles existants (CE, DP, CHSCT) mais toutes leurs missions vont continuer à vivre, et nous avons besoin de la motivation de tous. Nous serons heureux d'accueillir parmi nous toutes celles et ceux qui veulent s'investir, d'un tout petit peu sur un sujet précis, à beaucoup plus. On va communiquer dans notre newsletter là-dessus prochaine-

ment.

Il faut que les Oracliens viennent nous voir nombreux !

### **Employés : C'est nouveau cette idée d'interview. Allez-vous en faire d'autres ?**

**DS** : Cela nous plairait, c'est une façon pour tel ou tel de donner son point de vue, son éclairage, de faire passer ses idées. On va voir si nos lecteurs trouvent que c'est une bonne idée (Il y a un bouton « réagissez » sur chacun de nos articles) et on verra bien !

### **Employés : En parlant d'interview, un de mes collègue a été interviewé au sujet du projet MEMO, c'est quoi MEMO ?**

**DS** : C'est un projet drivé par le CHSCT qui s'adresse à tous les collaborateurs qui veulent s'approprier les clefs pour devenir acteur de leur propre changement dans un contexte très mouvant. Ces interviews, menées par le cabinet Alternative Thinking, constituent la première étape du projet, je vous invite à relire notre [Newsletter d'avril](#) et l'article que nous y consacrons aujourd'hui...

### **Employés : Merci**

**DS** : Oui. Bonne rentrée à tous. Et bon courage.

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

## CPR : SCAMEA sont-ils des Rapetous ?

Pour que chaque CPR (Cloud Platform Representative) prenne pleinement conscience de l'incroyable information, nous publions ici un extrait d'un mail de SCAMEA, répondant aux interrogations de l'un d'eux.

### Response By Email (07/10/2018 05:40 AM)

Hi,

As per the FY19 policies, compensation for usage is not eligible for the Prime field sales representatives anymore, for deals that have been booked in either FY18 or FY19.

Please come back to me for any further questions.

Regards,

Monica, on behalf of Adriana

### Customer By Service Email (07/10/2018 03:28 AM)

Hi Team,

My Netherlands Colleague informed me that we are not eligible at bonus compensation on the Oracle Cloud Service consumption on FY19. But this it is for the Cloud contract signed on this fiscal year FY19.

However we have signed a cloud deal in the Q4 FY18 and we have done so under the rules of the compensation plan of FY18 even if the consumption by the customer is done on FY19. It told me that we are eligible at bonus on the Oracle Cloud consumption if the contract has been signed in FY18.

So please, clarify this point.



SCAMEA n'est pas GIC, ils sont la finance et ils ne définissent pas les règles, ne font que les appliquer. Nous voulons croire qu'il s'agit d'une mauvaise interprétation de leur part. Ou qu'il n'y a pas d'effet rétroactif, que la mesure n'est réelle que pour les signatures de FY19 – ce qui serait tout de même sinistre. Nous n'osons imaginer que GIC se soit prêté à une telle manœuvre. Nous allons vérifier, et vous tiendrons informés. Dans l'entre temps, continuez à bien vérifier vos commissions mensuelles, pour voir si elles contiennent des versements liés à la mise en œuvre effective d'affaire Cloud signées en FY18. Voyez si ce qui est attendu est bien versé. S'il en manque, et depuis quand.

Une chose est claire. Il serait simplement illégal de changer rétroactivement les règles sur des commissions dues au titre de règles antérieures. Ici, ce n'est pas le Far West...

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

# MEMO

## Point sur le projet MEMO

Pour rebondir sur notre communication parue dans la newsletter du mois d'avril, voici un point d'avancement sur le projet MEMO, à l'initiative de la CFTC Cadres et drivé par le CHSCT.

Pour rebondir sur notre communication parue dans la newsletter du mois d'avril, voici un point d'avancement sur le projet MEMO, drivé par le CHSCT.

L'évolution rapide des métiers de l'IT, oblige à l'adaptation permanente des acteurs du marché et donc tout particulièrement de l'entreprise Oracle. L'ensemble des employés se trouve par voie de conséquence impactés pas ces changements et face aux indispensables adaptations qui en découlent.

Des dispositifs existent et sont mis en place pour accompagner les collaborateurs directement touchés par les PSE. Pour autant, le CHSCT estime que s'appropriier la gestion de l'énergie du changement, reste clef pour en tirer tous les bénéfices. C'est dans ce contexte qu'est né le projet MEMO, « Mise En Mouvement des Oracliens ».

- Aider les salariés à comprendre les changements inéluctables du secteur numérique, y trouver leur place et leur valeur ajoutée dans leur rôle actuel et/ou futur,
- Apporter à chacun la confiance dans leurs capacités à se projeter dans ces changements,

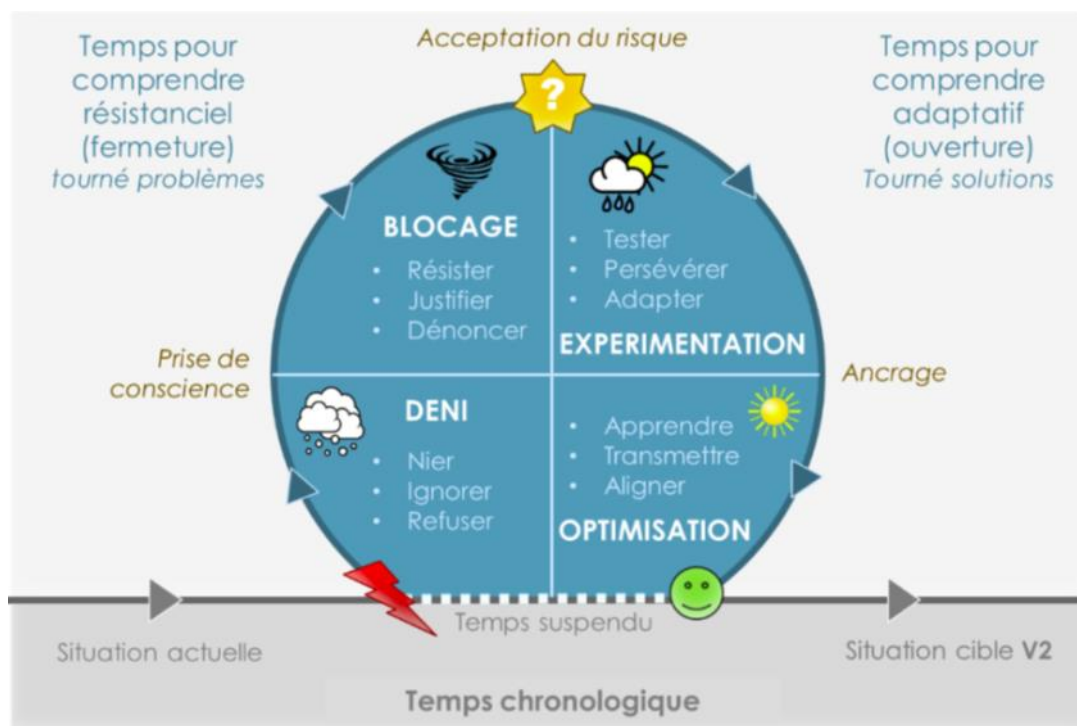
- Redonner aux collaborateurs une motivation et une implication sereine dans les fonctions qu'ils exercent aujourd'hui, ou dans celles qu'ils pourraient avoir à exercer demain,
- Aider le plus grand nombre de salariés à vivre de façon positive ces changements et leur permettre de devenir acteur de leur futur,
- Eviter les risques de RPS (Risques Psycho-Sociaux) liés à la résistance au changement.

La consultation lancée par le CHSCT a choisi le cabinet « [Alternative Thinking](#) » pour nous accompagner dans la mise en œuvre de ce projet.

La toute première étape de prise de contact avec l'entreprise Oracle s'est déroulée durant l'été. Ce sont une quinzaine de collaborateurs qui ont été interviewés, permettant au cabinet Alternative Thinking, d'appréhender les spécificités de notre entreprise et d'en donner une photo concrète et contextuelle.

Cette étape préalable au démarrage du projet, va permettre d'orienter au mieux la mission dans l'intérêt du plus grand nombre.

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



*L'acceptation du changement pris en compte dans la conception et l'animation des modules d'accompagnement*

## L'absence de Thomas... ou la disparition inquiétante

**Thomas KURIAN prend-il des vacances, ou est-ce plus grave que cela ?**

Cela n'a l'air de rien, cela ne fait pas trop de bruit. Toutefois, il nous paraît difficile de croire qu'il soit simplement parti à la pêche pour un repos bucolique....

Et pourtant, à en croire une information confirmée par Oracle lui-même à une chaîne de télévision Américaine, Thomas Kurian, Président, patron de tous les développements depuis près de 20 ans, et aussi du « Cloud » d'Oracle, prend un temps « prolongé » «off» ...

Thomas Kurian lui-même l'a annoncé dans un email à ses équipes (près de 35 000 personnes, quand même), qu'il remercie pour leurs efforts pour accompagner Oracle dans sa transition vers le Cloud, dont il était concrètement responsable, en termes d'offres et d'implémentations. Ce mail ne semble pas indiquer de date de retour, même si les responsables de la Comm Oracle jurent qu'il va revenir. Dans tous les cas, [son email que vous pouvez lire ici](#) laisse une impression très perturbante. Est-ce un adieu ou simplement un au revoir ?

Nous ne ferons pas de conjectures, nous ne savons pas grand chose. Mais cela ressemble soit à une sanction professionnelle, soit un gros souci personnel.

Du côté professionnel, permettez-nous de rapprocher des faits récents : D'un côté les résultats d'Oracle dans le Cloud d'une part en deçà des autres grands, quand bien même avantageusement présentés, et la Class action en cours d'investisseurs qui s'estiment floués par un trucage de ces résultats et des pratiques commerciales dilatoires, qu'il est inutile ici de rappeler. De l'autre un personnage plus qu'éminent de la compagnie, ayant touché plus de 35 Millions de \$ de revenus au 31 mai dernier, ce qui correspondait au maximum possible de ses gains, justifié par le Board par la croissance très solide dans le SaaS et le PaaS. Enfin du fait que finalement, c'est du Cloud dont il parle en partant.

L'on peut ajouter à cela la cacophonie durable dans la compagnie, dans le cloud encore. Alors que l'on imaginait naïvement que l'offre Cloud originelle (OCI-C) du fait de ses limites (...) allait être remplacée par l'offre OCI, dite gen2, développée à grand frais par des ex-Amaزون en particulier, que nenni, les deux offres perdurent, des DC gen1 continuent même de croître, les deux offres sont au catalogue des commerciaux.... Et



chacun fait la guerre à l'autre...ça manque de cohérence et de rationalité.

De la même manière, l'on pourrait aussi parler des produits aux fonctionnalités comparables...Bref, coté dev, ce n'est vraiment pas tout rose, une certaine désorganisation règne, peut-être est-elle voulue dans la ligne du « que le meilleur gagne », mais les dégâts sont bien pires que les avantages supposés....

Du côté professionnel donc, Thomas Kurian pourrait avoir des éléments en sa défaveur.

Cela étant dit, c'est peut-être tout autre chose, finalement bien plus grave. La lecture du mail est parfois glaçante. Le « Je ne vous oublierai pas » n'est pas la formule de quelqu'un qui pense revenir.

Nous souhaitons vraiment qu'aucun élément personnel ou de santé ne soit en jeu.

L'avenir nous le dira. Peut-être, ou heureusement, très vite.

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

## Le Prélèvement à la source

**Retrouver la vidéo de présentation. Venez chercher le lien de la présentation**

Jeudi 6 Septembre nous avons invité **Patrice Parthenay**, juriste spécialiste du droit social, à venir vous présenter les arcanes du prélèvement à la source. Vous l'avez compris maintenant, ce n'est pas si simple.... Les retours des presque 150 personnes ayant assisté, le matin ou l'après-midi, localement au CreaLab ou en remote, à cette présentation ont été positifs, et nous encouragent à renouveler ce genre d'initiatives, qui complètent utilement, pour les Oracliens, les informations disponibles en interne.

Tous les inscrits ont reçu le pdf de la présentation. Si vous n'avez pu y assister, passez nous voir nous vous le donnerons (Nous ne pouvons le mettre à disposition générale pour de simples question de propriété intellectuelle)

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



[Pour voir ou revoir la présentation de Patrice Parthenay.](#)

## Vous allez vraiment vider votre boîte mail cette semaine ?

*Librement inspiré d'un article de Sylvia Di Pasquale, dans CADREMPLOI*

La rentrée, c'est le moment idéal pour dépiler les 43 628 mails qui encombrant votre boîte de réception. Non pas que vous n'avez pas traités les plus urgents, parce vous n'étiez pas vraiment déconnectés, mais vous n'avez pas pris le temps de ranger ou de supprimer les autres. Alors quand même, entre les quolibets des conjoints, des N+0, +1 ou +2 qui ont soit disant des boîtes vierges, vous culpabilisez un peu...

Mais c'est à ce moment précis, dans la torpeur de l'open space presque désert, que Dan Ariely nous tape sur l'épaule. Ce psychologue et économiste comportemental nous explique, dans un podcast relayé par Slate.fr\*, que ce comportement, cette volonté farouche d'afficher une boîte à zéro mail chaque soir, relève de la « **procrastination structurée** ». Soit l'art d'être productif tout en reportant l'urgent à plus tard.

En fait, selon le prof, ce ne serait qu'une manière de nous rassurer. Ranger des messages dans des dossiers ou répondre à ceux qui pourraient pourtant attendre, procure une satisfaction immédiate. Et donne un sentiment illusoire d'efficacité.

Combien de personnes vont mourir heureuses en sachant qu'elles n'ont plus de mails non lus dans leur boîte ?


Déjà en 2011, le philosophe John Perry avait obtenu un prix Ig-Nobel, la parodie du prix Nobel qui récompense les découvertes scientifiques « qui font rire, puis réfléchir », pour ses travaux sur la procrastination. Se prenant lui-même comme cobaye, il avait analysé dans un ouvrage ses mécanismes intimes qui lui font préférer le dépilage de mails plutôt que des tâches plus rentables.

C'est une révélation, **une lumière qui perce à travers le faux plafond gris de l'open space**. En fait, celui qui affiche le plus gros chiffre de mails en attente serait l'employé du mois, celui qui sait prioriser.

Sauf que le service informatique et la journaliste Florence Mehrez sur twitter nous tire les oreilles.

C'est que tous ces mails encombrant de gros serveurs qui surchauffent, et qu'il faut refroidir. On génère donc de la pollution si tout le monde fait comme nous. Et puis, il y a tous ces gens qui nous envoient des mails auxquels on ne répond pas. Pour eux, le prof Dan a une solution simple : une réponse automatique dans laquelle il leur indique qu'il a tout bien reçu et qu'il y répondra en temps utile si nécessaire. En revanche, le psychologue ne peut rien contre la pollution. On a donc troqué notre culpabilité de trop plein de mails contre une autre.

\* Le podcast signalé dans l'article est disponible sur Soundcloud [Learning to Love \(or at Least Live With\) Email](#). Lire aussi l'article de Léa Polverini sur

 [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](#)