



# NEWSLETTER by CFTC Cadres Oracle Septembre 2019

## L'ÉDITO

### EN ATTENDANT L'ORACLE

« Retrouver du plaisir à travailler ensemble  
et faire émerger de nouvelles idées »

Voilà un bon fil rouge que l'on voudrait  
voir suivre partout chez Oracle, clients  
compris !

Cette excellente ambition, que décrit Caroline  
Elbaz dans l'interview qu'elle nous a accordée, n'est hélas  
pas encore tout à fait réalité. Tout le monde ne l'a pas encore  
fait sien. Il faut que cela adienne, pour se sortir d'une sorte de  
morosité destructrice, tant pour les Oracliens que pour le  
business. Il faudrait que cette ambition soit incarnée.

Or, en France, nous n'avons pas le leader charismatique qui  
pourrait le faire. Nous n'avons qu'une juxtaposition de LOBS et  
autres BU's, voyant leur intérêt particulier, sans que nul ne  
défende l'intérêt général. Quand aurons-nous le leader que  
nous attendons ? Non pas que nous n'ayons de bons managers  
dans chaque LOB, mais il manque un meneur de jeu. C'est à  
croire que les candidats se démotivent tous à la compréhension  
du peu de latitudes que l'organisation hyper concentrée et  
directrice d'Oracle impose ! Pouvoir faire émerger des idées,  
insuffler une dynamique, c'est d'abord bénéficier d'une réelle  
autonomie.

Nous n'avons pas forcément non plus une politique salariale  
hyper motivante. Certes, sous la pression de tant de salariés,  
relayée par tant de syndicats, soutenue même par des DRH,  
au niveau européen, la Corp a cédé, permettant à quelques  
équipes organisées en pool avant ventes, Cloud BDM,  
CSM's, etc... d'avoir des objectifs de pools redéfinis de telle  
sorte à finale-ment voir leur atterrissage FY19 plutôt vers 70  
à 80% , bien mieux que ce qui était acquis jusque là – mais  
pas extravagant non plus... Nous en sommes heureux, voilà  
au moins une dé-monstration qu'une mobilisation générale  
peut être entendue pour que le travail rendu soit rémunéré à  
la hauteur des efforts fournis. Il reste beaucoup à faire, les  
disparités salariales restent considérables à postes équivalents  
et le marché n'explique pas tout.

Il reste aussi à adresser la reconduction de l'accord CAA  
(prétraite). Il nous semble qu'une fenêtre  
d'opportunité s'ouvre à nouveau. Dans l'attente, il n'est pas  
exclu que nous soyons rattrapés par un PSE, n'ayant finalement  
rien vu en juin dernier, car l'histoire, hélas, a tendance à se  
répéter...

 [Réagissez, Commentez cet article](#)



### EN DIRECT DU

L'actualité sociale de vos élus



page 2



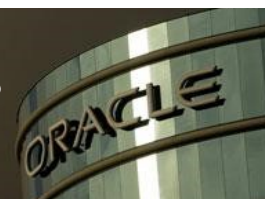
### TOUT CHANGE, COMMENT SE CHANGER ?

page 5

#### Interview de notre DRH : Caroline ELBAZ

### NOUVEAU TAGLINE , NOUVELLE STRATEGIE ?

page 7



### NEGOCIATIONS SYNDICALES CRU 2019 page 7

Vendanges tardives avec risque de grande sécheresse ?

### SALE TEMPS POUR LA CGBU... page 9

On parle assez peu des GBU's. Mais il s'y passe aussi des  
choses

### SAISIR LES PRUD'HOMMES page 10

Les Grandes lignes de la procédure

### LES 100 ANS DE LA CFTC

Il étais une fois la CFTC...

page 11

### 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



François Hervieu

06.13.58.72.74

Délégué Syndical



Et toujours avec  
le soutien de

Brigitte Desindes

06.75.09.18.51

Vice Présidente  
Union Régionale Ile de France

Présidente  
Union Départementale 78

## EN DIRECT DU CSE ORACLE

### INFORMATION ou CONSULTATION ?

La **consultation** suppose la formulation d'une problématique par l'employeur et l'instauration d'un réel échange. Dans ce cadre, les représentants du personnel ont la possibilité de demander des informations complémentaires, puis de **rendre un avis** sur un sujet qui leur est soumis, accompagné d'observations, de vœux et de propositions.

Quant à elle, l'**information** est simplement l'annonce des décisions que l'employeur entend mettre en place.

Une **consultation** est ainsi la présentation d'un projet, d'un sujet, qui ne saurait être mis en œuvre avant que vos élus aient rendu un avis formel.

Le Comité Social et Economique (CSE) est obligatoirement consulté sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi .

Le CSE est également consulté dans certaines situations, notamment en cas de restructuration, de compression des effectifs, de licenciement collectif pour motif économique, de procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire, de cession ou acquisition.

En complément, dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (SSCT), le CSE est à la fois informé et consulté sur :

- les conditions de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la

mise, la remise ou le maintien au travail suite à des incapacités ou pour les travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

Hélas, la consultation est ...consultative, le plus souvent les projets sont déployés quel que soit notre avis ! Mais pas toujours, un bon exemple ce mois-ci avec la réorganisation des temps de travail et astreintes des équipes de développement OCI-C de Grenoble, qui a été revue à la suite de l'avis défavorable rendu par le CSE.

Dans tous les cas, les débats, contenus et avis sont inscrits aux PVs, ceux-ci pouvant être utilisés par chacun à toute fin utile, y compris devant une juridiction.

### LE BON USAGE DU CICE



À notre demande, les élus ont été consultés sur l'usage que fait Oracle du CICE. En vigueur depuis janvier 2013, le crédit d'impôt

pour la compétitivité et l'emploi (CICE) équivaut à une baisse de cotisations sociales, sous la forme d'une réduction de l'impôt à acquitter. (Notez que la Loi de Finances 2018 a supprimé le CICE à compter du 1er janvier 2019, depuis lors, ce dispositif est remplacé par une baisse pérenne de charges sociales employeurs).

Pour CY18, le crédit d'impôt a été ventilé comme suit :

- 80% en faveur de l'apprentissage,
- 13% en faveur de la Digitale Mission,
- 7% dans le cadre de la GPEC.

Après échanges avec la Direction, le CSE considère que celle-ci utilise le CICE pour financer des mesures préalablement prévues, voire orientées clients, ce qui correspondrait à un « effet d'aubaine » pour Oracle France. Le

CSE estime au contraire que le CICE devrait financer des mesures qui n'auraient pas été mises en œuvre sans ce dispositif, avec pour finalité la croissance et la pérennité durable de l'activité et de l'emploi.

Malgré sa disparition annoncée, le CSE suggère par exemple que la baisse définitive de charges qui le remplace, dans notre contexte de fortes mutations technologiques, permette de mobiliser davantage de budget pour la GPEC.

Le CSE souhaiterait par ailleurs que soient favorisées des actions ayant un vrai impact sur la filiale et l'emploi. A ce titre, le CSE pense que des investissements et des projets communs avec des écoles pourraient faire sens pour encourager la venue, ou pérenniser la présence de nouveaux jeunes talents.

### LES PV's DES RÉUNIONS DU CSE

Nous voudrions rappeler à chacun, que les PV's des réunions, comme les textes des avis rendus, sont toujours disponibles [ici](#) et [ici](#) dès lors qu'ils sont votés et approuvés par les élus.

La lecture de ces PV's est chronophage, c'est pourquoi, depuis celui de juillet 2019, une rubrique « overview » de quelques pages a été ajoutée. L'objectif étant de se faire une idée des sujets abordés. Il est toujours possible ensuite, pour les plus curieux, de se plonger dans les débats des pages suivantes...

### DU CHANGEMENT A LA COMM'ECO !

Voilà une commission importante : elle est notamment chargée « d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question que ce dernier lui soumet ».

Elle étudie les résultats de l'entreprise (le bilan, le compte de résultats...) et aide les membres du CSE à se prononcer sur les orientations stratégiques, etc... Autre exemple, l'analyse de l'usage du CICE. Elle est composée de 6 membres, deux par syndicats représentatifs. Suite à la démission de l'actuel président un nouveau a été élu.

ooo/ooo



000/000

## LA RGPD ET VOTRE NECESSAIRE CONSENTEMENT...

En vous connectant au site du CSE, vous avez pu constater que, pour bénéficier de tel ou tel avantage, vous devez accepter que le CSE utilise certaines de vos données personnelles. Comme la loi l'oblige, le site du CSE est désormais en conformité avec la RGPD.



Vous avez pu lire quelque polémique sur une soi-disant discrimination entre employés, par des personnes qui par ailleurs ont accepté à titre personnel que le CSE fasse usage de leurs données (...). Quelle idée !

Évidemment, il n'y a aucune discrimination, ni autre nécessité de vous demander plusieurs fois votre consentement. Le CSE a travaillé selon les recommandations du fournisseur du logiciel Proweb d'une part et en suivant l'avis juridique de l'avocat du CSE d'autre part.

La collecte des données personnelles des salariés par le CSE n'a qu'une seule finalité : la gestion des activités sociales et culturelles, que cette gestion soit réalisée directement par le CSE, ou par l'intermédiaire d'un prestataire extérieur.

Le CSE n'a qu'une seule base de données,

qu'une seule modalité d'attribution des avantages ([voir nos Conditions Générales ici](#)). Toute subvention ou autre s'octroie au vu d'enveloppes, tranches, plafonds ou autres modalités individuelles. Le CSE ne vend ni ne distribue rien qui ne demande, à minima, votre nom... Ainsi, le bénéfice de toutes les activités sociales et culturelles nécessite de procéder à la collecte de données personnelles. D'où votre nécessaire consentement à donner au CSE.

Le CSE ne préjuge pas de l'avenir pour autant, le CSE indique dans les règles de confidentialité et sollicitation de consentement que le refus de donner son accord a pour conséquence l'exclusion des prestations proposées par le CSE dans le cadre de la gestion des activités sociales et culturelles *impliquant* le traitement de données.

Soyez rassurés, le CSE n'exclut personne de rien, bien au contraire, la mission du CSE est de faire bénéficier au plus grand nombre de salariés d'une large palette d'offres !

Vous êtes déjà plus de 800 à avoir accepté et 0 à avoir refusé.

Merci pour votre confiance et à très vite pour découvrir un total relooking du site !

## CHEQUES VACANCES ?

La réunion de septembre du CSE devait se prononcer sur le budget prévisionnel pour 2020. Ce point a été reporté. C'est assez urgent, de sorte que le CSE puisse engager les réservations nécessaires en temps voulu.

Par ailleurs, les « réserves » du Comité sont

significatives (un peu plus d'1 million d'€) provenant des exercices précédents.

Les élus considèrent, dans leur majorité, que si une gestion prudente des actifs du CSE est saine, une excessive thésaurisation pénalise les employés. En effet, l'argent du CSE étant leur argent, ne pas le dépenser est d'une certaine manière les en priver.

Dès lors, vos élus CFTC ont souhaité se donner plus de temps pour mettre en place des moyens nouveaux et ainsi augmenter le nombre de bénéficiaires réels, quitte à utiliser un peu de ces réserves. Ils réfléchissent à une [proposition de Chèques Vacances](#) (comme nous, CFTC, l'avions promis lors des dernières élections) qui, conformément à la loi seraient attribués à tous et dont la valeur serait discriminée positivement en fonction de la situation de chacun. D'autres options sont aussi à l'étude, chacun pourra rapidement les exposer, de sorte que le budget puisse être voté lors de la session du 8 Octobre.

Chers Oraclien(ne)s, qu'en pensez-vous ?



# 1=2

[Retrouvez ici la présentation de l'organisation KAD](#)

## DEUX EQUIPES DE KAD POUR LE PRIX D'UNE !

Cela a été annoncé lors du CSE du 10 septembre, l'annonce tant attendue est arrivée de Loïc lundi 16 : l'équipe KAD France est scindée en deux :

- d'une part les comptes KAD pour lesquels un cycle de transformation est en cours, ils restent dans l'entité KAD « Europe » sous la coupe de Jonathan Tikochinsky et Patrick Waché pour la France.

- d'autre part les autres comptes qui se contentent d'une « optimisation de leur IT », ils sont rattachés au Country Leader France Fabio Spoletini, via un manager qui tarde à être recruté.

Cette belle équipe KAD, une vraie équipe en France (contrairement aux autres pays), se retrouve donc dédoublée. Nous espérons que les moyens qui seront donnés d'un côté (les « transformatifs »), seront aussi donnés côté France. L'annonce officielle est à cet égard bien imprécise.

000/000



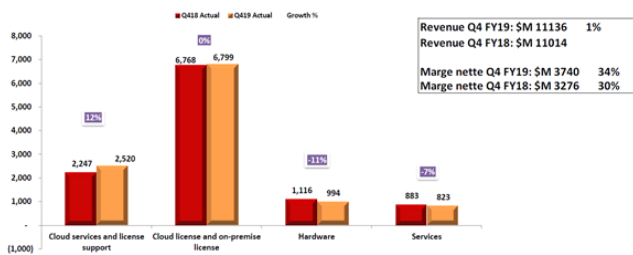
000/000

[Retrouvez ici la présentation complète](#)

**LES RESULTATS Q4FY19 ET FY19**

La CFTC a déjà commenté les résultats d'Oracle dans sa newsletter de Juin. Au CSE, l'avantage est d'accéder aux résultats de la France en plus de ceux d'Oracle Corp. Au premier coup d'oeil, il y a des incohérences dans les présentations : en fonction des graphes, les rubriques qui nous ont été présentées ne sont jamais les mêmes : Cloud Service and Licence Support, Cloud Licence On Premise, Hardware, Services, puis : Licence, Support, Hardware, Services, puis Tech OP etc. Comment s'y retrouver et comment comparer ? Pire, le premier graphe, dont les rubriques sont celles dorénavant présentées par Oracle Corp., est FAUX. Les 6.8 milliards sont en fait Cloud Service and License Support, alors que les 2.5 milliards correspondent à Cloud License and OP Licences. Depuis l'an passé les analystes regrettent ce découpage illisible, là en inversant les chiffres les Français risquent d'être perdus. Pas la CFTC.

**Corporation – Q4FY19 Revenue all LOBs (M\$)**

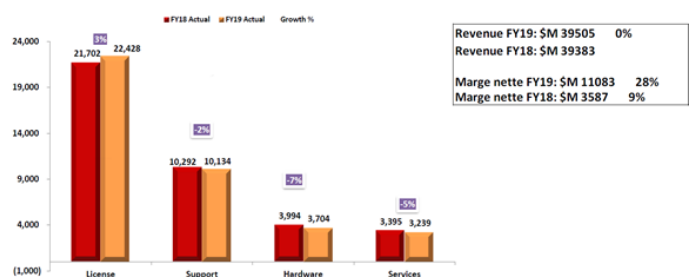


Pour Q4, le maître mot est la stabilité des résultats et la répartition du business par Geo's. A 1% près, ça ne bouge pas. La profitabilité elle, par contre, croît davantage, passant de 30 à 34%. Mais les employés ont un peu de mal à en percevoir les fruits...

Une croissance à deux chiffres du Cloud est tout de même à signaler, même si elle reste loin des performances des leaders du secteur. Toutefois Oracle se reconcentre sur la donnée, (et même sur ses clients !) et la performance dans le Cloud en soi est moins critique.

De la même manière, les résultats de la Corp pour l'année fiscale FY19 sont plutôt stables, proches de 40 Milliards de \$, même si les ventes de licences ont progressé légèrement. Cela compense l'érosion des autres LOBs.

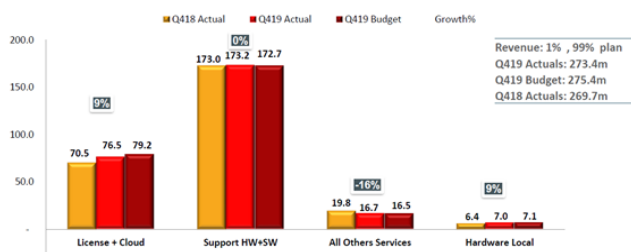
**Corporation – FY19 Revenue all LOBs (M\$)**



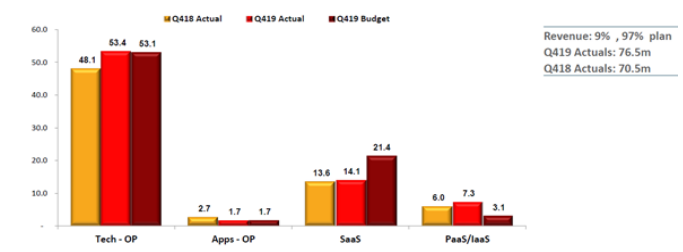
Dans la situation de transformation forte que nous vivons et compte tenu de la concurrence, ce n'est pas si mal. Là encore, la profitabilité augmente, (beaucoup) plus vite que le chiffre d'affaires. Il est dommage que cette croissance profite seulement aux actionnaires, par opposition aux employés qui l'ont rendu possible.

La France est à l'image du groupe, avec une croissance modeste, mais à peu près en ligne avec les objectifs. C'est finalement le SaaS qui tire un peu les résultats du Cloud.

**France – Q4FY19 vs. Q4FY18 per LOB – Revenue (M\$)**

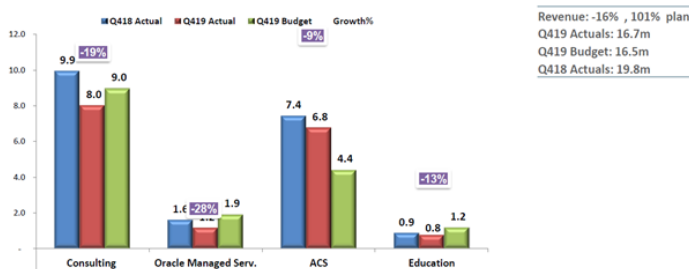


**France – License and Cloud Revenue Q4FY19 (M\$)**

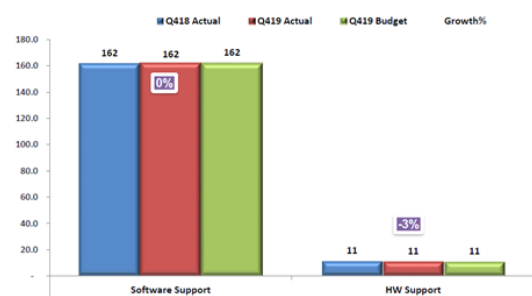


Les Services pour leur part sont à la peine, restons méfiants de l'effet en Q4 l'année dernière de très grosses affaires, en particulier au Consulting. Le Support est stable, cela indique une transition de nos clients vers le Cloud, mais pas une érosion de nos parts de marché.

**France – Services Revenue Q4FY19 (M\$)**



**France – Support Services Revenue Q4FY19 (M\$)**



## TOUT CHANGE, COMMENT SE CHANGER ?

**Selon Einstein, pour changer la société il faut changer les hommes, et pour changer les hommes il faut leur donner envie. Plus rude, quoique plus attendu de la part d'un Churchill : mieux vaut prendre le changement par la main avant qu'il ne nous prenne par la gorge.**

Nos clients changent, Oracle change, notre environnement change, cela n'a échappé à personne. Pour Oracle, de position dominante à challenger, de toléré car incontournable, jusqu'à parfois détesté par nos clients. Pour nos clients, ce sont de nouveaux enjeux, de nouveaux usages, la transformation digitale qu'accélère l'arrivée de nouveaux acteurs défiant leur business traditionnel, vous savez tout cela.

Savez-vous en revanche que si vous voulez embrasser le changement, vous pouvez être acteur de votre propre changement chez Oracle ? Le choix de la CFTC c'est « La Vie à Défendre », et la vie actuelle, ce sont aussi ces changements. Alors il nous a semblé opportun d'interroger notre DRH, Caroline ELBAZ sur les programmes que la DRH a concoctés et financés pour vous et sur ceux à venir (notre échange en italique ci-dessous).



« Le changement d'esprit n'a rien à voir avec les compétences, c'est une prise de conscience, c'est une volonté »

**Caroline ELBAZ :** « Avec la digitalisation, nous n'avons plus les mêmes règles du jeu : l'impact des réseaux sociaux, l'intelligence artificielle ont complètement modifié notre manière de consommer... On n'est pas dans une transforma-

*tion de type compétence ou de type connaissance, on est dans une transformation d'ADN, c'est-à-dire de façon de vivre, de penser. Ce n'est pas juste comportemental, c'est un changement bien plus profond qui s'opère. Donc nous (RH) sommes confrontés à des enjeux qui ne sont plus les mêmes. Faire de la formation top down ou encore travailler sur les compétences comportementales uniquement, cela ne fonctionne plus.*

*La formation demeure nécessaire mais avec une manière de la dispenser différente. Nous (équipe RH) ne devons plus simplement délivrer du contenu mais collaborer avec l'ensemble des acteurs dans la manière de concevoir la formation et de transmettre le savoir.*

*Chaque individu doit reprendre le contrôle. Pour reprendre le contrôle, il faut redévelopper l'esprit critique, c'est-à-dire l'analyse et la capacité à prendre du recul sur les choses, de dire les choses qui vont bien, ou les choses qui ne vont pas, de voir si une application est utile ou pas, et non plus d'être dans un modèle où l'on prend ce que l'on nous donne et on l'intègre. Je donne un exemple simple : si tu es sportif, alors tu n'es pas obligé d'avoir une application pour mesurer tes pas, même si tout le monde en a une.*

*L'objectif est de développer le travailler ensemble, l'esprit d'équipe et les connexions interpersonnelles. Avec l'essor des nouvelles technologies, on perd le contact humain. Tout se fait par email ou via des applications. Plus il y a de technologie, plus il y a d'informatique, plus il faut mettre l'emphase sur le contact humain, les interactions et la relation, cela passe par la mixité, la diversité, le développement des groupes et des organisations apprenantes.*

*En tant que DRH, je me dois de faire un focus sur la formation, avec pour objectif*

*de changer les méthodes de travail chez Oracle. Pour cela il faut remettre de l'interaction et de l'échange. »*

**CFTC :** « Aujourd'hui on fait tout le contraire avec les formations e-learning. »

**C.ELBAZ :** « Le e-learning est en effet proposé par Oracle Corp. et semble adapté pour certaines des formations obligatoires (Formations obligatoires pour les nouveaux embauchés par exemple). Concernant les formations proposées et créées avec le budget qui m'est alloué au niveau France, j'ai choisi le présentiel. Je pense ici aux formations Thinking Relation, le mini-MBA pour les KAD, ISA, qui sont dans un format collaboratif et participatif. Dans cette lignée, notre nouvelle formation que nous avons montée et intitulée « RETRO FUTURE » met le collaborateur au cœur de celle-ci et le positionne comme véritable contributeur à sa propre formation.

*J'insiste, il faut redévelopper l'esprit critique et redonner du sens. Chacun doit être capable de se prendre en main; c'est -à-dire que chacun doit redevenir acteur de son propre destin. Si quelqu'un estime qu'il a un projet de formation, il lui appartient de la développer avec l'aide des RH. C'est l'esprit d'entreprendre et l'autonomie que j'entends développer chez chacun ! »*

**CFTC :** « Il y a des groupes, des organisations entières chez Oracle aujourd'hui, pour lesquelles c'est une approche très compliquée... »

**C.ELBAZ :** « Les collaborateurs n'hésitent pas à me solliciter et ça fonctionne. »

[Note CFTC : Soit. Cette interview que nous réalisons et cet article que nous publions est ici pour vous mettre au courant, initier des réflexions...]



ooo/ooo

**CFTC :** « Les gens aujourd'hui prennent des formations dans un but précis, tu fais un plan de développement, c'est pour avoir un chemin avec une vision de l'avenir. »

**C.ELBAZ :** « C'est l'ancien modèle... »

**CFTC :** « Entendu, donc « de quoi ai-je besoin, qu'est-ce qu'il faut que je fasse pour changer ? »

**C.ELBAZ :** « À un moment donné, il convient de faire une analyse pour bien comprendre où tu en es dans cet environnement, au niveau de tes compétences actuelles, dans ton écosystème... Fondamentalement les collaborateurs ont tout pour y arriver, ils ont les compétences produits, ils connaissent Oracle, ils connaissent les clients... Ils ont toute la matière ! Ils n'ont pas besoin d'une formation pour en « savoir plus », mais ils doivent remettre en cause leur modèle de faire et de fonctionner. »

**CFTC :** « Les gens ne savent pas le faire aujourd'hui ? C'est le B.A. BA du commerce non ? Aller chez le client, l'écouter et se remettre en cause tout le temps, c'est la base ! »

**C.ELBAZ :** « Le changement d'ADN commence par la rapidité d'exécution, être souple, de ne pas avoir de certitude, accepter que demain tu peux être amené à aller vers quelque chose que tu n'as pas appris ou même donner ton avis alors que jusqu'à présent tu ne l'avais pas encore formalisé, c'est ça le changement d'ADN. »

Non parce que le B.A. BA du commerce d'autrefois, c'était écouter le besoin et y répondre par un produit. Aujourd'hui, le client ne sait pas réellement son besoin, il n'y a plus de besoin exprimé. Le métier du commercial d'avant, quelles que soient les entreprises, consistait à répondre à un besoin par un produit. Le client venait vous voir, il voulait un pantalon rouge avec des poches, alors on fabriquait un pantalon rouge avec des poches. Aujourd'hui on rencontre le client, celui-ci vous dit, « je vais partir en

voyage, je vais peut-être avoir besoin de changer quelque chose mais je ne sais pas quoi ». Il faut aider le client à définir son besoin. **Les commerciaux n'ont jamais été formés à construire le besoin du client. Les commerciaux étaient habitués à comprendre et définir le besoin du client et à le satisfaire. Désormais, il ne faut donc plus « définir » mais « construire » ; c'est toute la différence.**

C'est beaucoup plus complexe. C'est pour cela qu'il faut intégrer la notion de consulting. Je dirais que c'est la seule compétence fondamentale qui devrait être développé chez tous nos commerciaux. »

**CFTC :** « Mais il y a des avant-ventes pour cela non ? »

**C.ELBAZ :** « Oui, mais c'est un travail d'équipe ventes et avant-ventes doivent ensemble se rapprocher de ce modèle. »

**CFTC :** « En présupposant que l'état d'esprit y soit, est-ce que l'on a besoin d'outils ? »

**C.ELBAZ :** « On a surtout besoin de diversité des intervenants autour de la table ; par exemple les femmes ont en général une plus grande capacité d'empathie que les hommes. Selon une étude du M.I.T, 80% des femmes pourraient ressentir exactement ce que ressent une personne contre 50% pour les hommes. Or, l'empathie est indispensable pour établir une relation de qualité au sein d'un collectif. L'un des enjeux stratégiques est donc de donner du sens à l'action et d'agir pour mettre davantage de femmes au cœur de l'entreprise.

C'est ça que je recherche dans les formations, avec des groupes de travail cross-lobs, de tout âge et de tout sexe pour obtenir la plus grande diversité possible (directeurs, manager, individual contributor, apprentis...).

Plus on constate une diversité dans un groupe, plus la qualité des échanges est de qualité.

Exemple : ISA (note : qui a été restituée

en juin). Le business a travaillé avec les RH pour organiser un off-site réunissant tous les Presales, 130 au total, avec pour objectif de retrouver du plaisir à travailler ensemble et de faire émerger de nouvelles idées. Ensemble, le projet ISA est alors né à la suite de ce off-site. Nous avons accompagné le management et les leaders pour porter cette initiative et la structurer. Nous avons ensuite proposé des experts, des coachs, des lieux pour insuffler une nouvelle dynamique de travail par équipe de compte.

Le projet ISA a démarré à 7 équipes de compte et a désormais pour ambition d'accompagner 30 équipes avec des sponsors au niveau du CLB.

**Le changement d'esprit n'a rien à voir avec les compétences, c'est une prise de conscience, c'est une volonté.** Tous les gens qui le veulent peuvent. On ne veut pas changer ce qu'ils sont mais plutôt les aider à développer leur esprit critique et à devenir ainsi les leaders de leur propre changement.

Mon rôle est de faire en sorte que les employés qui ont des idées et qui ont envie d'être acteurs de cette transformation trouvent les moyens d'y arriver. »

[Note CFTC : Il n'en reste pas moins que nous serons vigilants à ce que des arbitrages de moyens n'aient pas pour conséquence de renforcer uniquement les populations qui ont toujours eu la primauté chez Oracle : le Dev et les Sales. Cela dit, à la CFTC, on compte déjà deux participations à ces nouveaux programmes financés ici en France. Venez donc nous voir avec vos idées, incluez-nous dans vos réflexions, sur ce que vous voulez proposer à la Direction.]

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



NOUVEAU TAGLINE :

## OUR MISSION IS TO HELP PEOPLE SEE DATA IN NEW WAYS

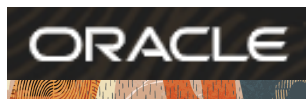
Quelle est la stratégie d'Oracle ? Depuis plusieurs années, à cette question que leur posaient leurs managers en les défiant, nombre de sales, mais en fait autant leurs managers, ceux-là mêmes qui posaient la question, étaient bien en peine pour y répondre.

Les clients, eux, s'ils se tournaient vers la presse, trouvaient en fait une interrogation au lieu d'une réponse, et ce aussi récemment que ce 13 septembre 2019 dans « le Figaro » avec une citation du célèbre investisseur Warren Buffet qui « ne comprenait pas bien ce que faisait Oracle, et où menait le business du cloud » (traduction Le Figaro).

D'aussi loin que l'on se souvienne, il y eut en 2011-12 « Simplify IT », c'était le grand moment d'Exadata, et celui de l'intégration native entre nos applications, cette dernière déjà sur une pente descendante, elle avait fait long feu.

Depuis, plus rien, ou presque. Alors certains répondaient, forts de l'oukase de vendre « du cloud, du cloud, du cloud », « Eh bien, le Cloud ». Cela ne fait pas une stratégie, c'est un peu court, n'est-ce pas ?

Ah si, en 2018 il y a bien eu ceci au kick-off France:



- Technology innovation : software that manages software ;
- Business process innovation (autrement dit le SaaS mais c'est juste plus cool à dire) ;
- Customer success.

C'était pas mal, il aurait été bienvenu de le voir étayé, repris, diffusé à grande échelle. Rien. Au point qu'un des chantiers sortis de la formation ISA (cf. l'article dans cette Newsletter « Pour changer, il faut se changer ») fut de définir ou du moins d'exprimer clairement cette stratégie, ici en local, en France. Le résultat (un deck) est très bien.

Mais voilà qu'enfin on a reçu en catimini avant OOW le « mission statement » suivant, et de Larry lui-même :

*Our mission is to help people see data in new ways, discover insights, unlock endless possibilities.*

Voilà qui est bien, voilà qui pose néanmoins question. Nous revoilà dans la Data(base), non ? Bien sûr la BI, l'analyse prédictive, l'IA sont en filigrane ici. Mais la stratégie d'Oracle dans ceci peine à être lisible, pour ne pas dire qu'Oracle fut longtemps dépassé par des concurrents spécialistes (les Teradata et consorts), et maintenant par de nouveaux venus (Palantir et al.), ce dernier s'offrant même le luxe de se passer de ... commerciaux (mais pas de lobbyistes).

Et nos collègues des Apps se retrouvent-ils ici ?

Attendons au fil des semaines ce qu'en diront les analystes, puis les clients. A suivre donc...

 [Réagissez, Commentez cet article](#)

## NEGOCIATIONS SYNDICALES CRU 2019 : Vendanges tardives avec risque de grande sécheresse ?

Cette année l'ouverture des négociations annuelles obligatoires (NAO) a été conditionnée par la reconnaissance de l'Union Economique et Sociale (UES) Oracle entre les sociétés ORACLE FRANCE et ORACLE GLOBAL SERVICES (OGS) ainsi que l'homologation de l'accord collectif ayant pour objet d'organiser la représentation du personnel au sein de l'UES (voir [notre Heads Up ! du 24 juin 2019](#)). Dès lors le transfert des salariés a pu être effectué et vos délégués syndicaux ont été en mesure de re-signer tous les accords conclus sous l'égide d'Oracle France pour qu'ils soient applicable à OGS, car dorénavant signés

sous l'égide de l'UES Oracle.

### Important à savoir

Les conditions générales T&C's régissant le commissionnement des commerciaux ne seront pas abordées dans ces négociations, amputant ainsi la capacité de vos représentants CFTC à challenger ce thème T&C's comme nous avons pu le faire en 2017. La périodicité de revue des T&C's au travers des NAO sera désormais triennale, ce compromis ayant été trouvé début 2019 entre la Direction et les Syndicats, permettant de renouveler l'accord ACDE : les conditions des PSE,



et compris l'option PSE-CAA (voir notre Heads Up! du 21 mars 2019). Par contre il faudra attendre 2021 pour revoir les T&C's sur la table des négociations.

ooo/ooo



ooo/ooo

Vos représentants CFTC Oracle restent mobilisés au sujet de la reconduction des autres accords arrivant prochainement à échéance...

Pour rappel, lors des NAO 2018, nous avons obtenu quelques avancées :

- TRANSPORT : (véhicules) Revalorisation des indemnités kilométriques versées au titre des déplacements pro-

fessionnels au moyen des véhicules de fonction au 1er octobre 2018

- TRANSPORT : (vélo) Prise en charge d'une partie des frais de transport des salariés effectuant le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail en vélo depuis le 1er janvier 2019
- ABONDEMENT PERCO : Pour la période 2020-2022, Abondement

Oracle à 800€ bruts maximum par an (actuellement plafonné à 700€)

- CRECHE : Mise à disposition d'une trentaine de berceaux au sein de crèches interentreprises. Après un appel d'offre auprès de plusieurs prestataires, une société a été retenue. La mise en place des crèches interentreprises est prévue pour novembre-décembre 2019.

Dans la continuité de nos engagements de campagne électorale fin 2018, mais aussi conformément à nos valeurs en termes d'égalité, d'équité et de partage de la valeur, voici nos revendications pour cette année 2019.

### Salaires effectifs

- Revalorisation des salaires de base qui durant les 3 dernières années ou + n'ont pas augmenté d'au moins l'inflation, soit 3% [2016=0,2% 2017=1% 2018= 1,8%]
- Augmentation systématique ou prime exceptionnelle pour les des collaborateurs performants notés 4 ou 5
- Accentuer la synergie xLOBs : attribution de primes (SPIF) lors de réussites communes
- Revalorisation des primes d'astreinte, de travail de nuit, ... (accord Temps de Travail)
- Revalorisation de la prime de vacances, actuellement au minimum SYNTEC (10% de la masse globale des indemnités de congés payés) portée à 15%
- La subvention Ticket Restaurant n'a pas évolué depuis plus de 10 ans, nous demandons à minima une égalité de traitement Paris/Province, donc un alignement de la subvention TR à la participation RIE (donc 4,77€ pour une valeur faciale du TR à 9,54€ arrondie à 10€)
- Revalorisation du maximum remboursable en NDF pour les repas personnels (midi et soir), actuellement respectivement de 16€ et 27€, portés à 20€ et 30€

### Accords d'entreprises

- Demande d'ouverture de négociation pour le renouvellement de l'accord CAA prenant fin le 31 mai 2020.
- Augmentation du budget des activités sociales et culturelles du CSE Oracle (aujourd'hui à 0,6% de la masse salariale)
- Ouverture de négociations pour la mise en place d'un accord d'Intéressement.
- Revue pour extension et amélioration de l'accord de participation, à l'occasion de la négociation d'un accord de participation pour Oracle Global Services.

### Politique voiture

- Revalorisation des montants mensuels TCO et allocation véhicule, harmonisation des catégories (à même grade même catégorie), équité dans l'émission CO2 (même plafond des émissions de CO2 pour tous) et accessibilité pour chaque catégorie à un véhicule 100% électrique.
- Mise en place de carte essence (type total GR avec option péage)

### Egalité H/F

- Doublement du budget annuel pour permettre d'accélérer dans la réduction des écarts salariaux H/F

### Temps de travail

Garantir la bonne organisation du temps de travail (y compris pour les télétravailleurs) par exemple :

- Respect des horaires normaux de travail - Proscrire les réunions tardives et droit à la déconnexion (smartphone). Préserver une vie de famille et une vie sociale.
- Faire des pauses : avoir un espace dédié au télétravail est important... en sortir l'est tout autant. Ne pas s'enfermer 8 ou 10h d'affilée. Sortir, faire des pauses (sortir de la pièce de travail), s'astreindre à aller marcher 30 ou 45 min. Maintenir une activité physique.
- Séparer les mondes, cloisonner ses activités.

### Partage valeur ajoutée

- Dans l'attente de l'ordonnance de la loi PACTE, ouverture des abondements aux versements libres dans tous les supports (PERCO, PEE, ...)
- Article 83 : augmentation de la part employeur, actuellement le taux de cotisation à ce régime est de 4% de la tranche B réparti entre Oracle (60%) et les salariés (40%). Nous demandons que le taux soit porté à 4,5%, avec une répartition 64/36.

Suite à un agenda 2019 chargés (UES, PSE-CAA, ...) les 3 réunions NAO ont été programmé sur une période très courte de 9 jours, ce qui laisse présager une récolte faible, mais sait-on jamais avec une qualité au rendez-vous.

Pour rappel les NAO ont un caractère d'obligation mais pas d'aboutissement. Pour notre part, nous considérons ceci comme un point de départ, ou une étape, plutôt qu'une formalité isolée dictée par la loi.

[Retrouvez l'ensemble de nos revendications 2019](#)



## SALE TEMPS POUR LA CGBU...

**On parle assez peu des GBU's. Mais il s'y passe aussi des choses qui méritent toute notre attention. On connaît le triste sort de DMS, Digital Media Solutions, ex Front Porsch Digital acheté en 2015, puis revendu cet été à une illustre inconnue (et toute petite) officine financière. Pas beaucoup d'émotion pour la poignée d'employés qui restaient encore fidèles (une petite quinzaine), maintenant promis à un sort incertain loin de chez nous .... Le CSE a été consulté mais, malgré les réserves et un avis négatif rendus, la vente a été conclue.**



**N**ous découvrons un peu par hasard, au travers de mails de communications Corporate, la scission en deux entités de la CGBU. Mais point de consultation des instances, il est dit que ce n'est qu'organisa-

tionnel, rien ne change pour les employés. Au contraire, nous avons un regard plus préoccupé. Voici quelques images du film, plutôt du feuilleton, dont il faut encore découvrir l'épilogue.

### **Vous avez dit CGBU ?**

La CGBU est une division née du rachat de Portal Software puis Metasolv côté applicatif, et plus récemment de Acme et Tekelec pour les produits réseaux. Depuis 4 ans, la Direction de la CGBU était dirigée par Doug Suriano, ancien Patron Product Line de Tekelec.

**Une évolution incertaine depuis plusieurs années**

La situation côté Applications, sous la direction de personnes beaucoup plus sensibles aux produits réseau, n'a fait que se chercher. Durant les 3 dernières années il a fallu tenter de vendre des solutions de bout en bout afin d'adresser la transformation IT des opérateurs télécoms, mais sans grand succès. Ces solutions, il faut le dire, étaient construites sur la propre offre Cx Cloud de la CGBU, et des « vieilles » solutions On Premise.

En FY19, une division Applications Entreprise (non Telco) a même été créée pour diversifier les clients, mais cette fois

en compétition avec l'Oracle Subscription Management de l'ERP.

Les efforts commerciaux ont été concentrés pour créer du pipe sur ces deux marchés : Telco et Entreprise, tout en sécurisant la base installée et la visibilité de la CGBU. Les résultats sont compliqués lorsqu'il y a une concurrence interne. Ce n'est pas nouveau, direz-vous.

### **L'été 2019 s'annonce, tiens, voilà OGS...**

Comme pour d'autres Oracliens, le transfert vers OGS est arrivé de manière imprévue, sans beaucoup d'explication. Puisque « cela ne change rien », n'est-ce pas ? Mais il est étrange de découvrir que le management commercial Europe de la CGBU est resté côté « Grand Oracle » et que, subrepticement, certains salariés de l'équipe de vente ont été notifiés d'un retour au « Grand Oracle ».

Quand c'est flou... y'à un loup.

### **L'été 2019 a été chaud**

L'arrêt complet de l'activité Cloud est annoncé, après la distribution des quotas, ceci afin de fondre les produits avec ceux de CX. C'est décevant, après les quaters d'efforts pour promouvoir l'offre Cloud CGBU, quant aux quotas distribués, ils n'ont pas bougé. Reconnaissons que la décision est compréhensible étant donné les « overlap » produits et des succès relatifs des uns et des autres. Cela s'accompagne aussi du transfert de certains Product Line Managers vers le CX.

Faire les choses dans l'ordre n'aurait-il pas été possible ? Manager c'est prévoir.

### **Rentrée des classes**

Annnonce surprise de Mike Sicillia (qui chapeaute toutes les GBU) qui fait état du départ de Doug Suriano et du split de la

CGBU en deux entités : CGBU, pour l'activité réseau historique et CAGBU (pour Applications), dont la mission est de faire la promotion de l'offre DX4C (« Digital Experience for Communications ») qui, toutefois, n'existe pas et ne sera pas GA avant fin 2020.

Côté offre, ce n'est toujours pas clair, car elle sera finalement basée sur une partie de CX Oracle et de produits CGBU. Ainsi, on retrouve la même configuration que par le passé. Quant à Cx, il existe dorénavant une équipe pour le marché télécom. On semble fabriquer des doublons.

Côté marché ou communication envers les clients, le flou règne. Cela est d'autant plus difficile pour les équipes CAGBU qu'elles se rendent bien compte que la responsabilité de la solution Technique est côté CX, bref que leur avenir semble bien compromis.

Au final, la stratégie fluctue tous les 6 mois et les parts de marché (le résultat de la CAGBU Europe pour Q1 représente 70 K !!!) tendent à se réduire dangereusement, y compris autour de l'offre Cloud.

Avec des objectifs d'un autre temps, une disparition du catalogue, un avenir incertain, il est maintenant demandé aux commerciaux de pousser leurs contacts dans les bras du CX Oracle... pour lequel ils ne sont pas incentivés.

A quoi joue-t-on là ? Si l'on voulait faire mourir une GBU et favoriser la ligne CX, pourquoi pas, mais il faudrait l'exposer clairement. Et gérer avec attention les conséquences sur les personnels.... Voire, puisque cela semble être la nouvelle tendance, se préoccuper des clients.

Pas si sûr, donc, qu'il n'y ait vraiment pas de conséquences à cette scission innocente. On va suivre cela de près.

## SAISIR LES PRUD'HOMMES : Les Grandes lignes de la procédure

Le Conseil des prud'hommes est une juridiction hors normes, où justice est faite par des représentants des salariés et des employeurs. La procédure comporte quatre étapes principales, que nous vous synthétisons ici.



Le conseil des prud'hommes tranche des litiges entre deux parties liées par un contrat de travail. C'est toujours une procédure individuelle. Dans la plupart des cas (plus de 90 %), c'est le salarié qui dépose une requête. Si les contestations d'un licenciement constituent l'essentiel de ces requêtes, les prud'hommes peuvent se prononcer sur d'autres cas : contestation d'une sanction disciplinaire, réclamation de salaires non payés, de sommes dues, de bulletins de paie non remis, dénonciation du harcèlement ou d'une discrimination.

20 à 30 % des licenciements donnent lieu à une saisine des prud'hommes, principalement ceux pour motif personnel. Seuls 2 à 3 % des licenciements économiques sont suivis d'une procédure prud'homale.

Cela est moins fréquent et moins connu, mais l'employeur peut aussi saisir le conseil, notamment en cas de non-respect de la clause de non-concurrence ou du préavis par le salarié.

**La tentative de règlement** à l'amiable est conseillée.

Son absence n'entraîne pas nécessairement la nullité ou l'irrecevabilité du dossier, mais la juridiction peut imposer au demandeur d'accomplir cette démarche.

Effectivement, les délégués de la CFTC

Oracle privilégie toujours une négociation en amont, plutôt que d'envoyer les salariés devant le conseil des Prud'hommes, une procédure tout de même longue et incertaine. Un règlement rapide nous semble toujours préférable. Il vaut mieux un mauvais accord qu'un bon procès. Hélas, il arrive effectivement qu'il n'y ait pas d'autre issue possible. La personne n'a alors plus le choix ; nous avons ainsi du soutenir en dix ans deux Oracliens dans leur saisine des Prud'homme...

**La préparation du dossier** : le formulaire « Requête aux fins de saisine du conseil des prud'hommes » est à télécharger [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) ou à collecter au greffe des prud'hommes. Pour le remplir, comme pour toute la procédure, mieux vaut être accompagné par un avocat.

Dans le dossier figurent notamment les demandes de documents (bulletins de salaire non distribués...), mais aussi d'indemnisation (le ou les montants doivent être précisés).

**La convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation** : si son dossier est complet, le salarié sera convoqué devant cette première instance, formée d'un représentant des salariés et d'un représentant des employeurs, les conseillers prud'hommaux. Si les parties parviennent à s'accorder à l'issue de la séance, la procédure s'arrête ici. S'il n'y a pas de conciliation, ou si elle n'est que partielle, le dossier est renvoyé devant le bureau de jugement.

La mise en état du dossier. Avant le transfert au bureau de jugement, le bureau de conciliation et d'orientation s'assure que le dossier comprend effectivement tous les éléments nécessaires à la solution du litige et que chaque partie

pourra prendre connaissance des pièces, preuves et argumentations avancées par la partie adverse.

**La convocation devant le bureau de jugement.** Cette instance comprend généralement quatre conseillers, qui entendent les plaidoiries et délibèrent à huis clos. À la majorité (3 conseillers), ils doivent s'accorder sur la légitimité des demandes et le montant des indemnités. S'ils n'y parviennent pas, on programmera une autre séance, dite de départage, à 5, présidée par un magistrat professionnel.

Si l'une des parties n'est pas satisfaite par le jugement, elle doit cette fois faire appel ou se pourvoir en cassation, selon le montant des indemnités demandées : si au moins l'un des montants demandés dépasse le taux de compétence (Le conseil de prud'hommes juge sans appel possible jusqu'à 4000 €), c'est la cour d'appel ; si aucun des montants demandés ne dépasse ledit taux, c'est la Cour de cassation.

**Un point sur les indemnités :**

Lorsque le juge reconnaît qu'un licenciement est nul (ou annulé), sans cause réelle et sérieuse (ou abusif, ou injustifié), irrégulier (simple irrégularité procédurale), brutal ou vexatoire, il peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si le salarié ou l'employeur refuse cette réintégration (ce qui arrive le plus souvent), le juge attribue au salarié une indemnité réparatrice à la charge de l'employeur. Sauf cas de harcèlement, les dommages et intérêts, appréciés par le juge, sont maintenant plafonnés selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ils ne peuvent être :



ooo/ooo

- ni inférieur à un montant minimum;
- ni supérieur à un montant maximum.

Ces dommages et intérêts se cumulent toujours avec l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité de préavis et

l'indemnité de congés payés, qui ne dépendent pas du conseil.

Ancienneté dans l'entreprise (en année)	Montant minimal (en mois de salaire)	Montant maximal (en mois de salaire)	Ancienneté dans l'entreprise (en année)	Montant minimal (en mois de salaire)	Montant maximal (en mois de salaire)	Ancienneté dans l'entreprise (en année)	Montant minimal (en mois de salaire)	Montant maximal (en mois de salaire)
0	Sans objet	1	10	3	10	21	3	16
1	1	2	11	3	10,5	22	3	16,5
2	3	3	12	3	11	23	3	17
3	3	4	13	3	11,5	24	3	17,5
4	3	5	14	3	12	25	3	18
5	3	6	15	3	13	26	3	18,5
6	3	7	16	3	13,5	27	3	19
7	3	8	17	3	14	28	3	19,5
8	3	8	18	3	14,5	29	3	20
9	3	9	19	3	15	30 et plus	3	20
			20	3	15,5			

**Barème des indemnités en vigueur depuis les ordonnances Macron**

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

## DEJA 100 ANS : IL ÉTAIT UNE FOIS LA CFTC...



Lorsqu' on se penche aujourd'hui sur l'histoire de la CFTC, qui fêtera ses 100 ans en novembre prochain, deux remarques s'imposent.

Il est frappant, tout d'abord, de constater que notre Confédération a contribué à construire l'histoire sociale de notre pays. Ce qui saute aux yeux, c'est de découvrir comment l'histoire de France a façonné le syndicalisme et, avec lui, la CFTC. La Révolution française et les différents régimes qui se sont succédé depuis, à commencer par les cinq républiques, ont en effet permis la construction de notre démocratie, dont l'un des défis fut de donner sa juste place aux syndicats dans l'organisation sociale du pays aux côtés du patronat et de l'État. C'est tout l'enjeu de la loi Waldeck-Rousseau qui, en 1884, autorise les syndicats.

Deux tendances se dessinent alors : la première fonde son action sur la lutte des

classes et, à terme, leur abolition ; la seconde, qui trouve son inspiration dans l'enseignement social-chrétien, vise à sauvegarder la paix sociale par la concertation. C'est ainsi que naissent les premiers syndicats chrétiens en 1887, qui se donnent pour objectifs la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs et de leur famille, mais également l'émancipation de la personne, son édification et sa progression, notamment via leur éducation et la formation professionnelle.

Ces syndicats chrétiens, qui se sont déployés dans les grandes régions industrielles et dans les grands centres urbains, fondent la CFTC en 1919. S'ensuivent alors de nombreuses avancées sociales pour les travailleurs et leur famille dans les entreprises et à l'échelon national. Ainsi, en 1936 est publié le « Plan de la CFTC » à la veille de la victoire du Front populaire ; il contient en germe toutes les avancées sociales qui figureront dans les accords de Matignon dont elle fut pourtant écartée : les congés payés, la semaine de 40 heures, la liberté syndicale, l'instauration d'un délégué du personnel, la création de convention collective,

l'augmentation des salaires les plus faibles... La CFTC a également contribué à façonner le modèle social français par sa participation à la rédaction du programme du Conseil national de la Résistance qui sera mis en œuvre tout au long des Trente Glorieuses notamment à travers la création de la Sécurité sociale, de l'assurance-chômage, du Smic, de la formation professionnelle... Plus près de nous se met en place actuellement la portabilité des droits acquis par une personne d'une entreprise à une autre : c'est une proposition sur laquelle travaille la CFTC depuis une vingtaine d'années.

Depuis sa création, la CFTC présente la particularité d'avoir une vision, un projet de société qui évolue avec son temps tout en restant fidèle à ses fondamentaux : créer des droits qui assurent la protection des personnes et leur permettent de s'accomplir, de réaliser leur projet de vie. C'est ce qui a toujours guidé la CFTC et lui a permis de s'inscrire dans des réformes en avançant des propositions concrètes.

[Retrouvez le photoreportage des 100 ans de la CFTC](#)

## 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 A VOS QUESTIONS JURIDIQUES SONT SUR VOTRE ESPACE ADHÉRENT**

**WWW.ADHÉRENT.CFTC.FR**

## Vos délégués syndicaux CFTC Cadres Oracle

**Frédéric Georgi - Fabrice Cavazzini - Philippe Crozatier - François Hervieu**

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.