

**ACCORD RELATIF A L'EXERCICE DU DROIT
SYNDICAL ET AU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE
LA SOCIETE ORACLE FRANCE S.A.S.**

Entre :

La **Société ORACLE France**, SAS au capital de 7.617.978 €, inscrite au RCS de Nanterre sous le n° B 335 092 318, dont le siège social est à Colombes (92700), 15 Boulevard Charles de Gaulle, représentée par Monsieur Pierre FAROUZ, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes, ci-après désignée « la société »,

D'une part,

Et,

Les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de la société, ayant dûment mandaté des représentants à effet de négocier et de conclure le présent protocole :

- **CFDT**, représentée par ses délégués syndicaux dans l'entreprise, Madame Elisabeth Chantrieux et Monsieur Franck Pramotton, dûment mandatés à cet effet,
- **CFE-CGC**, représentée par ses délégués syndicaux dans l'entreprise, Madame Laurence Florestano et Monsieur Jean-Luc Paris, dûment mandatés à cet effet,
- **CGT**, représentée par son délégué syndical dans l'entreprise, Monsieur Yan Chlous, dûment mandaté à cet effet,
- **UNSA**, représentée par ses délégués syndicaux dans l'entreprise, Madame Laure Lizlow et Monsieur Philippe Crozatier, dûment mandatés à cet effet,

Les **Organisation Syndicales Non Représentatives** au sein de la société, ayant dûment mandaté des représentants à effet de négocier conclure le présent protocole :

- **CFTC**, représentée par son représentant de section syndicale dans l'entreprise, Monsieur Pierre-Jean DA CRUZ, dûment mandaté à cet effet,

W

Y.C.

EC
L
pe

D'autre part,

Les signataires étant ci-après collectivement désignées les « Parties »,

Préambule

La société Oracle France et les Organisations Syndicales se sont rencontrées et sont convenues d'un élargissement des droits des Organisations Syndicales et des représentants du personnel.

Elles ont décidé de rappeler, préalablement aux dispositions qui vont suivre, les principes essentiels qui régissent le dialogue social au sein de la société Oracle France.

La société Oracle France reconnaît que le dialogue social est un facteur essentiel pour l'équilibre des rapports sociaux et, partant, le développement économique et social de l'entreprise. Dans cette optique, elle réaffirme sa reconnaissance du rôle constructif et positif des Organisations Syndicales et des Institutions Représentatives du Personnel ainsi qu'en conséquence, son engagement à privilégier le dialogue social avec des représentants du personnel reconnus comme des interlocuteurs à part entière.

Le droit syndical est un droit dont l'exercice est reconnu au sein de la société Oracle France, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et le Code du travail. A ce titre, il est rappelé que l'exercice d'une activité de représentation du personnel est une démarche personnelle résultant d'un choix individuel. Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix et exercer des mandats de représentation du personnel, sans que son engagement au profit de la collectivité puisse donner lieu à une quelconque discrimination ou puisse affecter ses perspectives de carrière. De manière inverse, l'absence d'engagement syndical ne saurait donner lieu à un quelconque traitement discriminatoire.

En conformité avec les principes rappelés ci-dessus la Direction de la société Oracle France a proposé aux Organisations Syndicales la négociation du présent accord afin de renforcer et d'encadrer l'exercice du droit syndical et le dialogue social entre les Organisations Syndicales et la Direction.

Cet accord organise :

- d'une part, les communications et informations postérieures aux élections professionnelles ;
- d'autre part, le renforcement des moyens accordés aux Organisations Syndicales :
- et, enfin, l'évolution des carrières et des rémunérations des représentants du personnel.

Cela ayant été préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit.

W

Y.C.

EC
V
pe

I – COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS POSTERIEURES AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Article 1.1 – Communication à destination des salariés

Postérieurement à chaque élection de représentants du personnel, la Direction communiquera à l'ensemble des salariés compris dans le périmètre du scrutin une note d'information destinée à préciser le nom des élus et le rôle de l'institution mise en place ou renouvelée.

Article 1.2 – Communication à destination des responsables hiérarchiques

De manière complémentaire, lors du renouvellement des institutions représentatives du personnel, la société Oracle France organisera pour les responsables hiérarchiques des nouveaux élus et désignés une réunion d'information portant sur les droits, devoirs et responsabilités liés à l'exercice des mandats concernés.

Article 1.3 – Réunion d'information des nouveaux élus ou désignés sur l'exercice des mandats

La Direction confirme sa volonté de faciliter l'exercice des mandats et la formation des salariés qui en sont titulaires.

Lors du renouvellement des instances, la Direction organisera pour les nouveaux élus ou désignés une réunion d'information portant sur les droits, devoirs et responsabilités liés à l'exercice des mandats.

Cette réunion d'information ne se substitue pas aux formations économiques, sociales ou syndicales prévues aux articles L. 2325-44 et L. 3142-7 et suivants du Code du Travail.

II – RENFORCEMENT DES MOYENS ACCORDES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 2.1 – Délégués syndicaux détachés

Chaque Organisation Syndicale représentative chez Oracle France, et ayant obtenu au moins 10% des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections professionnelles au sein d'ORACLE FRANCE a la possibilité de désigner, parmi ses délégués syndicaux, un délégué syndical détaché.

Le délégué syndical détaché représente son Organisation Syndicale auprès de la Direction d'Oracle France.

Le délégué syndical détaché est mis à la disposition de la section syndicale de son organisation par la signature d'une convention tripartite, entre la Direction d'Oracle France, le délégué syndical et l'Organisation Syndicale représentative qui prévoit :

- le maintien du salaire OTE et des avantages sociaux en vigueur chez Oracle France,

W

y.c.

ER
V
pe

- la neutralisation des effets de l'exercice des mandats sur la rémunération variable du délégué syndical détaché,
- l'absence de prise en charge par Oracle France des frais afférents à la mission du délégué syndical détaché dont le paiement par l'employeur n'est pas prévu légalement,
- une clause selon laquelle les augmentations de salaire du délégué syndical détaché pendant l'exercice de son mandat seront égales à la moyenne des augmentations de l'équipe d'appartenance,
- l'utilisation des moyens tels que téléphone portable et ordinateur portable mis à disposition par la Société.

La période de détachement sera d'une durée minimale de 3 mois et maximale de 12 mois.

Article 2.2 - Réunions d'information syndicale

La Direction mettra trois fois par an à la disposition de l'ensemble des Organisations Syndicales l'amphithéâtre du siège social situé à Colombes ou toute autre salle de réunion située dans l'un des sites français du Groupe Oracle en vue de l'organisation de réunions d'information syndicale.

Il appartiendra aux Organisations Syndicales de convenir entre elles de la date et du lieu de ces réunions et d'en informer la Direction par courrier signé par un représentant de chaque organisation syndicale, au moins 2 jours avant la réunion.

Il est précisé que l'organisation de la réunion (information des salariés, accueil des salariés, consignes de sécurité, présidence de la réunion, temps de parole, modalités des interventions publiques, etc.) incombera exclusivement aux Organisations Syndicales.

Article 2.3 – Heures conventionnelles de délégations

En plus du crédit légal d'heures de délégation, la Direction accorde à chaque délégué syndical de toute Organisation Syndicale représentative ou satisfaisant aux conditions posées par l'article L.2142-1 du Code du travail un crédit conventionnel de quatre heures de délégation par an pour participer aux réunions organisées par les sections syndicales.

Comme les heures de délégation prévues par le Code du travail, les heures conventionnelles de délégation sont payées et considérées comme du temps de travail effectif.

Article 2.4 – Déplacements en région pris en charge par Oracle France

Chaque section syndicale pourra organiser un déplacement par an et par agence dont les frais seront pris en charge par Oracle France. Chaque délégation sera composée de deux membres au maximum.

W

Y.C. 
 H
 PE

A l'occasion de ces déplacements, les sections syndicales devront informer la Direction des Ressources Humaines et les Chefs d'Etablissement de leur venue dans les agences, pour permettre que soient mis à leur disposition des moyens nécessaires au bon déroulement de leur visite (salle de réunion, téléphone, information des salariés de leur venue, etc.).

Les frais résultant de ces déplacements seront pris en charge par la société Oracle France sur le « cost center » Ressources Humaines et ce selon la politique interne en vigueur sur le remboursement des frais professionnels.

III – EVOLUTION DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Un représentant du personnel, quel que soit le volume de son crédit d'heures de délégation et le temps passé à exercer ses mandats, doit s'efforcer de fournir une prestation de travail. Pour ce faire, la Direction doit mettre tout en œuvre pour accompagner les salariés représentant du personnel dans l'exécution de leur mission professionnelle.

Cependant les parties signataires de cet accord conviennent que l'exécution d'une mission professionnelle ainsi que l'évolution de carrière peuvent être rendues difficiles si le temps consacré à une activité sociale et syndicale tend à rendre inopérante toute évaluation de l'activité professionnelle.

En cas de difficulté les ressources humaines pourront, sur demande du représentant du personnel, l'aider à gérer le partage entre le temps de travail et le temps de représentation.

Article 3.1 – Entretien de prise de mandat

Lors de la prise de mandat, la Direction veillera à ce que soit organisé un entretien entre le responsable hiérarchique et le représentant du personnel en vue d'adapter la charge de travail de celui-ci au crédit d'heures nécessaire à l'exercice de son ou de ses mandats.

Selon les mandats et le contexte (ex : manager non local) et si le représentant en fait la demande il pourra être accompagné lors de cet entretien par un membre des Ressources Humaines.

Un document écrit, appelé « Adaptation travail et mandat syndical », devra être établi à l'issue de cet entretien afin de définir l'aménagement de la charge de travail prenant en compte l'exercice du ou des mandats.

Pour les commerciaux, ce document précisera la réduction des quotas convenue par rapport à leur territoire en fonction des mandats représentatifs nouvellement acquis.

En cas de rémunération comportant un plan de commissionnement, ce document fixera la réduction ou la neutralisation selon l'activité (ex : taux d'utilisation) des objectifs annuels du représentant du personnel désigné/élu/mandaté en cours d'exercice.

W

y.c.

EE
U
pe

Article 3.2 – Prise en charge des rémunérations des représentants du personnel

Les coûts salariaux des représentants du personnel (en proportion du nombre d'heures de représentation, majoré selon une proportion à définir par la Direction des Ressources Humaines) sont déduits des charges des unités concernées et réaffectés sur l'ensemble des Lobs d'Oracle France de façon trimestrielle.

La DRH partagera en début de trimestre avec les représentants concernés les dispositions prévues.

Article 3.3 – Formation

Les représentants du personnel auront accès dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. Des mesures d'adaptations spécifiques pourront être envisagées afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au(x) mandat(s).

Ces formations professionnelles ont pour objet de permettre à leurs bénéficiaires de maintenir à jour les connaissances nécessaires à la tenue de leur poste et d'accompagner les évolutions technologiques, le maintien dans l'emploi ou le développement des compétences.

Tous les deux ans, la Direction, en concertation avec les responsables de chaque service concerné, opérera une analyse de la situation des salariés concernés afin de s'assurer de l'effectivité des formations.

Article 3.4 – Evolution salariale

Lors des exercices annuels d'augmentation, les délégués syndicaux bénéficieront d'une augmentation de salaire au moins égale à la moyenne des augmentations de l'équipe d'appartenance, dans le cas d'un salarié isolé (seul en France) alors la moyenne des augmentations pourra être appréciée sur la lob locale en concertation avec le salarié concerné et son manager.

Les représentants du personnel qui cumulent plus de 50% de temps de représentation bénéficieront de la même mesure (heures de représentation et réunions ordinaires).

Article 3.5 – Evolution du poste et du grade

Pour les représentants du personnel dont le temps de travail effectif est au moins égal au temps consacré à une activité sociale et syndicale alors l'entretien annuel d'évaluation pourra être réalisé en commun entre le Management et la Direction des Ressources Humaines sur demande de l'une des parties et en accord de toutes les parties.

W

Y.C.

EC
R
DC

Article 3.6 – Harmonisation de l'exercice des mandats avec l'activité professionnelle

Les représentants du personnel disposent de droits au titre de leur(s) mandat(s) mais conservent des obligations au titre de leur contrat de travail.

Les représentants du personnel veilleront à ne pas s'isoler de la vie de leur équipe d'appartenance et à maintenir un contact régulier avec leurs pairs.

Afin de maintenir le bon déroulement des missions professionnelles et de faciliter l'organisation de leur service d'appartenance, le représentant du personnel et son manager s'engagent à faire le point régulièrement avec son responsable.

Par ailleurs, lors de chaque revue de performance annuelle (apraisal) le salarié représentant du personnel et son manager devront faire le point notamment sur la charge de travail, au regard des différents mandats du salarié, et les compétences du salarié au regard du marché lié à son activité.

Article 3.7 – Mesures en vue de la reprise d'activité professionnelle

Pour les représentants du personnel qui souhaiteraient revenir à une activité strictement professionnelle :

Trois à six mois avant la fin de ses mandats, le représentant du personnel pourra, à sa demande, bénéficier d'un entretien avec la Direction des Ressources Humaines destiné à étudier les perspectives de reprise d'une activité professionnelle. Cet entretien visera en particulier à étudier la possibilité de replacer le salarié dans son emploi précédent, un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente ou la préparation d'une nouvelle orientation professionnelle. De manière complémentaire, seront évoqués au cours de cet entretien les différents postes internes disponibles, relevant de la classification du représentant du personnel.

Pour les représentants du personnel qui cessent ou perdent leur(s) mandat(s) :

Tout représentant du personnel dont le volume du ou des crédits d'heures alloué(s) pour l'exercice de ses mandats a représenté, pendant une durée au moins égale à deux ans, la moitié ou plus de la durée du travail mensuelle de référence dans l'entreprise et qui :

- Cesse un ou plusieurs mandats et dispose donc d'un crédit d'heures dont le volume devient inférieur à la moitié de la durée du travail mensuelle de référence
- Ou
- N'exerce plus aucun mandat

pourra à sa demande bénéficier d'une action de formation qui pourra concerner son métier actuel ou préparer une nouvelle orientation professionnelle en vue de la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Aux représentants du personnel dont le volume du ou des crédit(s) d'heures alloués pour l'exercice de leur(s) mandats est supérieur à la moitié de la durée du temps mensuel de travail de référence, un

W

Y.C.

7 EC
W
M

bilan professionnel sera proposé tous les quatre ans permettant de s'assurer qu'ils ont la possibilité de reprendre à tout moment une activité professionnelle à titre principale, sans difficultés majeures.

A l'issue de son ou de (ses) mandat(s), le salarié bénéficiera à sa demande d'un entretien ayant pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises au titre de son activité de représentant du personnel et de définir des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir.

Article 3.8 – Mise en application et suivi de cet accord

Afin de s'assurer du bon déploiement de cet accord, La Direction et les Organisations Syndicales se réuniront une fois par trimestre lors de la première année suivant la mise en vigueur de cet accord puis au minimum une fois par semestre.

Lors de la première réunion les parties s'assureront notamment du bon déroulement des entretiens de prise de mandats et traiteront les demandes spécifiques des représentants du personnel.

IV – DISPOSITIONS FINALES

Article 4.1 – Dispositions générales

Les dispositions du présent accord ne peuvent se cumuler avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet auxquelles elles se substituent.

De même, les dispositions du présent accord résilient et remplacent tout usage ou accord antérieurement applicable au sein de la société Oracle France qui pourraient avoir le même objet.

Les dispositions du présent accord ne peuvent pas davantage se cumuler avec celles qui pourraient résulter de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles qui pourraient avoir le même objet. Si de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles plus favorables que les dispositions du présent accord venaient à entrer en vigueur, elles s'y substitueraient et s'appliqueraient de plein droit.

Article 4.2 – Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le **1^{er} juin 2010**.

Article 4.3 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

W

Y.C.

BC
V
PC

Article 4.5 – Révision

En application de l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du même code.

La demande de révision devra être notifiée à l'ensemble des signataires et adhérents du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cependant afin de s'assurer, notamment de la bonne mise en œuvre de cet accord, les parties signataires conviennent de se réunir, sur convocation de la Direction, au cours du quatrième mois suivant la date de signature de cet accord puis une fois tous les six mois.

Article 4.6 – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires sous réserve de respecter un préavis de deux mois, de notifier la décision aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et de la déposer dans les conditions prévues par la loi.

Article 4.7 – Modalités de dépôt

Conformément aux dispositions des articles R. 2231-1 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts-de-Seine, dont une version sur support électronique.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Fait à Colombes,

Le 31 mai 2010

En 9 exemplaires originaux, dont un remis à chaque signataire,

N

Yc.

EC
V
PC

Pour la société ORACLE FRANCE S.A.S.



Pour les organisations syndicales représentatives :

CFDT *elisabeth CHANTRIER*

CFE-CGC

CGT



UNSA *Laure Lizloas De*
Philippe Auger

Pour les sections syndicales :

CFTC

ANNEXE

A titre informatif, ci-dessous, un rappel des heures légales de délégation ainsi que les heures consacrées aux réunions pour l'année fiscale 2010.

Mandat	Heures de délégation	Réunions ordinaires (Nbre de Jours/an)	Formations Légales CE/CHSCT	Commissions Economique (40h pour le groupe) / an (8 heures)	Réunions CE extra (FY10)	Réunions CHSCT extra (FY10)	Réunions Syndicales (FY10)	Cumul	% Tps Travail
OS - DS	31						39	198	90,83
CHSCT	23	8	5			8			
DP	24	6							
CE	31	24	5	1	10				
Conseiller du salarié	24								
OS - DS	31						39	70	32,11
CHSCT	23	8				8		39	17,89
DP	24	6						28	12,84
CE	31	24	5	1	10			71	32,57
Conseiller du salarié	24							24	11,01

M

Y.C.
[Signature]
L
[Signature]