

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN  
D'ORACLE FRANCE SAS**

**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 Bld 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 :

- **CFDT**, représentée par ses Délégués Syndicaux dans l'entreprise, Elisabeth CHANTRIEUX / Franck PRAMOTTON et Mustapha BEKADA,
- **CFE-CGC**, représentée par ses Délégués Syndicaux dans l'entreprise, Laurence FLORESTANO / Jean-Luc PARIS et Renaud METRICH,
- **UNSA**, représentée par ses Délégués Syndicaux dans l'entreprise, Laure LIZLOW et Philippe CROZATIER,
- **CGT**, représentée par ses Délégués Syndicaux dans l'entreprise, Yan CHLOUS,

la **CFTC**, représentée par ses représentants de section syndicale dans l'entreprise, Pierre Jean DA CRUZ / Brigitte DESINDES et Cyril LAURIE, dûment mandatés à cet effet,

et **CGT-FO** représentée par son représentant de section syndicale dans l'entreprise, Laurent LEBIHAN, dûment mandaté à cet effet.

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :**

**Préambule**

Le présent accord est issu de la volonté commune des parties de définir un cadre juridique harmonisé du temps de travail pour l'ensemble du personnel d'Oracle France, quelle que soit la date à laquelle il a rejoint la Société, par la négociation collective et à l'issue d'échanges transparents portant sur les pratiques existantes.

W

FR

Y.C.

Lors de ces négociations, ayant débuté en juin 2009, les parties ont souhaité tenir compte des aspirations du personnel tout en préservant la compétitivité de l'entreprise qui évolue sur un marché très concurrentiel.

Cet accord s'est attaché à prendre en considération les exigences propres des différents métiers au sein de l'entreprise et celles d'une organisation cohérente et aisément praticable.

Les mesures retenues dans le présent accord se substituent aux dispositions précédentes quelles que soient leurs origines juridiques.

Le présent accord a été conclu après les consultations du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui ont lieu respectivement les 21 juillet 2010 et 6 septembre 2010.

### **Article 1 – Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société Oracle France, embauchés sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Bien que cet accord soit signé après l'absorption de la société Sun Microsystems France, par Oracle France, les parties s'accordent à reconnaître que cet accord n'est pas un accord de substitution au sens des dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail.

### **Article 2 – Durée du travail**

Conformément aux articles L.3121-1 et L.3121-2 du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Toute référence au temps de travail dans le présent accord s'entend du temps de travail effectif.

### **Article 3 – Les différentes modalités d'aménagement du temps de travail**

Les parties conviennent d'organiser différemment le temps de travail des salariés en considération, notamment de leur statut, leurs responsabilités, la nature des missions qui leur sont confiées et du niveau d'autonomie dans la gestion du temps de travail dont ils disposent dans l'entreprise.

En conséquence, trois modalités de gestion des horaires sont distinguées :

- la modalité standard (article 4) ;
- la modalité réalisation de missions (article 5) ;
- la modalité réalisation de missions avec autonomie complète (article 6).

W FF

Y.C.

Le présent accord définit en annexe numéro 1 les modalités par fonctions, étant précisé que l'accord individuel et écrit du salarié est exigé pour qu'il relève de la modalité « réalisation de missions » ou de la modalité « réalisation de missions avec autonomie complète ». A défaut de relever de ces deux dernières modalités, ou d'acceptation par le salarié, la modalité standard s'appliquera.

Pour les salariés embauchés avant la signature du présent accord, la modalité convenue dans le contrat de travail continuera à s'appliquer. La Direction proposera une modification de la modalité convenue afin notamment de s'inscrire dans la répartition prévue en annexe numéro 1. Celle-ci n'entraînera pas de baisse de la rémunération. Le salarié pourra refuser cette modification sans s'exposer à être licencié motif pris de ce refus.

Les salariés peuvent être amenés à changer de modalités en raison de leur évolution professionnelle dans l'entreprise. Les nouvelles modalités s'appliqueront à la date effective de prise des nouvelles fonctions.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis au présent accord. Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de l'entreprise. Les cadres dirigeants se définissent comme les cadres à compter de la position M6.

## **Article 4 – La modalité « standard » (modalité I)**

### **4.1 – Salariés concernés**

La modalité « standard » concerne :

- les ETAM ;
- les Ingénieurs et Cadres travaillant suivant l'horaire prédéfini du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

### **4.2 – Organisation du temps de travail**

#### **4.2.1 – Durée annuelle de travail**

Les salariés à temps complet en modalité I effectuent 37 heures par semaine et bénéficient d'un certain nombre de jours de RTT afin de réaliser 35 heures en moyenne par semaine. La durée annuelle de référence de ces salariés est de 1 607 heures. Ce seuil de 1607 heures est réduit en fonction du nombre de jours d'ancienneté acquis.

Chaque année, la DRH indiquera le nombre de jours de RTT à partir de la règle de calcul suivante : nombre de jours de l'année – 104 jours au titre des samedi / dimanche - 25 jours au titre des congés payés – nombre de jours fériés du lundi au vendredi – [1607 heures / (37 heures / 5 jours)] pour un droit entier.

W FP

Y.C.

Les jours de RTT s'acquièrent sur la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante à raison, chaque mois, d'un douzième du nombre annuel de jours de RTT. Le nombre de jours de RTT acquis est fonction du temps de travail réalisé par les salariés. Pour l'acquisition de jours de RTT, seuls sont pris en compte les jours de travail et les temps assimilés à du temps de travail effectif tels que : formations accordées par Oracle, réunions avec les représentants du personnel, heures de délégation, congés de formation économique, sociale et syndicale, congés pour événements familiaux. La prise de congés payés pendant l'année n'entraîne pas une réduction du nombre de RTT acquis. En revanche, les absences médicalement justifiées d'une durée cumulée supérieure à 8 jours calendaires sur la période d'acquisition ainsi que les départs ou arrivées de salariés entraîneront une réduction prorata temporis du nombre de jours de RTT. En cas de nombre non entier de jours de RTT, celui-ci sera arrondi à la demi-journée supérieure.

Seuls les jours de RTT acquis peuvent être pris. Par ailleurs, les jours de RTT acquis du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante doivent être pris pendant la période d'acquisition. Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas pris la totalité de ces jours de RTT avant le 31 mai, ces jours devront être pris d'un commun accord avec son manager dans un délai supplémentaire de trois mois. A défaut d'accord, ces jours seront fixés unilatéralement par le manager du salarié dans ce même délai.

Oracle se réserve le droit de positionner 4 jours de RTT maximum dans l'année d'acquisition en fonction des impératifs des différents services, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois.

#### **4.2.2 – Horaires de travail**

Certains services sont soumis à des horaires de travail précis.

Pour répondre à la demande de certains salariés, sous réserve des impératifs de service, dans le respect de la durée hebdomadaire de travail de 37 heures et de l'aménagement du temps de travail prévu au point 4.2.3, les salariés en modalité I peuvent organiser leur activité dans les plages suivantes :

- plage d'arrivée : de 8 heures à 10 heures,
- plage de déjeuner : de 11 heures 30 à 14 heures,
- plage de départ : de 16 heures 30 à 18 heures 30.

La mise en œuvre de ces horaires ne peut pas entraîner des reports d'une semaine sur l'autre.

#### **4.2.3 – Modulation**

Si la règle pour les salariés à temps complet en modalité I est de travailler 37 heures par semaine, il sera possible, par équipe, de faire varier la durée du travail entre 30 et 43 heures, comme suit :

- le manager communiquera le volume horaire de travail pour chaque semaine du mois aux salariés de son équipe au moins 8 jours avant le début du mois ;

W F P Y.C.

- cet aménagement du temps de travail se fera en retenant une moyenne de 37 heures par semaine sur une période d'un mois calendaire, sans préjudice pour Oracle de demander au salarié d'accomplir des heures supplémentaires.
- cet aménagement du temps de travail fera l'objet d'une consultation du comité d'entreprise avant la première mise en œuvre pour chaque équipe ;
- les salariés à temps partiel sont exclus du dispositif de modulation ;
- cet aménagement du temps de travail n'a pas à vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés en modalité I mais sera limité à certains services et devra conserver son caractère exceptionnel ;
- en cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif hors congés payés et RTT, ou de départ ou d'arrivée dans l'entreprise en cours de mois, la régularisation de la rémunération et le décompte individuel du temps travaillé, se fera sur la base de l'horaire prévu dans le cadre de cet aménagement ;
- en cas de prise de congés payés ou de jours de RTT, le décompte de ces jours se fera sur la base de 7,4 heures par jour.

#### 4.2.4 – Heures supplémentaires

Les dépassements de la durée de travail au-delà de 37 heures hebdomadaires en moyenne, dans le respect des limites légales (48 heures hebdomadaires ou 44 heures sur 12 semaines consécutives), constituent des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires seront commandées par le manager du service, occasionnellement, en fonction de la charge de travail. Par dérogation à ce qui précède, dans le cadre de situations critiques, le collaborateur peut être amené à effectuer des heures supplémentaires pour répondre à un impératif de l'activité.

Selon l'article L.3122-4 du Code du travail, sont en principe considérées comme heures supplémentaires, les heures accomplies au-delà de 1607 heures dans l'année.

De façon plus favorable pour les salariés, il est convenu que les heures supplémentaires sont décomptées chaque mois. Précisément, sont des heures supplémentaires, les heures accomplies au-delà de 37X « s », « s » étant le nombre de semaines du mois.

Au choix du salarié, les heures supplémentaires et la majoration afférente sont payées ou récupérées. Le paiement des heures supplémentaires est effectué avec le salaire du mois suivant leur accomplissement. La récupération des heures supplémentaires est réalisée dans le mois suivant leur accomplissement.

Le contingent des heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an. En application des articles L.3121-16 et L.3132-4 du Code du travail, les heures supplémentaires accomplies pour l'exécution de travaux urgents, tels que la réparation des accidents survenus au matériel ou aux installations d'un client, ne s'imputent pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires.

W FF 4.c.

#### 4.2.5 Travail de nuit ou de week-end ou jours fériés

Par suite de circonstances exceptionnelles, à la demande expresse d'Oracle France et sous réserve de l'acceptation du salarié, un salarié peut être appelé à travailler de nuit, ou pendant le weekend ou un jour férié dans le respect des conditions et des limites légales, à savoir notamment :

- 10 heures par jour (exceptionnellement et pour des raisons de service impérieuse, la durée quotidienne maximale peut être portée à 12 heures, dans la limite de l'amplitude journalière de 13 heures entre la prise de poste et sa fin);
- 48 heures par semaine ;
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- repos quotidien de 11 heures au minimum et repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

Pour les salariés travaillant selon les modalités I, les heures de travail accomplies le samedi sont rémunérées, augmentées d'une majoration à 25%.

Pour les salariés travaillant selon les modalités I, les heures de travail accomplies entre 21h et 6h en semaine ou le week-end sont rémunérées, augmentées d'une majoration à 50%.

Pour les salariés travaillant selon les modalités I, les heures de travail accomplies le dimanche ou un jour férié sont rémunérées, augmentées d'une majoration à 100%.

Cette rémunération et cette majoration peuvent prendre, au choix du salarié, la forme d'une compensation pécuniaire à hauteur de 100% du taux horaire du salarié concerné ou d'un repos accordé dans la même proportion de 100%.

En sus de ce qui précède, les salariés en modalité I travaillant le samedi, le dimanche, un jour férié ou une nuit en week-end bénéficieront de demi-journée ou journée de récupération selon les modalités suivantes :

Temps d'intervention	Jour d'intervention	RECUPERATION
> à 4 heures et < ou = à 7,5 heures	Samedi	0,5 jour
> à 4 heures et < ou = à 7,5 heures	Dimanche ou jour férié	1 jour
> à 7,5 heures	Samedi	1 jour
> à 7,5 heures	Dimanche ou jour férié	1,5 jour

Il n'y a pas de cumul de temps entre deux interventions différentes.

#### 4.3 – Travail à temps partiel

Les salariés en modalité I sont des salariés à temps partiel lorsque leur durée contractuelle de travail est inférieure à 1607 heures par an.

Il est rappelé que l'accord national du 22 juin 1999 prévoit que les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ; cette interruption ne peut être supérieure à une heure.

W FP

Y.c.

Les salariés à temps partiel en modalité I bénéficieront d'un certain nombre de jours de RTT calculé à due proportion du temps de travail effectué par semaine par rapport à un salarié à temps complet effectuant 37 heures de travail par semaine.

Tout salarié à temps partiel peut être amené à accomplir des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée contractuelle de travail. Toutefois, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié au niveau de la durée du travail d'un salarié à temps complet.

Les collaborateurs à temps complet souhaitant travailler à temps partiel ou les collaborateurs à temps partiel souhaitant travailler à temps complet, doivent en formuler la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre à la direction des ressources humaines en précisant la durée souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Cette demande doit être adressée au service des ressources humaines au moins deux mois avant cette date.

Oracle France dispose d'un délai d'un mois pour examiner la demande. En cas de refus, cette réponse sera motivée notamment pour des raisons relatives aux nécessités du service, aux spécificités du poste occupé ou à la compétence particulière de la personne occupant le poste. En l'absence de réponse, la demande sera réputée acceptée.

Un avenant au contrat de travail sera impérativement signé avant toute mise en œuvre du changement de la durée de travail.

#### **4.4 – Décompte du temps de travail**

Un décompte sera opéré annuellement afin de vérifier que les salariés en modalité I n'aient pas travaillé plus de 1607 heures dans l'année entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai de l'année suivante déduction faite des heures supplémentaires déjà payées ou récupérées.

Les parties conviennent dès à présent du principe de mettre en place un système déclaratif informatisé de décompte du temps de travail. Oracle soumettra pour avis dans le délai d'un an à compter de la signature du présent accord, un système informatisé à la commission de suivi. La mise en place interviendra après consultation du CE et du CHSCT.

Par dérogation, la déclaration du temps de travail est effectuée sous une forme auto-déclarative (document type Excel). Cette déclaration est effectuée dans un cadre hebdomadaire. Le document est validé par le responsable hiérarchique du salarié chaque mois.

### **Article 5 – La modalité « réalisation de missions » (modalité II)**

#### **5.1 – Salariés concernés**

La modalité « réalisation de missions » concerne les Ingénieurs et cadres bénéficiant à la fois :

- d'une rémunération annuelle brute au moins égale au plafond de la sécurité sociale et au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de la catégorie à laquelle ils appartiennent ;
- et d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, les salariés ne pouvant suivre un horaire prédéfini.

W FP

T.C.

## 5.2 – Organisation du temps de travail

Compte tenu de la nature des tâches accomplies, les collaborateurs en modalité II peuvent être amenés à travailler 38,5 heures par semaine, dans la limite de 216 jours par an. Cette limite pourra être réduite du nombre de jours d'ancienneté acquis. Compte tenu des compensations prévues au point 5.3.2, seul le travail habituel des salariés du lundi au vendredi est compris dans le décompte des 216 jours.

Les appointements des salariés en modalité II englobent des variations horaires dans la limite maximale de 10 % de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, soit jusqu'à 38,5 heures hebdomadaires. Dans cette limite, chaque salarié est responsable de l'organisation de son temps de travail. Dans cette même limite également, la rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par les variations horaires.

Chaque année, la DRH indiquera le nombre de jours de RTT à partir de la règle de calcul suivante : nombre de jours de l'année – 216 jours travaillés – nombre de jours fériés du lundi au vendredi – 104 jours au titre des samedi / dimanche – 25 jours au titre des congés payés pour un droit entier.

Les jours de RTT s'acquiert sur la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante à raison, chaque mois, d'un douzième du nombre annuel de jours de RTT. Pour l'acquisition de jours de RTT, seuls sont pris en compte les jours de travail et les temps assimilés à du temps de travail effectif tels que : formations accordées par Oracle, réunions avec les représentants du personnel, heures de délégation, congés de formation économique, sociale et syndicale, congés pour événements familiaux. En revanche, les absences médicalement justifiées d'une durée cumulée supérieure à 8 jours calendaires sur la période d'acquisition ainsi que les départs ou arrivées de salariés entraîneront une réduction prorata temporis du nombre de jours de RTT. En cas de nombre non entier de jours de RTT, celui-ci sera arrondi à la demi-journée supérieure.

Seuls les jours de RTT acquis peuvent être pris. Par ailleurs, les jours de RTT acquis du 1er juin au 31 mai de l'année suivante doivent être pris pendant la période d'acquisition. Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas pris la totalité de ces jours de RTT avant le 31 mai, ces jours devront être pris d'un commun accord avec son manager dans un délai supplémentaire de trois mois. A défaut d'accord, ces jours seront fixés unilatéralement par le manager du salarié dans ce même délai.

Oracle se réserve le droit de positionner 4 jours de RTT maximum dans l'année d'acquisition en fonction des impératifs des différents services, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois.

## 5.3 – Travaux exceptionnels

### 5.3.1 Tranches Exceptionnelles d'Activité (TEA)

Les dépassements de la durée de travail au-delà de 38,5 heures hebdomadaires, du lundi au vendredi, dans le respect des limites légales quotidiennes et hebdomadaires (48 heures hebdomadaires ou 44 heures sur 12 semaines consécutives), constituent des TEA. Le travail de nuit (entre 21 heures et 6 heures), de week-end ou de jours fériés fait l'objet de dispositions spécifiques au point 5.3.2.

W FP Y.C.

Les TEA seront demandées dans le respect des limites de la durée du travail prévues par la loi étant précisé que le présent accord porte la durée quotidienne maximale, pouvant être exceptionnellement demandée à un salarié pour des raisons de service impérieuse, à 12 heures, dans la limite de l'amplitude journalière de 13 heures entre la prise de poste et sa fin.

Les TEA sont commandées par le manager du service, occasionnellement, en fonction de la charge de travail. Par dérogation à ce qui précède, dans le cadre de situations critiques, le collaborateur peut être amené à effectuer des TEA pour répondre à un impératif de l'activité.

Les TEA, font l'objet d'une récupération au cours du semestre suivant leur réalisation, fixée par le manager. En cas de non récupération durant cette période, les TEA seront alors considérées comme des heures supplémentaires et payées comme telles avec les majorations y afférentes dans le mois qui suit ledit semestre.

En cas d'impossibilité de récupération liée à des projets en cours, le manager pourra déclencher le paiement des TEA à chaque fin de trimestre fiscal avec l'accord du salarié.

Le contingent des heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an. En application des articles L.3121-16 et L.3132-4 du Code du travail, les heures supplémentaires accomplies pour l'exécution de travaux urgents, tels que la réparation des accidents survenus au matériel ou aux installations d'un client, ne s'imputent pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires.

### **5.3.2 Travail de nuit ou de week-end ou jours fériés**

Cette disposition est indissociable de celle figurant au point 5.2 dont elle constitue la contrepartie.

Par suite de circonstances exceptionnelles, à la demande expresse d'Oracle France et sous réserve de l'acceptation du salarié, un salarié peut être appelé à travailler de nuit, ou pendant le weekend ou un jour férié dans le respect des conditions et des limites légales, à savoir notamment :

- 10 heures par jour (exceptionnellement et pour des raisons de service impérieuse, la durée quotidienne maximale peut être portée à 12 heures, dans la limite de l'amplitude journalière de 13 heures entre la prise de poste et sa fin);
- 48 heures par semaine ;
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- repos quotidien de 11 heures au minimum et repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

Pour les salariés travaillant selon les modalités II, les heures de travail accomplies le samedi sont rémunérées, augmentées d'une majoration à 25%.

Pour les salariés travaillant selon les modalités II, les heures de travail accomplies entre 21h et 6h en semaine ou le week-end sont rémunérées, augmentées d'une majoration à 50%.

Pour les salariés travaillant selon les modalités II, les heures de travail accomplies le dimanche ou un jour férié sont rémunérées, augmentées d'une majoration à 100%.

W FF

Y.C.

Cette rémunération et cette majoration peuvent prendre, au choix du salarié, la forme d'une compensation pécuniaire à hauteur de 100% du taux horaire du salarié concerné ou d'un repos accordé dans la même proportion de 100%.

En sus de ce qui précède, les salariés en modalité II travaillant le samedi, le dimanche, un jour férié ou une nuit en week-end bénéficieront de demi-journée ou journée de récupération selon les modalités suivantes :

Temps d'intervention	Jour d'intervention	RECUPERATION
> à 4 heures et < ou = à 7,5 heures	Samedi	0,5 jour
> à 4 heures et < ou = à 7,5 heures	Dimanche ou jour férié	1 jour
> à 7,5 heures	Samedi	1 jour
> à 7,5 heures	Dimanche ou jour férié	1,5 jour

Il n'y a pas de cumul de temps entre deux interventions différentes.

#### 5.4 – Travail à temps partiel

Les salariés en modalité II sont des salariés à temps partiel lorsque la durée contractuelle de travail est inférieure à ce qui est prévu au point 5.2.

Les salariés à temps partiel en modalité II bénéficieront d'un certain nombre de jours de RTT calculé à due proportion du temps de travail effectué par semaine par rapport à 38,5 heures par semaine maximum et 216 jours par an.

Tout salarié à temps partiel peut être amené à accomplir des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée contractuelle de travail.

Les collaborateurs à temps complet souhaitant travailler à temps partiel ou les collaborateurs à temps partiel souhaitant travailler à temps complet, doivent en formuler la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre à la direction des ressources humaines en précisant la durée souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Cette demande doit être adressée au service des ressources humaines au moins deux mois avant cette date.

Oracle France dispose d'un délai d'un mois pour examiner la demande. En cas de refus, cette réponse sera motivée notamment pour des raisons relatives aux nécessités du service, aux spécificités du poste occupé ou à la compétence particulière de la personne occupant le poste. En l'absence de réponse, la demande sera réputée acceptée.

Un avenant au contrat de travail sera impérativement signé avant toute mise en œuvre du changement de la durée de travail.

#### 5.5 – Décompte du temps de travail

Un décompte sera opéré annuellement afin de vérifier que les salariés en modalité II n'aient pas travaillé plus de 38,5 heures en moyenne par semaine dans la limite de 216 jours dans l'année entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai de l'année suivante déduction faite des heures supplémentaires déjà payées ou récupérées.

Une rubrique spécifique sera dédiée aux TEA.

W FP Y.C.

Les parties conviennent dès à présent du principe de mettre en place un système déclaratif informatisé de décompte du temps de travail. Oracle soumettra pour avis dans le délai d'un an à compter de la signature du présent accord, un système informatisé à la commission de suivi. La mise en place interviendra après consultation du CE et du CHSCT.

Par dérogation, la déclaration du temps de travail est effectuée sous une forme auto-déclarative (document type Excel). Cette déclaration est effectuée dans un cadre hebdomadaire. Le document est validé par le responsable hiérarchique du salarié chaque mois.

## **Article 6 – La modalité « réalisation de missions avec autonomie complète » (modalité III)**

### **6.1 – Salariés concernés**

La modalité « réalisation de missions avec autonomie complète » concerne les salariés :

- disposant d'une large autonomie d'initiative, d'une grande liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir les missions qui leur sont confiées ;
- bénéficiant d'une rémunération au moins égale à 120% du minimum conventionnel de la catégorie à laquelle ils appartiennent ;
- bénéficiant de la position 3 de la convention collective.

### **6.2 – Organisation du temps de travail**

Les salariés concernés par la modalité III travaillent 216 jours par an. Ce forfait jours sera réduit du nombre de jours d'ancienneté acquis. Au sens des présentes dispositions, l'année est la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.

Chaque année, la DRH indiquera le nombre de jours RTT à partir de la règle de calcul suivante : nombre de jours de l'année – 216 jours travaillés – nombre de jours fériés du lundi au vendredi – 104 jours au titre des samedi / dimanche – 25 jours au titre des congés payés pour un droit entier.

Les jours de RTT s'acquiescent sur la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante à raison, chaque mois, d'un douzième du nombre annuel de jours de RTT. Pour l'acquisition de jours de RTT, seuls sont pris en compte les jours de travail et les temps assimilés à du temps de travail effectif tels que : formations accordées par Oracle, réunions avec les représentants du personnel, heures de délégation, congés de formation économique, sociale et syndicale, congés pour événements familiaux. En revanche, les absences médicalement justifiées d'une durée cumulée supérieure à 8 jours calendaires sur la période d'acquisition ainsi que les départs ou arrivées de salariés entraîneront une réduction prorata temporis du nombre de jours de RTT.

Seuls les jours de RTT acquis peuvent être pris. Par ailleurs, les jours de RTT acquis du 1er juin au 31 mai de l'année suivante doivent être pris pendant la période d'acquisition. Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas pris la totalité de ces jours de RTT avant le 31 mai, ces jours devront être pris d'un commun accord avec son manager dans un délai supplémentaire de trois mois. A défaut d'accord, ces jours seront fixés unilatéralement par le manager du salarié dans ce même délai.

V FP Y.C.

Oracle se réserve le droit de positionner 4 jours de RTT maximum dans l'année d'acquisition en fonction des impératifs des différents services, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois.

### **6.3 – Travail exceptionnel le samedi, le dimanche, les jours fériés et la nuit le week-end**

Par suite de circonstances exceptionnelles, à la demande expresse d'Oracle France et sous réserve de l'acceptation du salarié, un salarié peut être appelé à travailler de nuit, ou pendant le weekend ou un jour férié dans le respect du repos quotidien de 11 heures au minimum et du repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

Pour les salariés travaillant selon les modalités III, les journées ou demi-journées accomplies le samedi sont rémunérées, augmentées d'une majoration à 25%.

Pour les salariés travaillant selon les modalités III, les journées ou demi-journées accomplies la nuit le week-end du vendredi au lundi entre 21h et 6h sont rémunérées, augmentées d'une majoration à 50%.

Pour les salariés travaillant selon les modalités III, les journées ou demi-journées accomplies le dimanche ou un jour férié sont rémunérées, augmentées d'une majoration à 100%.

Cette rémunération et cette majoration peuvent prendre, au choix du salarié, la forme d'une compensation pécuniaire à hauteur de 100% de la rémunération de la journée ou demi-journée du salarié concerné ou d'un repos accordé dans la même proportion de 100%.

La rémunération de ce travail exceptionnel et de sa majoration s'effectuera sur la base de  $1/22^{\text{ème}}$  ou  $1/44^{\text{ème}}$  du salaire fixe mensuel par jour ou par demi-journée.

En sus de ce qui précède, les salariés en modalité III travaillant le samedi, le dimanche, un jour férié ou une nuit en week-end (vendredi à samedi, samedi à dimanche, dimanche à lundi) bénéficieront de demi-journée ou journée de récupération selon les modalités suivantes :

<b>Temps d'intervention</b>	<b>Jour d'intervention</b>	<b>RECUPERATION</b>
> à 4 heures et < ou = à 7,5 heures	Samedi	0,5 jour
> à 4 heures et < ou = à 7,5 heures	Dimanche ou jour férié	1 jour
> à 7,5 heures	Samedi	1 jour
> à 7,5 heures	Dimanche ou jour férié	1,5 jour

Il n'y a pas de cumul de temps entre deux interventions différentes.

### **6.4 – Demande de réduction du forfait en jours**

Les salariés en modalité III peuvent solliciter une réduction de leur forfait dans les conditions suivantes.

W FP Y.C.

Les collaborateurs souhaitant une modification de la durée de leur forfait en jours doivent en formuler la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre à la direction des ressources humaines en précisant l'aménagement souhaité et la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Cette demande doit être adressée au service des ressources humaines au moins deux mois avant cette date.

Oracle France dispose d'un délai d'un mois pour examiner la demande. En cas de refus, cette réponse sera motivée notamment pour des raisons relatives aux nécessités du service, aux spécificités du poste occupé ou à la compétence particulière de la personne occupant le poste. En l'absence de réponse, la demande sera réputée acceptée.

Un avenant au contrat de travail sera impérativement signé avant toute mise en œuvre de la modification du forfait.

### **6.5 – Décompte du temps de travail**

Un décompte sera opéré annuellement afin de vérifier que les salariés en modalité III n'aient pas travaillé plus de 216 jours dans l'année entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai de l'année suivante déduction faite des journées supplémentaires déjà payées ou récupérées. Le nombre de jours travaillés dans l'année au sens de l'article L.3121-45 est au maximum de 216 jours.

Les parties conviennent dès à présent du principe de mettre en place un système déclaratif informatisé de décompte du temps de travail. Oracle soumettra pour avis dans le délai d'un an à compter de la signature du présent accord, un système informatisé à la commission de suivi. La mise en place interviendra après consultation du CE et du CHSCT.

Par dérogation, la déclaration du temps de travail est effectuée sous une forme auto-déclarative (document type Excel). Le document est validé par le responsable hiérarchique du salarié. Le décompte du temps de travail des salariés en modalité III est effectué en journées ou demi-journées.

Il appartient aux salariés en modalité III de respecter un repos quotidien minimal entre deux jours travaillés de 11 heures consécutives et aux managers de rappeler cette règle.

En outre, en application de l'article L3121-46 du Code du travail, chaque salarié relevant de cette modalité, au cours d'un entretien annuel, évoquera avec son manager, sa charge de travail, l'organisation du travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que sa rémunération.

En cas de difficultés non résolues sur la charge de travail, le salarié pourra solliciter un nouvel entretien auquel il pourra être assisté d'un représentant du personnel.

En cas de litige persistant, la commission de suivi pourra être saisie pour avis par le salarié.

### **Article 7 – Lissage de la rémunération**

Pour éviter des variations, la rémunération mensuelle sera lissée sur l'année.

W FP Y.C.

## **Article 8 – Journée de solidarité**

La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées est exécutée ainsi qu'il suit :

- les salariés en modalité I se voient décompter un jour de RTT en juin de chaque année. Il ne sera pas décompté un jour de RTT aux salariés en modalité I entrés chez Oracle France en cours d'année et justifiant avoir accompli la journée de solidarité chez un précédent employeur ;
- la limite de 216 jours applicable aux salariés en modalité II comprend la journée de solidarité ;
- le forfait de 216 jours des salariés en modalité III comprend la journée de solidarité ;
- Pour les salariés à temps partiel, la journée de solidarité est réduite proportionnellement à la durée de travail prévue dans le contrat de travail.

En application de l'article L.3133-1 du Code du travail, le lundi de Pentecôte est un jour férié dans l'entreprise. Il est en principe chômé dans l'entreprise.

## **Article 9 – Astreintes**

L'activité d'Oracle France conduit à la mise en place d'astreintes qui s'entendent comme des périodes au cours desquelles le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate d'Oracle France, a l'obligation de rester en mesure d'effectuer des interventions.

### **9.1 – Programmation des périodes d'astreintes**

Sur la base du volontariat, les collaborateurs pourront occasionnellement être mis en astreinte sur une période délimitée

La programmation individuelle des périodes d'astreintes est portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance. Dans des circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance pourra être réduit jusqu'à un jour franc.

Il est recommandé qu'un collaborateur effectue au moins deux semaines complètes calendaires par mois sans astreinte.

### **9.2 – Compensation des astreintes**

Les parties conviennent que les salariés assujettis à des astreintes percevront une compensation sous forme de prime.

Le tableau ci-dessous détaille les astreintes et les primes correspondantes.

W<sup>h</sup> FP Y.C.

ASTREINTE	PRIME BRUTE
Nuit Semaine (19 h / 9 h)*	150 €
Nuit Vendredi à samedi (19 h / 9 h)*	185 €
Nuit Samedi au dimanche (19 h / 9 h)*	200 €
Nuit Dimanche au lundi (19 h / 9 h)*	185 €
Journée Samedi (9 h / 19 h)*	200 €
Journée Dimanche et jours fériés (9 h / 19 h)*	200 €
Semaine (6 h / 9 h) ou (18 h / 21 h) ou (21 h / 0 h)	60 €
Semaine complète	1000€

\* plage horaire comprise entre 8 et 12 heures

La mise en place des astreintes « semaine » devra être soumise au préalable à l'accord de la Direction des Ressources Humaines.

Un reporting des astreintes « semaine » sera transmis au CHSCT chaque année afin de vérifier le caractère exceptionnel des interventions pendant ces astreintes.

### 9.3 – Interventions pendant les astreintes

Le temps d'intervention pendant une période d'astreinte est considéré comme du temps de travail effectif.

#### 9.3.1 - Interventions pour les modalités I et II

Le temps horaire d'intervention, pendant les astreintes sera majoré comme suit :

	Taux de majoration
En semaine avant 21h ou à partir de 6H (hors horaires habituels de travail) ou Samedi 6h à 21h	25%
Nuit 21h à 6h	50%
Dimanche et jours fériés	100%

En cas d'intervention de nuit le dimanche ou un jour férié, le taux de majoration le plus favorable au salarié sera appliqué.

Il est expressément précisé que ces majorations contiennent déjà les majorations qui pourraient être dues au titre des heures supplémentaires.

Le salarié a le choix entre :

- la rémunération du temps d'intervention et de sa majoration,
- ou la récupération du temps d'intervention et de sa majoration.

Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos quotidien sera pris à compter de la fin d'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de ce repos quotidien.

En sus de ce qui précède, les salariés en modalité I et II intervenant le samedi, le dimanche, un jour férié ou une nuit le week-end (vendredi à samedi, samedi à dimanche, dimanche à lundi), bénéficieront de demi-journée ou journée de récupération selon les modalités suivantes :

W FP Y.C.

Temps d'intervention	Jour d'intervention	RECUPERATION
> à 4 heures et < ou = à 7,5 heures	Samedi	0,5 jour
> à 4 heures et < ou = à 7,5 heures	Dimanche ou jour férié	1 jour
> à 7,5 heures	Samedi	1 jour
> à 7,5 heures	Dimanche ou jour férié	1,5 jour

Il n'y a pas de cumul de temps entre deux interventions différentes au cours d'une même astreinte.

### 9.3.2 Interventions pour la modalité III

Pour les salariés travaillant selon la modalité III (réalisation de mission avec autonomie complète), les parties conviennent que les temps d'astreintes sont des situations étrangères à leur activité habituelle compte tenu de la perte de l'autonomie durant cette période. En conséquence, leur temps d'intervention dans le cadre d'astreinte n'est pas déduit du forfait en jours et est décompté en heures. Celles-ci pourront être payées ou récupérées selon les taux de majoration suivants :

	Taux de majoration
En semaine avant 21h ou à partir de 6H (hors horaires habituels de travail) ou Samedi 6h à 21h	25%
Nuit 21h à 6h	50%
Dimanche et jours fériés	100%

En cas d'intervention de nuit le dimanche ou un jour férié, le taux de majoration le plus favorable au salarié sera appliqué.

En cas de paiement des heures d'intervention, le salaire horaire de référence est égale à la rémunération fixe brute annuelle / (151,67h x 12 mois x 216 (Forfait jours Oracle) /218)

En cas de récupération, les parties conviennent qu'une journée récupérée est égale à 8 heures.

Le salarié a le choix entre :

- la rémunération du temps d'intervention et de sa majoration,
- la récupération du temps d'intervention et de sa majoration.

Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos quotidien sera pris à compter de la fin d'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de ce repos quotidien.

En sus de ce qui précède, les salariés en modalité III intervenant le samedi, le dimanche, un jour férié ou une nuit le week-end (vendredi à samedi, samedi à dimanche, dimanche à lundi), bénéficieront de demi-journée ou journée de récupération selon les modalités suivantes :

W FP Y.C.

Temps d'intervention	Jour d'intervention	RECUPERATION
> à 4 heures et < ou = à 7,5 heures	Samedi	0,5 jour
> à 4 heures et < ou = à 7,5 heures	Dimanche ou jour férié	1 jour
> à 7,5 heures	Samedi	1 jour
> à 7,5 heures	Dimanche ou jour férié	1,5 jour

Il n'y a pas de cumul de temps entre deux interventions différentes au cours d'une même astreinte.

### **Article 10 – Temps de déplacement**

Les temps de déplacement ne sont pas des temps de travail effectif.

#### **10.1 – Temps de déplacement professionnel en France métropolitaine (Corse comprise)**

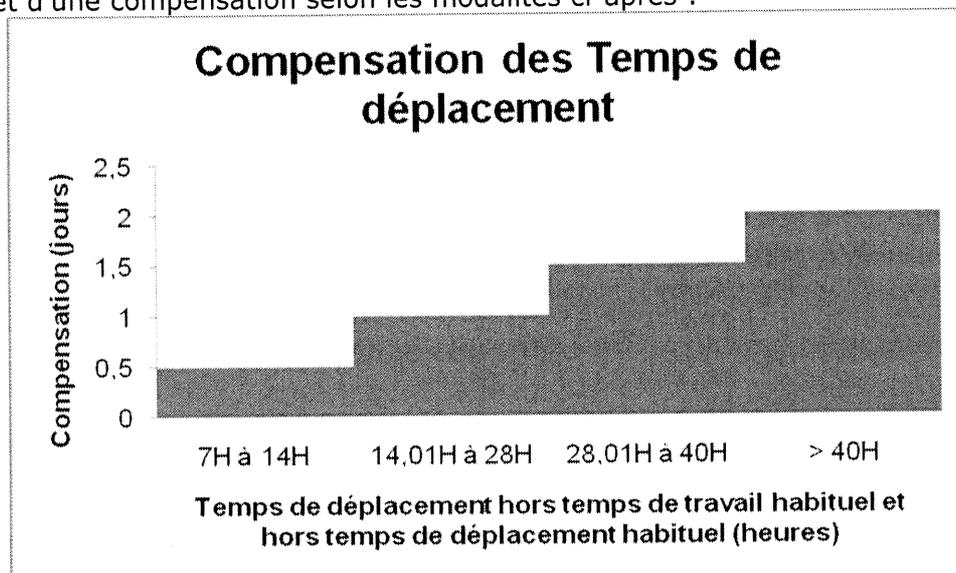
Le temps habituel de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail ne constitue pas un temps de travail effectif.

Constitue un temps de déplacement professionnel, le temps nécessaire pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail, autre que le lieu habituel de travail (par exemple : client, formation, réunion professionnelle...) et qui dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail. La part de ce temps de déplacement professionnel qui coïncide avec l'horaire de travail n'entraîne ni perte de salaire ni compensation.

Le lieu habituel de travail s'entend comme le lieu d'exécution du travail figurant au contrat de travail.

Il est recommandé que les temps de déplacement professionnels soient effectués prioritairement sur le temps de travail habituel et en dehors des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Le temps de déplacement professionnel fait l'objet d'un décompte par mois calendaire et fait l'objet d'une compensation selon les modalités ci-après :



W FP Y.C.

Lorsque le temps de déplacement professionnel excède 28 heures dans le mois, la compensation excédant une journée est obligatoirement récupérée.

### **10.2 – Délais de route pour une mission hors de France métropolitaine**

Le temps nécessaire pour se rendre sur le lieu d'une mission hors de France métropolitaine constitue un délai de route.

L'ordre de mission indique notamment le moyen de transport que le salarié doit emprunter pour se rendre sur le lieu de sa mission.

En application des dispositions de l'article 70 G de la convention collective Syntec, le temps de déplacement qui ne coïncide pas avec l'horaire normal de travail est payé ou récupéré.

La récupération doit être prise dans le semestre suivant son déclenchement.

### **10.3 – Délai de prescription**

Les organisations syndicales ont déclaré que certains salariés entendaient saisir la juridiction prud'homale afin d'obtenir l'indemnisation des temps de déplacement effectués préalablement au présent accord.

Sans que cela ne vaille reconnaissance du bien fondé de telles demandes, Oracle France accepte, en cas d'instance individuelle engagée par un salarié avant le 31 décembre 2011 aux fins d'indemnisation de temps de déplacement, que le délai de prescription soit porté de 5 à 6 ans.

### **Article 11 – Commission de suivi**

Une commission sera créée afin de suivre l'application de l'accord.

Ayant pour mission de suivre la mise en œuvre de l'accord, cette commission examinera les dysfonctionnements éventuels, proposera des mesures d'ajustement, établira un bilan annuel de la mise en place du présent accord dans l'entreprise.

La commission de suivi peut être alertée par les salariés ou les délégués du personnel sur les difficultés éventuellement rencontrées.

Elle sera composée d'un membre désigné par chaque organisation syndicale signataire et d'un nombre équivalent de représentants de la direction.

Les membres de la commission bénéficieront d'un crédit d'heures de 3 heures par trimestre. Le temps passé en réunion de la commission est considéré comme du temps de travail effectif.

La commission se réunira une fois par semestre, sur convocation par la direction. Une réunion extraordinaire peut être organisée à la demande d'un tiers de ses membres.

Les parties conviennent que la commission se réunira une fois par trimestre au cours de la première année de mise en œuvre du présent accord.

U<sup>U</sup> FP Y.C.

### **Article 12 – Date d’effet**

L’horaire hebdomadaire de 38H30 dans la limite de 216 jours travaillés par an prévu par l’article 5.2 pour les cadres en réalisation de missions et le nombre de 216 jours travaillés par an prévu par l’article 6.2 pour les cadres en réalisation de missions avec autonomie entreront en vigueur à partir du premier jour du mois suivant son dépôt à la Direction Départementale du Travail.

Les dispositions de l’article 10 du présent accord et les dispositions relatives aux modalités de décompte du temps de travail prévues aux articles 4.4, 5.5 et 6.5 entreront en vigueur dès que les managers auront été formés aux nouvelles modalités et les collaborateurs informés et, en tout état de cause, au plus tard le 1er janvier 2011.

Les autres dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er juin 2011 sauf stipulation différente d’un accord de substitution aux accords sur le temps de travail et sur les astreintes Sun Microsystems France qui serait conclu avant cette date.

Enfin, les salariés transférés de la société Sun Microsystems Services France qui ne disposait pas d’un accord sur le temps de travail, seront soumis aux dispositions du présent accord le 1er juin 2011, sauf stipulation différente d’un accord qui serait conclu avant cette date.

### **Article 13 – Clause de revoyure**

Les parties conviennent de se réunir, six mois après l’entrée en vigueur du présent accord, afin de faire le bilan des premiers mois de sa mise en œuvre en ce qui concerne :

- les temps de déplacement,
- les astreintes,
- les travaux exceptionnels.

Les parties conviennent dès à présent que cette réunion pourrait ouvrir une négociation de révision du présent accord en respectant la procédure de l’article 14.

### **Article 14 – Durée de l’accord, dénonciation, révision**

Le présent accord est conclu pour une indéterminée.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et comporter l’indication des dispositions dont la révision est demandée,

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties au présent accord devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte.

Les parties signataires ont la faculté de le dénoncer selon les dispositions des articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

W FP YC.

**Article 15 – Publicité et dépôt de l'accord**

Conformément aux dispositions des articles R.2231-1 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version originale sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la DIRRECTE.

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

Fait à Colombes, le 27 octobre 2010, en treize exemplaires originaux

Pour la Société ORACLE France



Pour les organisations syndicales représentatives :

CFDT



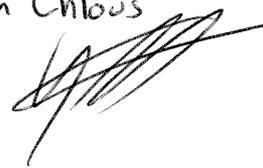
PRAROTTON

CFE-CGC

UNSA

CGT

Yan Chlous



CFTC

FO

## ANNEXE 1

## Répartition dans les différentes modalités, par fonctions, selon le global grade appliqué chez Oracle France

Modalité	Statut	Finances (hors contract specialist)	Juridique	contract specialist	HR	Paie
Modalité Standard	Employés	IC0	IC0	IC0	IC0	IC0
Modalité Standard	Cadres	IC1	IC1	IC1	IC1	IC1
Modalité Réalisation de missions	Cadres	IC2 à IC3	IC2	IC2	IC2 à IC3	IC2 à IC4
Modalité Réalisation de missions avec autonomie complète	Cadres	IC4 à M5	IC3 à M5	IC3 à M5	IC4 à M5	IC5 à M5
Hors modalité	Cadres Dirigeants	> M5	> M5	> M5	> M5	> M5

W FP Y.C.

**Répartition dans les différentes modalités, par fonctions, selon le global grade appliqué chez Oracle France (suite)**

Modalité	Statut	admin. / sales support	Business practice	Facilities
Modalité Standard	Employés	IC0	IC0	IC0
Modalité Standard	Cadres	IC1		IC1
Modalité Réalisation de missions	Cadres		IC1 à IC3	IC2 à IC3
Modalité Réalisation de missions avec autonomie complète	Cadres		IC4 à M5	IC4 à M5
Hors modalité	Cadres Dirigeants		>M5	>M5

W FP Y.C

**Répartition dans les différentes modalités, par fonctions, selon le global grade appliqué chez Oracle France (suite)**

<b>Modalité</b>	<b>Statut</b>	<b>IT Autres</b>	<b>IT Field service</b>	<b>PRODEV TRAD</b>	<b>PRODEV autres</b>
Modalité Standard	Employés	IC0	IC0	IC0	IC0
Modalité Standard	Cadres	IC1	IC1 IC2 IC3 IC4	IC1	
Modalité Réalisation de missions	Cadres	IC2 à IC3	IC5	IC2 à IC3	IC1 à IC2
Modalité Réalisation de missions avec autonomie complète	Cadres	IC4 à M5	M1-M5	IC4 à M5	IC3 à M5
Hors modalité	Cadres Dirigeants	>M5	>M5	>M5	>M5

W FP Y.C.

**Répartition dans les différentes modalités, par fonctions, selon le global grade appliqué chez Oracle France (suite)**

Modalité	Statut	Sales	sales renewal	Telesales	Presales
Modalité Standard	Employés	IC0	IC0	IC0	IC0
Modalité Standard	Cadres	IC1	IC1	IC1	
Modalité Réalisation de missions	Cadres	IC2	IC2 à IC3	IC2 à IC3	IC1 IC2
Modalité Réalisation de missions avec autonomie complète	Cadres	IC3 à M5	IC4 à M5	IC4 à M5	IC3 à M5
Hors modalité	Cadres Dirigeants	>M5	>M5	>M5	>M5

W FP Y.C.

**Répartition dans les différentes modalités, par fonctions, selon le global grade appliqué chez Oracle France (suite)**

<b>Modalité</b>	<b>Statut</b>	<b>Conseil</b>	<b>Formation</b>	<b>Marketing</b>
Modalité Standard	Employés	IC0	IC0	IC0
Modalité Standard	Cadres			
Modalité Réalisation de missions	Cadres	IC1 à IC3	IC1 à IC5	IC1 à IC3
Modalité Réalisation de missions avec autonomie complète	Cadres	IC4 à M5	M1 à M5	IC4 à M5
Hors modalité	Cadres Dirigeants	>M5	>M5	>M5

K FP Y.C.

**Répartition dans les différentes modalités, par fonctions, selon le global grade appliqué chez Oracle France (suite)**

<b>Modalité</b>	<b>Statut</b>	<b>Support personnalisé ACS</b>	<b>Support produit GCS (Global Support)</b>	<b>Support Customer Services</b>
Modalité Standard	Employés	IC0	IC0	IC0
Modalité Standard	Cadres		IC1 à IC3	
Modalité Réalisation de missions	Cadres	IC1 à IC3	IC4	IC1 à IC3
Modalité Réalisation de missions avec autonomie complète	Cadres	IC4 à M5	IC5 à M5	IC4 à M5
Hors modalité	Cadres Dirigeants	>M5	>M5	>M5

IX FP Y.C.

## ANNEXE 2

## Correspondances des positions et coefficients Syntec par Modalité

	<b>Position Syntec</b>	<b>Coefficient Syntec</b>
<b>ETAMs</b>	2.1	275
	2.2	310
	2.3	355
	3.1	400
	3.2	450
	3.3	500
<b>Cadres Standard</b>	1.1	95
	1.2	100
	2.1	105
	2.1	115
	2.2	130
	2.3	150
<b>Cadres en Réalisation de mission</b>	1.1	95
	1.2	100
	2.1	105
	2.1	115
	2.2	130
	2.3	150
	3.1	170
	3.2	210
	3.3	270
<b>Cadre en autonomie complète</b>	3.1	170
	3.2	210
	3.3	270

N° FP Y.C.

## ANNEXE 3

## Exemple de décompte du temps de travail pour les Modalités I

Nom du salarié :	XX
ID :	XXXX
Modalité :	Modalité I
Horaire contractuel :	Part-time / Full-Time - 37H/sem
Année fiscale :	FY11

Signature du salarié	Signature du manager
----------------------	----------------------

	Matin (heures)	Statut	Après-midi (heures)	Statut	Total (heures)	Pause et déjeuner (heures)	Commentaires
mardi 1 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
mercredi 2 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
jeudi 3 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
vendredi 4 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
samedi 5 juin 2010							
dimanche 6 juin 2010							
<b>Total semaine 1</b>					<b>29:36</b>		
lundi 7 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
mardi 8 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
mercredi 9 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
jeudi 10 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
vendredi 11 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
samedi 12 juin 2010							
dimanche 13 juin 2010							
<b>Total semaine 2</b>					<b>37:00</b>		
lundi 14 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
mardi 15 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
mercredi 16 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
jeudi 17 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
vendredi 18 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
samedi 19 juin 2010							
dimanche 20 juin 2010							
<b>Total semaine 3</b>					<b>37:00</b>		
lundi 21 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
mardi 22 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
mercredi 23 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
jeudi 24 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
vendredi 25 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
samedi 26 juin 2010							
dimanche 27 juin 2010							
<b>Total semaine 4</b>					<b>37:00</b>		
lundi 28 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
mardi 29 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
mercredi 30 juin 2010	3:42	Travaillé	3:42	Travaillé	7:24	1:00	
<b>Total semaine 5</b>					<b>22:24</b>		

W F.P.Y.C.

### ANNEXE 4

#### Exemple de décompte du temps de travail pour les Modalités II

Nom du salarié :	XX
ID :	XXXX
Modalité :	Modalité II Part-time / Full-Time –
Horaire contractuel :	Forfait 38H30/sem – 216j/an
Année fiscale :	FY11

Signature du salarié	Signature du manager
----------------------	----------------------

	Matin (heures)	Statut	Après-midi (heures)	Statut	Total (heures)	Pause et déjeuner (heures)	TEA	Commentaires
mardi 1 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
mercredi 2 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
jeudi 3 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
vendredi 4 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
samedi 5 juin 2010								
dimanche 6 juin 2010								
<b>Total semaine 1</b>					<b>32:00</b>			
lundi 7 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
mardi 8 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
mercredi 9 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
jeudi 10 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
vendredi 11 juin 2010	3:30	Travaillé	3:00	Travaillé	6:30	1:00		
samedi 12 juin 2010								
dimanche 13 juin 2010								
<b>Total semaine 2</b>					<b>38:30</b>			
lundi 14 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
mardi 15 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
mercredi 16 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
jeudi 17 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
vendredi 18 juin 2010	3:30	Travaillé	3:00	Travaillé	6:30	1:00		
samedi 19 juin 2010								
dimanche 20 juin 2010								
<b>Total semaine 3</b>					<b>38:30</b>			
lundi 21 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
mardi 22 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
mercredi 23 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
jeudi 24 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
vendredi 25 juin 2010	3:30	Travaillé	3:00	Travaillé	6:30	1:00		
samedi 26 juin 2010								
dimanche 27 juin 2010								
<b>Total semaine 4</b>					<b>38:30</b>			
lundi 28 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
mardi 29 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
mercredi 30 juin 2010	4:00	Travaillé	4:00	Travaillé	8:00	1:00		
<b>Total semaine 5</b>					<b>24:00</b>			

W FP Y.c.

**ANNEXE 5**  
**Exemple de décompte du temps de travail pour les Modalités III**

Nom du salarié :	XX
ID :	XXXX
Modalité :	Modalité III
Horaire contractuel :	Part-time / Full-Time -216j/an
Année fiscale :	FY11

Signature du salarié	Signature du manager
----------------------	----------------------

	Matin (jours)	Statut	Après-midi (jours)	Statut	Total (heures)	Commentaires
mardi 1 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
mercredi 2 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
jeudi 3 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
vendredi 4 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
samedi 5 juin 2010					0,0	
dimanche 6 juin 2010					0,0	
<b>Total semaine 1</b>					<b>4,0</b>	
lundi 7 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
mardi 8 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
mercredi 9 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
jeudi 10 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
vendredi 11 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
samedi 12 juin 2010						
dimanche 13 juin 2010						
<b>Total semaine 2</b>					<b>5,0</b>	
lundi 14 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
mardi 15 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
mercredi 16 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
jeudi 17 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
vendredi 18 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
samedi 19 juin 2010						
dimanche 20 juin 2010						
<b>Total semaine 3</b>					<b>5,0</b>	
lundi 21 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
mardi 22 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
mercredi 23 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
jeudi 24 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
vendredi 25 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
samedi 26 juin 2010						
dimanche 27 juin 2010						
<b>Total semaine 4</b>					<b>5,0</b>	
lundi 28 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
mardi 29 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
mercredi 30 juin 2010	0,5	Travaillé	0,5	Travaillé	1,0	
<b>Total semaine 5</b>					<b>3,0</b>	

N TP Y.C.



### ANNEXE 6 (Suite) Formulaire d'astreintes

#### > MODALITES :

- > Programmation des astreintes portée à la connaissance du salarié 15 jours à l'avance (1 jour Franc minimum en cas de circonstances exceptionnelles.)
- > Les Astreintes sont compensées par des primes
- > Les temps d'Intervention, considérés comme du temps de travail effectif, sont majorés (paiement ou récupération)
- > Il est recommandé qu'un collaborateur effectue au moins deux semaines complètes par mois sans astreinte.

#### > REGLES DE COMPENSATION ET DE MAJORATION:

##### >Astreintes :

Période d'astreinte	Prime Bute
Nuit de semaine (entre 19h et 9h)	150 Euros
Nuit de Vendredi a Samedi (entre 19h et 9h)	185 Euros
Journée de samedi (entre 9H et 19H)	200 Euros
Nuit de Samedi à Dimanche (entre 19h et 9h)	200 Euros
Journée de Dimanche et JF (entre 9H et 19H)	200 Euros
Nuit de Dimanche au Lundi (entre 19h et 9h)	185 Euros
En semaine (Entre: 6/9h;18/21h;21/Minuit)	60 Euros
Semaine Complete	1000 Euros

Les plages d'astreintes sont fixées obligatoirement pour une durée comprise entre 8H min et 12H maximum.

##### >Interventions :

Temps d'intervention	Prise en compte Heures d'intervention + Majoration	Majoration supplémentaires Récupération Obligatoire	
		Nuit Ven/Sam ou Nuit Dim/Lun ou Samedi	Nuit Sam/Dim ou Jour férié ou Dimanche
> à 4 heures et < ou = à 7,5 heures	Paiement ou récupération au choix du salarié		
> à 4 heures et < ou = à 7,5 heures		0,5 Journée	1 Journée
> à 7,5 heures		1 Journée	1,5 Journée

Il n'y a pas de cumul de temps entre deux interventions différentes au cours d'une même astreinte.

#### > PRINCIPALES LIMITES LEGALES :

- > 10 heures par jour (exceptionnellement et pour des raisons de service impérieuse, la durée quotidienne maximale peut être portée à 12 heures, dans la limite de l'amplitude journalière de 13 heures entre la prise de poste et sa fin)
- > Maximum : 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
- > Repos quotidien de 11 heures au minimum et un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien

W FP YC.

**Annexe 7**  
**Formulaire de travail exceptionnel (Nuit/Samedi/Dimanche/Jour férié)**

Formulaire de travail exceptionnel (Nuit/Samedi/Dimanche/Jour férié)					
Nom du salarié :		XX			
ID :		XXXX			
Modalité :					
Horaire contractuel :					
Date de l'intervention	Jour	Interventions			
		Heure de début	Heure de fin	Total (heures)	Motif
Récupération déclenchée (jours)					
Temps d'intervention		<input type="checkbox"/> Récupération		<input type="checkbox"/> Paiement	
Signature du salarié			Signature du manager		
<b>&gt; PRINCIPALES LIMITES LEGALES :</b>					
<p>&gt; 10 heures par jour (exceptionnellement et pour des raisons de service impérieuse, la durée quotidienne maximale peut être portée à 12 heures, dans la limite de l'amplitude journalière de 13 heures entre la prise de poste et sa fin)</p> <p>&gt; Maximum : 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives</p> <p>&gt; Repos quotidien de 11 heures au minimum et un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien</p>					
Tout formulaire incomplet ou non signé ne sera pas pris en compte par le service paie					

W

Y.C. FR