

ACCORD COLLECTIF

EGALITE ENTRE FEMMES ET HOMMES

[All4Her]

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**La société Oracle France SAS**, au capital de 7.617.978 euros, Inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro B 335 092 318, Dont le siège social est à Colombes (92700), 15 boulevard Charles de Gaulle, représentée par Madame Caroline ELBAZ, Directrice des Ressources Humaines dûment habilitée aux fins des présentes,

**D'UNE PART,**

**Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société :**

- **CFDT/F3C**, représentée par ses Délégués Syndicaux dans l'entreprise, Gustavo ARANGO, Isabelle CHELFAOUI, et Laurence LE HERVE,
- **CFE-CGC**, représentée par ses Délégués Syndicaux dans l'entreprise, Alain GODEFROY, Samuel GERAUD et Jean-Luc PARIS,
- **CFTC**, représentée par ses Délégués Syndicaux dans l'entreprise, Brigitte DESINDES, Frédéric GEORGI, Fabrice CAVAZZINI

**D'AUTRE PART,**

Handwritten initials and signatures in blue ink, including: SO, BD, JIP, FG, LE, AG, CS, and a large signature at the bottom.

## SOMMAIRE<sup>1</sup>

<b>PREAMBULE</b> .....	3
<b>Chapitre 1 - DISPOSITIONS GENERALES</b> .....	4
Article 1 – Le champ d’application.....	4
Article 2 – Les principes et domaines d’action .....	4
<b>Chapitre 2 - LA LUTTE CONTRE LES INEGALITES SALARIALES #More4Her#</b> .....	5
Article 3 – Les principes généraux et objectifs .....	5
Article 4 – La formation des managers et des recruteurs .....	5
Article 5 – L’allocation d’un budget dédié en vue de supprimer les principaux écarts .....	6
Article 6 – Les recommandations lors des revues de salaire (dites « focal »).....	8
Article 7 – La garantie d’un niveau de rémunération équivalent à l’embauche .....	8
Article 8 - La mise en place d’un programme M&A.....	8
Article 9 – Les objectifs et indicateurs de suivi.....	9
<b>Chapitre 3 - LA PROMOTION D’ORACLE AUPRES DES FEMMES</b> .....	10
Article 10 - La promotion des métiers Oracle auprès des jeunes femmes .....	10
Article 11 - La sensibilisation des acteurs de recrutement .....	10
Article 12 – Les objectifs et indicateurs de suivi.....	11
<b>Chapitre 4 - LA PROMOTION DES FEMMES AU SEIN D’ORACLE</b> .....	12
Article 13 – L’égalité d’accès à la formation.....	12
Article 14 – L’accélération de la carrière des femmes .....	13
Article 15 – La neutralisation des impacts du congé maternité/adoption.....	16
<b>Chapitre 5 - L’EVOLUTION DES MENTALITES #NoCliché4Her#</b> .....	18
Article 16 – La Charte You@Oracle.....	18
Article 17 – Actions de sensibilisation des managers .....	18
Article 18 – Campagne de promotion et de sensibilisation .....	18
<b>Chapitre 6 - LES DISPOSITIONS FINALES</b> .....	19
Article 19 - Information des salariés et publicité de l’accord .....	19
Article 20 - Clause de sauvegarde.....	19
Article 21 - Clause de revoyure.....	19
Article 22 - Durée et entrée en vigueur de l’accord.....	19
Article 24 - Révision .....	19
Article 25 - Publicité et dépôt.....	19

Handwritten notes in blue ink:

- 94
- JLB
- FC
- LLC
- FC
- FC
- AG
- FC
- FC
- FC

## PREAMBULE

Les parties au présent accord rappellent que le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses acceptions est au cœur des préoccupations d'Oracle France.

Outre les accords signés en 2010, 2011 et 2012, puis dernièrement en décembre 2014, un programme EMEA a été mis en place dès novembre 2013 affichant des engagements forts dans le domaine de l'égalité professionnelle.

L'analyse des statistiques de situations comparées met en exergue des avancées significatives mais confirme également que les efforts doivent être poursuivis dans de nombreux domaines.

La pratique a également permis de constater que certaines actions n'avaient pas eu les effets escomptés et devaient être adaptées pour garantir l'égalité des chances et de traitement des salariées.

Ainsi, est-il apparu que l'allocation d'une enveloppe budgétaire en vue de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes devait être accompagnée de mesures ciblées de nature à lutter contre les facteurs structurels des inégalités.

Seul un travail à la source permet de lutter durablement contre les inégalités persistantes, à savoir en matière de recrutement et de promotion professionnelle.

Dans cette optique, les parties se sont réunies afin de redéfinir certains moyens d'actions et d'associer aux engagements financiers des actions de sensibilisation ciblées.

Oracle France entend par conséquent, dans le cadre du présent accord, compléter et renforcer les engagements pris en 2014 en matière d'égalité femmes/hommes.

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre la Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi qui a intégré le thème de la négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans un ensemble de négociation plus vaste, qui comprend la lutte contre les discriminations, le handicap, la déconnexion ou encore le droit d'expression.

C'est ainsi que l'égalité professionnelle est intégrée au sein de l'accord cadre relatif au développement personnel et professionnel des Oracliens.

Concernant ce thème essentiel de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parties se fixent pour objectif général de promouvoir autant que possible l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

La Direction produira ses meilleurs efforts pour atteindre et réaliser les actions retenues compte tenu notamment de la situation et des particularités des métiers d'Oracle ainsi que du marché de l'emploi.

Enfin, il est expressément convenu entre les parties que si les dispositions légales et réglementaires venaient à être modifiées dans un sens plus favorables pour les collaborateurs, leur répercussion sur le présent accord serait immédiate à compter de l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "JLP", "FC", "LH", "G", "R", "A", "AG", and "Ae".

## Chapitre 1 - DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1 – Le champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise.

### Article 2 – Les principes et domaines d'action

En application des dispositions de l'article R.2242-2 du Code du travail, les parties ont retenu les domaines d'action suivants:

- les rémunérations effectives et suppressions des écarts de rémunération
- les conditions l'accès à l'emploi;
- l'accès à la formation professionnelle ;
- l'accès à la promotion professionnelle ;
- le déroulement de carrière.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les parties signataires ont fixé dans chaque domaine retenu, les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés permettant de les atteindre.

Les parties ont convenu de regrouper ces domaines d'actions sous trois thèmes :

- La lutte contre les inégalités salariales (rémunération effective et suppression des écarts)
- La promotion d'Oracle auprès des femmes (accès à l'emploi)
- La promotion des femmes au sein d'Oracle (formation, promotion et déroulement de carrière)

SK  
JIP  
UE  
FC  
RSD  
GA  
Re  
AG  
G R

## Chapitre 2 - LA LUTTE CONTRE LES INEGALITES SALARIALES #More4Her#

Les parties conviennent qu'il est essentiel, en marge des ajustements salariaux effectués grâce au budget dédié à supprimer les écarts les plus importants, de lutter contre les facteurs réels engendrant ces inégalités (notamment lors du recrutement, lors d'acquisitions et ou encore d'augmentation sans promotion professionnelle).

Aussi les parties signataires ont-elles décidé de lutter contre les freins identifiés à l'égalité et privilégier des mesures ciblées de nature à assurer une stricte égalité de rémunération tout au long du parcours professionnel.

### Article 3 – Les principes généraux et objectifs

Les rémunérations sont liées à la compétence des salarié(e)s, à leur niveau de qualification acquise dans les fonctions, de responsabilité, d'expérience professionnelle ainsi qu'à leur performance individuelle, sans distinction de sexe.

Un tableau comparatif indiquant l'effectif, le salaire de base médian, le salaire OTE médian distribués par Fonction, IC Level et genre sera mis à la disposition de l'ensemble des salariées, au travers du rapport égalité hommes femmes, afin de permettre aux salarié(e)s d'engager une discussion éclairée avec leur Manager.

La Société Oracle France entend également prendre les mesures concrètes suivantes destinées à corriger les écarts de rémunération.

### Article 4 – La formation des managers et des recruteurs

Afin d'assurer une égalité de rémunération au plus près du processus décisionnel, la Société s'engage à dispenser, par le biais de l'équipe Rémunérations & Avantages sociaux (C&B), des formations aux Managers France et recruteurs sur les guidelines/bonnes pratiques de rémunération comprenant une sensibilisation sur l'égalité salariale femmes/hommes (notamment lors de l'embauche). Il sera également dispensé une formation spécifique avant chaque revue de salaire.

Le responsable (N + 1) de chaque salarié(e) concerné(e) sera informé du suivi ou non de la formation de sensibilisation via l'intermédiaire des HR BP (Human Resources Business Partners).

Une communication reprenant les guidelines de la formation sera traduite en anglais et transmise aux Managers étrangers par le biais des HR BP (Human Resources Business Partners).

JLP  
SD  
FA  
PE  
GB  
AC  
GB  
LTC  
FR



#### **Article 5.4 - Méthodologie de distribution du budget**

Après étude des écarts de rémunération femmes/hommes, une analyse détaillée sera effectuée par l'équipe C&B pour les écarts de rémunération les plus importants ainsi que pour les cas individuels remontés par les membres de la Commission rémunération décrite ci-après.

Les ajustements seront décidés, après discussions avec le manager de la salariée concernée et la Commission rémunération, sur la base de recommandations de l'équipe C&B qui procèdera à l'analyse détaillée telle que décrite à l'article 5.2 ci-dessus, et en prenant en compte 3 critères ayant le même poids : le performance rating, le nombre d'année(s) dans le job et l'expérience professionnelle.

Des écarts de salaires pondérés seront ainsi obtenus et triés du plus grand au plus petit.

Le nombre de femmes qui verront leur rémunération ajustée sera déterminé en Commission Rémunération, de façon à distribuer la totalité du budget de 100 000€ par an.

Chaque rattrapage éventuellement décidé ne pourra ni être inférieur à 1200 € bruts ni excéder un plafond individuel de 8.000 € (Huit mille euros) bruts sur l'OTE annuel. Par exception et sur décision unanime des membres de la commission présents, ce plancher et/ou ce plafond pourraient être dépassés.

Il est rappelé que l'OTE (On target Earnings) annuel se compose du salaire de base de la salariée et de sa rémunération annuelle variable sur objectifs atteints à 100%.

Pour les collaboratrices Sales et Presales, le rattrapage de rémunération fixe et/ou variable sera intégré de manière à se rapprocher du « recommended split » en fonction du métier concerné.

Un rattrapage de salaire sur plusieurs années pourra éventuellement être décidé.

Les ajustements auront lieu dans les deux mois suivant l'analyse et la décision de répartition et seront portés à la connaissance de la collaboratrice concernée par le manager ou le responsable ressources humaines. En tout état de cause, les paiements interviendront, rétroactivement le cas échéant, au 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

Cette méthode pourra évoluer avec l'accord des membres de la Commission Rémunération décrite ci-dessous.

#### **Article 5.5 - Création d'une commission rémunération dédiée**

Indépendamment de la Commission Egalité professionnelle rattachée au Comité d'entreprise, la Direction et les organisations syndicales signataires conviennent de se réunir périodiquement au sein d'une Commission Rémunération dédiée à la répartition du budget défini par le présent article.

Cette Commission paritaire est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire de l'accord ainsi que de représentants de la Direction des Ressources Humaines et de l'équipe Rémunérations et Avantages sociaux (C&B).

En effet, chacun des membres de la Commission pourra jouer un rôle distinct :

- la DRH pourra assurer l'égalité professionnelle femmes/hommes et appuyer/soutenir les dossiers auprès des Lignes de métier ;
- l'équipe Rémunérations et Avantages sociaux pourra analyser la rémunération et appuyer les approbations ;

JLP BD  
GA RR AG  
LIT  
FG  
ke G

- les représentants des organisations syndicales assureront la défense des intérêts de la salariée.

En vue d'assurer la transparence des décisions de la Commission, seront également invités à participer aux réunions de la Commission rémunération les secrétaires du Comité d'Entreprise et du CHSCT (ou l'instance qui lui sera substituée le cas échéant).

La Commission se réunira chaque année au cours d'autant de réunions que nécessaire afin de convenir de la répartition du budget pour supprimer les écarts de rémunération tel que défini à l'article 3 du présent accord.

Les décisions de la Commission devront, pour être adoptées, faire l'objet d'un vote unanime.

En outre, une clause de confidentialité devra être signée par les membres de la Commission.

Le travail de cette commission sera effectué sans préjudice des dispositions de l'article L.2242-5 du code du travail prévoyant un suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

#### Article 6 – Les recommandations lors des revues de salaire (dites « focal »)

À l'annonce de chaque focal, en cas d'identification de différence individuelle, des alertes seront communiquées aux Managers par l'équipe Rémunérations et Avantages sociaux (C&B) en vue d'assurer l'égalité de rémunération femmes/hommes.

En cas de non prise en compte de ces alertes dans l'attribution des augmentations individuelles, un entretien sera organisé entre le Manager et la Direction des Ressources Humaines afin d'en étudier les raisons. La Direction des Ressources Humaines tiendra informées, le cas échéant, les hiérarchies concernées (RH, Ligne de Business et OWL).

#### Article 7 – La garantie d'un niveau de rémunération équivalent à l'embauche

En amont du recrutement, l'équipe Rémunérations et Avantages sociaux (C&B) formulera des recommandations auprès des acteurs du recrutement sur le salaire d'embauche des candidates en vue d'assurer l'égalité salariale à l'embauche, sous réserve de faisabilité.

#### Article 8 - La mise en place d'un programme M&A

La Société s'engage à proposer la mise en place d'un programme M&A qui aura pour objectif de prévoir :

- une analyse des écarts de rémunération femmes/hommes des sociétés qui seront acquises par Oracle France. Cette analyse sera effectuée après le LEC (« Legal Entity Combination ») et la détermination des grades/jobs équivalents Oracle (dit « mapping ») afin de déterminer les éventuels écarts de rémunération entre les femmes issues de l'acquisition et les salariés Oracle ;
- et, suite à l'acquisition, la prévision d'un budget dédié pour rattraper les éventuels écarts de rémunération identifiés comme étant égaux ou supérieurs à 15% entre les femmes et les hommes. Cet éventuel rattrapage des écarts interviendra un an après le LEC.

Les rattrapages seront effectués sur la base de l'OTE. Les écarts avérés seront réduits d'un minimum de 20%.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "SD", "GA", "PR", "AG", "JVP", "SG", "HC", "LIE", and "W".

### Article 9 – Les objectifs et indicateurs de suivi

Au 31 décembre 2016, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes constaté est de 3,82% en défaveur des femmes.

Bien qu'un tel écart de rémunération ne peut être entièrement satisfaisant tant pour La Direction des Ressources Humaines que pour les Organisations Syndicales Représentatives, ces dernières reconnaissent que l'effort fourni pour réduire cet écart et le résultat obtenu sont encourageants compte tenu de la moyenne nationale.

Néanmoins, elles s'engagent à tendre à supprimer les écarts de rémunération, et à tout le moins, de ne pas dépasser un écart de plus de 5%.

Par ailleurs, les parties se fixent pour objectif d'intervenir en amont sur les freins à l'égalité salariale.

Afin d'apprécier l'efficacité des actions au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient les indicateurs chiffrés suivants :

- écart de rémunération femmes/hommes ;
- taux de Managers et recruteurs français ayant suivi les formations de sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes.

RD  
YA  
RE  
JIP  
G  
SG  
FG  
AG

### Chapitre 3 - LA PROMOTION D'ORACLE AUPRES DES FEMMES

Le taux d'embauche des femmes au sein de la Société est de 21,8 % au 31 décembre 2016. Cette proportion s'explique essentiellement par la nature de l'activité de la Société et une surreprésentation des candidatures masculines sur certains métiers.

A titre informatif, l'étude Syntec Numérique de situation comparée femmes/hommes (datant de juin 2013), indique que, fin 2012, le taux de recrutement moyen est de 27%.

Des efforts peuvent cependant être entrepris afin de promouvoir les postes ouverts auprès des femmes et obtenir, à terme, un équilibre des candidatures entre les femmes et les hommes.

La prise de conscience des avantages et des freins au développement de la mixité des emplois est un préalable à l'engagement des entreprises dans les projets d'égalité professionnelle femmes/hommes.

#### Article 10 - La promotion des métiers Oracle auprès des jeunes femmes

Afin de faire connaître les métiers d'Oracle auprès des jeunes femmes, il est envisagé de représenter l'entreprise lors de forums d'orientation professionnelle et d'y promouvoir les métiers et profils dont la société aura besoin dans les années à venir afin de favoriser la mixité des candidatures. Cette mesure sera pilotée et animée par l'équipe de recrutement des apprentis.

A cette fin, les campagnes de communication internes en faveur de la promotion des femmes pourront être utilisées.

#### Article 11 - La sensibilisation des acteurs de recrutement

La Société rappelle qu'à chaque étape du processus de recrutement, les mêmes critères de sélection sont appliqués aux femmes et aux hommes afin que le choix s'établisse sur les critères objectifs que sont les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du ou des diplômes obtenus et les perspectives d'évolution professionnelle du candidat.

La Société s'engage à communiquer les « guide line » en matière de rémunération, une fois par an, via l'équipe C&B, auprès des différents acteurs du recrutement dans l'entreprise (Responsables ressources humaines, Managers et recruteurs) afin de les sensibiliser sur le principe d'égalité des candidatures entre les femmes et les hommes.

Un effort particulier sera assuré afin d'encourager le nombre de candidatures féminines, et par conséquent, le nombre de femmes recrutées.

A cet égard, un travail avec les équipes de recrutement au niveau EMEA sera réalisé:

- Revisiter les descriptifs de poste pour éviter de décourager les candidatures féminines ;
- Sensibiliser les recruteurs, à travers une formation e-learning, à la promotion des profils féminins et à la nécessité d'adapter leur discours et la présentation du poste de manière à ce qu'ils s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes ;
- Changer l'image d'Oracle via notamment des campagnes vidéos mettant en avant des parcours de femmes.

A ces actions s'ajouteront des sessions de formation de ces mêmes acteurs sur le principe d'égalité des

Handwritten notes and initials in blue ink at the bottom right of the page, including "SD", "GA", "RE", "AG", "CG", "JUL", "FG", "UE", and "le".

chances et de non-discrimination.

#### Article 12 – Les objectifs et indicateurs de suivi

Dans le processus de recrutement, la Société s'engage à garantir une stricte égalité de traitement entre les candidatures.

Au-delà, l'objectif est de tendre à un nombre de candidatures féminines équivalent au nombre de candidatures masculines.

A tout le moins, la liste de candidats sélectionnés (Short List) devra, dès lors que le profil correspond aux critères de l'offre, comporter au moins une candidature féminine.

Afin d'apprécier l'efficacité des actions au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient les indicateurs chiffrés suivants :

- Nombre de candidatures féminines/masculines.
- Nombre d'apprentis de sexe féminin et de sexe masculin.
- Taux de recrutement des femmes par Ligne de métiers.

SD  
GA  
FR  
JLP  
G  
AG  
AG

## Chapitre 4 - LA PROMOTION DES FEMMES AU SEIN D'ORACLE

### Article 13 – L'égalité d'accès à la formation

Au 31 décembre 2016, les taux d'accès à la formation professionnelle sont respectivement :

- de 92% pour les Femmes
  - de 99% pour les Hommes
- ⇒ Soit un écart de 7 points

Ces constats démontrent la qualité des efforts fournis en vue d'assurer un accès égalitaire des femmes à la formation professionnelle.

#### Article 13.1 Assurer une équité de la formation dans les différentes LOB

S'il est constaté qu'au sein d'un service, une femme n'a pas bénéficié d'une mesure de formation depuis 3 ans, la Direction des Ressources Humaines travaillera avec les managers à la mise en place d'un plan d'action nominatif pour chaque femme concernée, au sein de leur équipe, pour une mise en œuvre de ce dernier, au plus tard sur l'exercice fiscal suivant.

#### Article 13.2. Assurer un suivi à travers le bilan de formation

Les indicateurs contenus dans le bilan de formation feront la différenciation entre les femmes et les hommes.

#### Article 13.3. Actions de formation spécifiques en faveur des femmes tops talents

La formation doit permettre aux femmes d'accéder aux postes de management, dont les postes de management les plus élevés de l'entreprise.

Pour atteindre cet objectif, les parties conviennent de mettre en place un programme de formation spécifique tel que défini ci-après.

#### Article 13.4 – Objectif et indicateurs de suivi

L'objectif est d'assurer l'égalité d'accès à la formation entre les femmes et les hommes et dans tous les cas de s'assurer que le taux d'accès à la formation des hommes ne soit pas supérieur de plus de 2 points à celui des femmes. Un regard tout particulier sera porté à l'accès à la formation des populations féminines managériales.

Afin d'apprécier l'efficacité des actions au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient les indicateurs chiffrés suivants :

- Taux d'accès à la formation et écart entre les femmes et les hommes
- Nombre de femmes ayant bénéficié du programme dédié aux femmes top talents
- Taux d'accès à la formation des Managers et écart entre les femmes et les hommes
- Nombre de femmes n'ayant pas effectué de formation depuis 3 ans
- Nombre de formations e-learning suivies

Handwritten notes in blue ink:

- BD
- GA
- RE
- W
- JIP
- AG
- SO
- FG
- W

#### Article 14 – L'accélération de la carrière des femmes

Au 31 décembre 2016, le taux de promotion comparé est le suivant :

- Femmes : 3,8 %
- Hommes : 3,6 %

Soit un écart de 0,2 point en faveur des femmes.

Toutefois, au 31 décembre 2016, le pourcentage des femmes occupant des postes classés IC5 et M5 et M6 est de 19,18 % alors qu'elles représentent 25,9 % de l'effectif total.

Ainsi, si les femmes sont promues dans la même proportion que les hommes, elles demeurent sous-représentées dans les postes classés IC5, M5 et M6.

Il ressort de ces constats la nécessité de prendre des mesures afin d'inciter l'évolution des femmes notamment vers des postes de management, étant rappelé qu'à compétences et capacités similaires, les femmes et les hommes doivent disposer des mêmes possibilités d'accès à des postes à responsabilité.

Les parties signataires souhaitent préciser que cette mesure constitue, avec la suppression des écarts de rémunération, une priorité.

#### Article 14.1 Actions de soutien au développement professionnel des femmes

La Société s'engage à offrir la possibilité, pour les salariées justifiant d'un projet professionnel identifié, de bénéficier, à leur initiative, d'actions de formation sur les soft skills puis, éventuellement de sessions de coaching selon les besoins identifiés permettant de développer leur leadership et leur réseau.

Ces formations ont pour objectif de permettre aux femmes de mieux se positionner, négocier leur salaire ou encore de développer leur réseau pour rencontrer les personnes influentes ou décisionnaires dans leur métier, afin de se voir proposer, au même titre que les hommes, des opportunités professionnelles et réduire ainsi les inégalités.

Dans ce cadre, la Société s'engage à développer un partenariat avec OTD/Oracle Women Leadership (OWL).

#### Article 14.2 Actions de soutien à la visibilité des femmes

La Direction des Ressources Humaines d'Oracle et l'équipe OWL mettra en place un programme de campagnes vidéos appelé « 60''4Her », sous format court, promouvant des profils talentueux ou atypiques féminins.

Ces campagnes permettront notamment aux femmes d'assurer leur visibilité et de développer leur réseau interne et externe.

Ces vidéos seront réalisées trimestriellement et diffusées largement.

Handwritten notes and initials in blue ink, including "GA", "AC", "65", "JL", "AG", "90", "115", "41", and "re".

### Article 14.3 - Actions spécifiques en faveur des femmes top talents - 'Top talent Women program'

Deux programmes de formation seront déployés pour répondre aux objectifs suivants:

- Révéler les top talents en devenir ;
- Accélérer les carrières des top talents identifiées.

Ces programmes de formation s'inscrivent également dans la volonté d'accompagner les femmes dans la création et le développement de leur réseau.

#### 14.3.1 - Sélection des top talents

Les femmes bénéficiaires de l'un des deux programmes de formation tels que décrits à l'article 14.3.2 ci-dessous seront sélectionnées par un comité de sélection.

Ce comité sera composé de :

- Deux représentants de la DRH
- Un membre du CLB (Country Leader Board)
- Un membre de OWL

La sélection sera effectuée parmi les femmes identifiées dans les Talent Business Board et ayant obtenu une note d'au moins 4 pendant au moins deux années consécutives à leur évaluation annuelle. Pour celles qui n'auront pas été évaluées, les dossiers seront étudiés au cas par cas.

Chaque année, une promotion de 12 à 14 femmes maximum par cursus sera sélectionnée (nombre pair).

Les dossiers des femmes sélectionnées seront présentés au CLB pour valider leur entrée dans ces programmes.

Les femmes, ainsi que leur ligne managériale, seront informées de leur sélection par la Direction des Ressources Humaines.

#### 14.3.2 - Description des cursus de formation

##### 14.3.2.1 - Programme « révéler les talents »

Le programme « révéler les talents » consiste à repérer les jeunes talents chez les collaboratrices et à leur proposer un programme adapté qui serviront les objectifs suivants :

- Transversalité: organiser, coordonner et fluidifier les projets *cross job* au service des clients ;
- Agilité : se positionner et faire avancer les projets dans un contexte global et en mouvement (penser « global »/agir « local ») ;
- Stratégie: apporter de la valeur et de la hauteur de vue dans les pratiques professionnelles de chacune ;
- Relation: mettre le client au cœur de la relation et développer l'intelligence des situations.

Les premières sessions qui se dérouleront sur 2018 seraient construites autour de 4 modules d'une durée totale de 8 jours.

BD  
LIE GA RL  
JLP GS  
G-FC RL AS

#### 14.3.2.2 – Programme « accélérer les carrières »

Le programme « accélérer les carrières » consiste en une formation à travers un cursus construit autour de 6 modules d'une durée totale de 12 jours répartis sur une période de 8 mois.

Les premières sessions qui se dérouleront sur 2018 seraient construites autour de 6 modules d'une durée totale de 12 jours sur une période de 8 mois.

Ce programme implique un engagement et un investissement personnel des femmes à travers des ateliers valorisant la prise de risque, l'audace, la créativité et l'innovation. Il intègre également la construction, la finalisation et la présentation d'un projet qui fera l'objet d'une soutenance en fin de cursus, dont l'investissement en temps est estimé à une dizaine de jours.

Les objectifs de cette formation seront de:

- Développer les compétences en termes de leadership dans leur business, auprès de leurs équipes, de leurs pairs et de tout acteur stratégique ;
- Favoriser la prise de hauteur et l'influence des femmes dans leur rôle par une réflexion stratégique ;
- Rayonner et partager avec les équipes en termes d'innovations technologiques, intellectuelles et managériales.

#### 14.3.3 - Suivi des top talents

Les femmes participant à ce programme seront accompagnées par un mentor sélectionné par la Direction des Ressources Humaines et la collaboratrice concernée.

Un bilan de ces parcours sera présenté annuellement à l'Observatoire défini par l'accord cadre.

#### Article 14.4 - Organisation d'évènements pour aider les femmes à développer leurs réseaux

La Société s'engage à organiser des évènements pour aider les femmes à développer leur réseau (ex : Trophée golf).

En outre, la Société s'engage, dans la mesure du possible, à disposer en amont des calendriers évènementiels afin de veiller à ce qu'il y ait une représentation équitable des femmes et des hommes à ces évènements et remonter les incohérences aux personnes concernées.

#### Article 14.5 – Réévaluation des « mappings »

Il sera effectué une étude comparative femmes/hommes de l'ancienneté moyenne dans les grades par fonction (dit « jobcode »). Cette étude sera présentée à la Commission Rémunération. En cas de constat de « mapping » inadapté, il sera organisé un entretien afin d'envisager l'évolution professionnelle pour les salariées concernées tel que prévu à l'article ci-après.

#### Article 14.6 - Entretiens d'évolution de carrière

Un entretien d'évolution de carrière avec le service des Ressources Humaines pourra être organisé, à la demande de la salariée, pour faire le point sur sa carrière et ses opportunités d'évolution professionnelle.

#### Article 14.7 – Objectifs de progression et indicateurs de suivi

La Société se fixe pour objectif d'obtenir et maintenir l'égalité de taux promotion entre les femmes et les hommes en mettant l'accent sur l'accessibilité aux postes de management.

Afin d'apprécier l'efficacité des actions au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient les indicateurs

BD  
YA  
PE  
AG  
re  
96 86 518

chiffrés suivants :

- taux de promotion femmes/hommes
- nombre d'entretiens d'évolution professionnelle demandés
- nombre de femmes ayant bénéficié de sessions de formation de soft skills et/ou de coaching
- nombre de femmes ayant bénéficié de Top talent women program.

#### Article 15 – La neutralisation des impacts du congé maternité/adoption

L'objectif fixé par les parties est d'assurer l'égalité des femmes et des hommes dans l'évolution de carrière et de neutraliser les impacts du congé maternité/adoption sur le parcours professionnel.

##### Article 15.1 - Formation post congé maternité/ d'adoption

Chaque collaboratrice pourra demander, dans les 6 mois suivant son retour de congé maternité/adoption, à bénéficier d'une formation ayant vocation à faciliter sa réintégration dans le poste et permettre, le cas échéant, une remise à niveau de ses compétences.

##### Article 15.2 - Accompagnement lors des absences liées à la parentalité

Afin de minimiser les conséquences d'une absence pour congé maternité/d'adoption sur l'évolution professionnelle des salarié(e)s, la direction et les organisations syndicales, ont choisi la mise en place d'une disposition d'accompagnement spécifique aux futurs jeunes parents.

Les salarié(e)s pourront ainsi bénéficier d'une procédure d'accompagnement lors de leur départ avant un congé maternité ou d'adoption et d'une procédure d'accueil lors de leur retour à l'issue de ce congé.

Ainsi, il est entendu entre les parties, qu'une absence de quelques mois pour congé maternité/d'adoption se prépare :

- en amont du départ
- et nécessite, pour le retour, la mise en place d'une procédure de remise à niveau primordiale pour éviter une fragilisation professionnelle des dits salarié(e)s.

##### 15.2.1 - Entretien avant départ en congé maternité/d'adoption

L'objectif de cet entretien est d'informer les salarié(e)s des dispositifs d'aménagements possibles de leur temps de travail au sein de l'entreprise et évaluer les besoins éventuels en formations techniques nécessaires au cours de l'absence. Il sera également l'occasion de faire un point sur les impacts que le congé aura sur son plan de commissionnement le cas échéant.

Les salarié(e)s souhaitant bénéficier d'un entretien, avant leur départ en congés (maternité, adoption), réunissant le manager direct, le/la salarié(e) et un intervenant des Ressources Humaines, pourront le solliciter soit auprès de leur manager direct ou de leur HR manager.

Afin d'assurer une effectivité maximale aux présentes dispositions, la charte You@Oracle, rappellera l'existence de cet entretien.

SD  
GA G  
PE  
JIP G AG  
SG AG LIT KO

### 15.2.2 - Entretien préparatif d'un retour de congé maternité/d'adoption

L'objectif de cet entretien est de préparer au mieux le retour le/la salarié(e) absent(e) pour congé maternité/d'adoption, dans des conditions aussi bien compatibles avec son nouveau cercle familial qu'avec les besoins opérationnels inhérents à sa fonction dans l'entreprise.

Cet entretien devra être sollicité par le ou la salarié(e). Il pourra se tenir dans le mois qui précède la date supposée de la reprise d'activité ou dans le mois qui suit la reprise d'activité. Pour ce faire, il suffira au salarié de prendre contact par courrier ou email adressé à son HR Manager ou à son manager direct.

L'entretien sera mené par le manager, en présence éventuellement du HR Manager si sa présence est sollicitée. A cette occasion, les événements clés survenus durant son absence lui seront résumés (évolutions des produits, des marchés, du territoire commercial ; changements chez les clients et dans l'équipe ; modifications de structure ; de process ou autres...).

Il devra s'achever par un échange sur l'organisation du temps de travail éventuellement désiré par le ou la salarié(e).

Le/la salarié(e) pourra demander le support de l'équipe RH si besoin.

La date d'un entretien de suivi pourra être fixée entre les parties, par exemple un mois après la reprise d'activité.

Afin d'assurer une effectivité maximale aux présentes dispositions, la charte You@Oracle, rappellera l'existence de cet entretien.

### Article 15.3 – Augmentations de salaire au retour de congé de maternité/d'adoption

De la déclaration de grossesse jusqu'à 6 mois après son retour de congé de maternité ou d'adoption, la salariée se verra proposer l'augmentation de salaire de base correspondant à la moyenne des augmentations de salaire de base de son équipe (ensemble de personnes encadrées par un même manager) ou, dans les cas d'équipe internationale où la femme est la seule représentante de l'équipe en France, à la moyenne des augmentations de salaire de base d'Oracle France, étant entendu qu'il s'agit d'augmentations éventuelles accordées à l'occasion de la revue annuelle collective des salaires.

Les collaboratrices bénéficiant d'une rémunération variable se verront proposer l'augmentation moyenne du salaire OTE des membres de son équipe. Cette augmentation moyenne sera appliquée à son OTE et répartie, au choix de la salariée, entre son salaire de base et son variable conformément à son split fixe/variable actuel ou à ce qui a été appliqué à l'équipe.

### Article 15.4 – Indicateurs de suivi

Afin d'apprécier l'efficacité des actions au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient les indicateurs chiffrés suivants :

- Nombre d'augmentation post congé maternité et paternité.

BD  
GA  
PE  
JIP  
AG  
GK  
HC  
115  
40

Article 16 – Charte You@Oracle

Afin de permettre la diffusion auprès de tous les collaborateurs des dispositions du présent accord, les parties conviennent de les intégrer à la Charte You@Oracle.

Les parties conviennent également de rappeler dans la charte les règles légales relatives aux différents congés liés à la parentalité.

Article 17 – Actions de sensibilisation des managers

La Société s'engage à sensibiliser les managers aux bonnes pratiques à adopter en vue de promouvoir l'égalité femmes/hommes dans leurs équipes, notamment en termes d'évolution professionnelle.

A cet égard, la Société rappelle que les systèmes d'évaluation doivent uniquement être fondés sur les compétences, l'expérience, la performance et la qualité professionnelle.

Article 18 – Campagne de promotion et de sensibilisation

Conformément aux dispositions du chapitre 2 de l'accord cadre relatif au développement personnel et professionnel des Oracliens, une campagne de communication en faveur de l'égalité, mais également de sensibilisation aux discriminations, sera déployée.

BD  
SA  
pe  
CS  
JIP. AG  
96  
11E  
AG  
10

## Chapitre 6 - LES DISPOSITIONS FINALES

### Article 19 - Information des salariés et publicité de l'accord

L'ensemble des collaborateurs sera informé de la conclusion et de l'entrée en vigueur du présent accord par DBAMAIL (message envoyé en interne à tous les salariés). En outre, il sera mis à leur disposition sur l'Intranet.

### Article 20 - Clause de sauvegarde

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront être engagées dans les trente jours suivant la publication de la loi ou du décret, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

### Article 21 - Clause de revoyure

Les parties se sont entendues pour prévoir la faculté de se réunir avant le terme du présent accord afin de procéder à d'éventuels ajustements, et d'envisager les conditions de sa reconduction.

### Article 22 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur, sous réserve de l'accomplissement des modalités de dépôt prévues ci-après, à compter du 1er janvier 2018 et prendra fin le 31 décembre 2021.

Les parties conviennent de l'organisation de nouvelles négociations au cours des 4 mois précédant l'échéance du terme du présent accord, en vue de la période triennale suivante.

En cas d'échec des négociations, le présent accord sera alors caduc à l'échéance de son terme.

### Article 24 - Révision

L'ensemble des parties signataires peuvent convenir de rouvrir des négociations de révision du présent accord dans les conditions prévues par les articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

### Article 25 - Publicité et dépôt

Conformément aux dispositions des articles R.2231-1 et suivants et R.5121-29 du Code du travail, et à défaut d'opposition exercée par les organisations syndicales non signataires dans les conditions de forme et de majorité prévues par la législation, 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 DIRECCTE.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including: (CF), GA, PE, AG, SK, fg, JIP, B, and a stylized signature.

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

Un exemplaire du présent accord sera communiqué à l'Observatoire Paritaire des Négociations Collectives de Syntec (OPNC) par voie électronique à l'adresse suivante OPNC@syntec.fr.

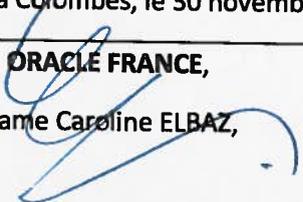
Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale signataire et un exemplaire sera également conservé par la Direction.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Fait à Colombes, le 30 novembre 2017, en 6 exemplaires originaux.

Pour **ORACLE FRANCE**,

Madame Caroline ELBAZ,



Pour les organisations syndicales représentatives :

**CFTC/SICSTI :**

Madame Brigitte DESINDES :



Monsieur Frédéric GEORGI :

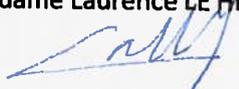


Monsieur Fabrice CAVAZZINI :

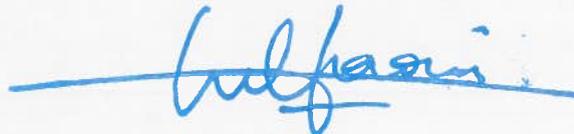


**CFDT/F3C :**

Madame Laurence LE HERVE :



Madame Isabelle CHELFAOUI :

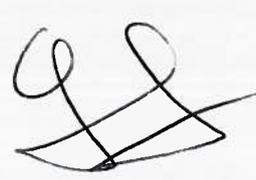


Monsieur Gustavo ARANGO :

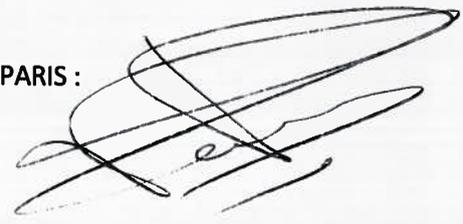


**CFE-CGC/SNEPSSI :**

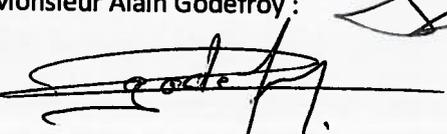
Monsieur Samuel GERAUD :



Monsieur Jean-Luc PARIS :



Monsieur Alain Godefroy :



BD  
GA  
pe  
JUP  
LE  
SG 16  
re