



ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI FEMININ ET A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ACCORD CONCLU ENTRE

La société STMicroelectronics S.A.,

Siège social : 29 bd Romain Rolland – 75669 PARIS CEDEX 14

N° SIRET : 341 459 386 00213
N° SIREN : 341 459 386
Code APE : 321 C
Effectif de l'entreprise : 8 525 (effectifs inscrits au 30 avril 2006)

La société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,

Siège social : ZI de Peynier /Rousset avenue Coq - 13790 ROUSSET

N° SIREN : 414 969 584
Code APE : 321 C
Effectif de l'entreprise : 1 137 (effectifs inscrits au 30 avril 2006)

La société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.,

Siège social : 850 rue Jean Monnet – 38920 CROLLES

N° SIREN : 399 395 581
Code APE : 321 C
Effectif de l'entreprise : 1 232 (effectifs inscrits au 30 avril 2006)

ci-après dénommées l'Entreprise,

Représentées par **Thierry DENJEAN**

Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales France, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées qui constituent ensemble une unité économique et sociale reconnue par Accords d'Entreprise des 7 juillet 1997 et 11 avril 2003

et Monique DONNADIEU

Responsable France « Employee Empowerment, Qualité et Responsabilité Sociale »

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de l'unité économique et sociale, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central,

D'autre part,

SOMMAIRE

ARTICLE 1 – CADRE JURIDIQUE	7
ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION	7
TITRE 1 – DEVELOPPER LA MIXITE DU RECRUTEMENT ET DE L’EMPLOI	8
ARTICLE 3 – COMMUNICATION EXTERNE	8
ARTICLE 4 – OBJECTIF DE REEQUILIBRAGE DES RECRUTEMENTS ...9	
4.1 - STAGIAIRES.....	9
4.2 – CONTRATS DE TRAVAIL STMICROELECTRONICS.....	9
4.2.1 – Recrutements Ingénieurs et Cadres.....	9
4.2.2 – Recrutements ATAM.....	10
4.2.3 – Recrutements Opérateurs.....	10
4.3 – INTÉRIMAIRES.....	10
4.4 – RÉÉVALUATION DES OBJECTIFS AU-DELÀ D’UNE ANNÉE.....	10
TITRE 2 – L’EQUITE DANS LE STATUT	10
ARTICLE 5 – REMUNERATION	11
ARTICLE 6 – AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES	11
ARTICLE 7 – EVALUATION DES PERFORMANCES ANNUELLES	12
ARTICLE 8 – MIXITE DES EFFECTIFS	12
ARTICLE 9 – CONGE DE MATERNITE, CONGE D’ADOPTION ET CONGE PARENTAL	12
9.1 – CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ D’ADOPTION.....	12
9.2 – CONGÉ PARENTAL.....	14
TITRE 3 – EVOLUTION DE CARRIERE	14
ARTICLE 10 – INDICATEURS	14
ARTICLE 11 – OUTILS DE GESTION DE CARRIERE	14
11.1 – PROCESSUS.....	14
11.2 – FORMATION PROFESSIONNELLE.....	15
TITRE 4 – L’EQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE	16
ARTICLE 12 – SENSIBILISATION A LA GESTION DE SON TEMPS	17
ARTICLE 13 – GERER SON TEMPS	17
13.1 – LE TEMPS PARTIEL.....	18
ARTICLE 14 – FAVORISER L’ACCES AUX SERVICES ET REDUIRE LES TACHES GOURMANDES EN TEMPS	18
TITRE 5 – METHODES ET MOYENS	19
ARTICLE 15 – INDICATEURS : TABLEAU RECAPITULATIF	19
ARTICLE 16 – MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L’ACCORD	19
16.1 – MISE EN ŒUVRE DE L’ACCORD.....	19
16.2 – COMMISSION DE SUIVI NATIONALE ET LOCALE DE L’ACCORD.....	19
16.2.1 – Composition.....	20
16.2.2 – Rôle.....	20
16.3 – COMMISSIONS EGALITÉ FEMMES/HOMMES NATIONALE ET LOCALE.....	21

TITRE 6 – COMMUNICATION INTERNE ET SENSIBILISATION DU CORPS SOCIAL	21
ARTICLE 17 – LE DEVELOPPEMENT DE LA COMMUNICATION INTERNE ET L’IMPLICATION DES ACTEURS	21
ARTICLE 18 – MISE EN OEUVRE - REVISION	22
18.1 – RÉVISION	22
18.2 – DÉNONCIATION.....	22
ARTICLE 19 – SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L’ACCORD	23
ARTICLE 20 – PUBLICITE – DEPOT DE L’ACCORD	23

PREAMBULE

Les signataires du présent accord affirment leur volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et la mixité de manière culturelle par un changement des mentalités et de manière concrète dans tous les domaines par l'adoption des mesures définies dans le présent accord.

En effet, considérant que l'entreprise a besoin de tous ses talents et que les enjeux de l'égalité professionnelle sont également importants dans la performance de l'entreprise, dans l'intérêt général des salariés et à destination des Femmes, la Direction et les Organisations Syndicales ont engagé une approche constructive de concertation et de dialogue social.

Les actions que définit cet accord ont pour objectif de corriger durablement les inégalités constatées, à partir de bilans quantitatifs et qualitatifs, et de proposer pour l'avenir des pistes impliquant l'ensemble du personnel dans leur mise en œuvre.

Les parties sont conscientes que l'efficacité de cet accord d'entreprise repose donc en grande partie sur l'implication et l'engagement de tous les acteurs locaux des Sociétés formant l'Unité Economique et Sociale STMicroelectronics France.

Les démarches à engager doivent également être conjuguées avec celles des différentes instances extérieures et partenaires externes (cabinets de consultants, écoles, universités, administrations, etc...), ceci, dans le but d'engager sur le long terme, un changement de fond conduisant à favoriser le développement de l'emploi féminin et de garantir l'équité, gage de sa cohésion sociale, de son efficacité et de son développement durable.

En effet, certaines inégalités professionnelles entre les Femmes et les Hommes persistent en grande partie en raison de représentations socioculturelles, de stéréotypes, de segmentation dans les formations et orientations initiales et donc de comportements qui dépassent le cadre du travail.

L'accord se propose de faire sauter le plafond de verre et de permettre aux Femmes de bénéficier de parcours professionnels sans discriminations.

Le présent accord vise donc à contribuer à un changement culturel durable dans le corps social de l'entreprise.

Par ailleurs, les parties sont d'accord pour établir le constat que les métiers de la Métallurgie sont des métiers essentiellement techniques marqués historiquement par une forte présence masculine. L'entreprise fait donc

aujourd'hui face à un déséquilibre structurel entre les Hommes et les Femmes qui subsiste encore en son sein.

Pour apporter la pérennité nécessaire à cette démarche engagée depuis quelques années et pour rester dans la dynamique des efforts consentis, il est apparu opportun de cristalliser les intentions communes de la Direction et des Partenaires Sociaux au sein d'un accord cadre.

Les parties conviennent de la nécessité de veiller à l'absence de toute forme de discrimination entre les Femmes et les Hommes tout au long de la carrière et notamment en matière de recrutement, de rémunération, de promotion, de mobilité et d'accès aux postes à responsabilités.

Cependant, les parties se sont accordées pour écarter une approche purement quantitative.

Il s'agit plutôt de privilégier une démarche qualitative, susceptible de pouvoir prendre en compte les situations personnelles de chaque personne sur chacun des différents sites de l'entreprise.

En effet, il est apparu que les efforts en matière d'Egalité professionnelle et de rémunérations entre les Femmes et les Hommes ne pouvaient être efficaces par le seul biais de mesures générales et théoriques. Les situations dans ce domaine étant aussi différentes que peuvent l'être les individualités qui font la richesse humaine de l'Unité Economique et Sociale STMicroelectronics France, seule une approche pragmatique et qualitative peut parvenir à faire évoluer durablement les statuts et les esprits.

Les changements de fond doivent donc être conduits dans une politique générale de l'entreprise qui s'inscrit dans la durée et le long terme.

Les parties s'accordent sur le fait que le présent accord définit une première série d'actions sur une durée d'un an. Une révision du présent accord est envisagée au 1^{er} janvier 2008, ceci afin d'actualiser le constat et les progrès et de dégager un nouveau volant d'actions appropriées.

Chaque site devra s'engager dès la signature de cet accord cadre dans une démarche volontaire concrétisée par l'animation effective de la commission parité du site, la formulation de propositions locales en tenant compte de leurs spécificités éventuelles devant déboucher sur un accord local établi dans le cadre du présent accord d'ici à fin 2007.

L'objectif est de mettre en place un dispositif d'actions précises et concrètes, un suivi au moyen d'indicateurs renseignés régulièrement. Son ambition sera plutôt réaliste dans sa phase initiale, pour privilégier des résultats réels et visibles.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'Accord Interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, la loi du 9 mai 2001 et la loi du 23 février 2006 qui

constituent le cadre réglementaire de référence sur l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes notamment en matière d'accès à l'emploi, de gestion des rémunérations, des promotions et des carrières, de maternité, d'adoption et de parentalité, ainsi que de temps partiel et d'organisation du temps de travail en général.

ARTICLE 1 – CADRE JURIDIQUE

Le présent accord est conclu dans le cadre :

- . des dispositions légales des articles L 123-1 et suivants du Code du Travail relatives à l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes ;
- . des dispositions légales des articles L 140-2 et suivants du Code du Travail sur l'Egalité de rémunération entre les Femmes et les Hommes ;
- . des dispositions légales notamment des articles L 132-27, L 132-27-1 et L 132-27-2 du Code du Travail qui concernent l'obligation de négocier dans l'entreprise, en matière d'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelles, sur les conditions de travail et d'emploi, et en particulier celles des salariés à temps partiel et sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;
- . des dispositions légales de l'article L 432-3-1 du Code du Travail relatives aux compétences du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement, en matière d'Egalité professionnelle ;
- . de l'article 22 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la Métallurgie de la Région parisienne dans ses dispositions étendues ;
- . des dispositions légales de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés des différents établissements du Groupe STMicroelectronics existant à ce jour (cf. annexe 1).

Il est rappelé ici que l'ensemble de ce groupe constitue une Unité Economique et Sociale unique formée par les accords d'entreprise du 7 juillet 1997 et 11 avril 2003.

Le système mis en place a vocation à s'appliquer à tout nouvel établissement qui viendrait à être créé. De même, la disparition d'un établissement, quelle

que soit la cause de cette disparition, n'est pas de nature à remettre en cause le présent accord, qui comporte les règles permettant de prendre en compte une telle évolution.

TITRE 1 – DEVELOPPER LA MIXITE DU RECRUTEMENT ET DE L'EMPLOI

Les partenaires conviennent de mettre en place un dispositif destiné à corriger ou prévenir tout déséquilibre pouvant exister sur l'un ou l'autre des sites concernés dans la structure de ses effectifs quels que soient les métiers.

Cet accord vise à attirer un nombre croissant de candidatures féminines, dans les métiers de STMicroelectronics où les Femmes sont le moins bien représentées à ce jour (cf. annexe 2).

ARTICLE 3 – COMMUNICATION EXTERNE

L'entreprise s'engage à développer des actions de communication externe dans le cadre d'une politique renforcée des relations avec les écoles en participant à des actions de communication externe sur l'image sociale et la représentation des métiers, dans les cadres ci-dessous :

- Assurer la mixité dans la communication visuelle et au niveau du vocabulaire dans les supports de communication (annonces), afin que la terminologie utilisée en matière notamment d'offre d'emploi et de définition de poste ne soit pas discriminante.
- Communiquer la volonté de mixité de l'entreprise auprès des partenaires traditionnels ou ponctuels en matière de recrutement (cabinets de recrutement, ANPE, APEC, agences d'intérim...).
- Communiquer sur la politique de mixité de STMicroelectronics auprès des Ecoles, Universités, IUT, Lycées et collèges de la région de chaque site, ceci afin de créer un besoin pour faire évoluer la proportion de Femmes dans les filières scientifiques.
- Garantir une représentation mixte des salariés de STMicroelectronics sur les Forums et dans les formations et autres interventions dans les Ecoles, Universités, colloques, etc...
- Entamer ou poursuivre au niveau de chaque site la collaboration de STMicroelectronics avec toute association ou collectivité susceptible d'apporter son concours à la réalisation de l'objectif de l'entreprise en terme de mixité du recrutement.
- Recenser et sensibiliser les intervenants salariés de chaque site (formateurs, conférenciers...) auprès des organismes de formations et des écoles cibles, sur la politique de mixité de chaque site.

Il s'agit ici d'énumérer les diverses actions qui devront être développées dans chaque établissement de l'entreprise afin d'adapter les objectifs généraux du présent accord avec les spécificités locales.

ARTICLE 4 – OBJECTIF DE REEQUILIBRAGE DES RECRUTEMENTS

Le processus de recrutement est unique et se déroule exactement selon les mêmes modalités entre les Femmes et les Hommes. Ce processus retient des critères de sélection identiques.

4.1 - STAGIAIRES

L'entreprise favorise l'accueil des stagiaires Femmes dans les métiers où elles sont particulièrement sous-représentées.

L'objectif est d'atteindre ou maintenir un niveau de recrutement au moins équivalent ou supérieur si possible au taux actuel (soit au niveau national 30 %) de Femmes présentes dans les formations cibles préparant aux métiers d'opérateurs, ATAM et Cadres.

4.2 – CONTRATS DE TRAVAIL STMICROELECTRONICS

La proportion Femmes/Hommes dans le recrutement externe doit correspondre à la répartition existante à la sortie des écoles cibles. L'objectif est d'atteindre en terme de recrutement un niveau au moins équivalent et si possible supérieur au taux de Femmes présentes pour l'année en cours dans les formations préparant à tous les métiers présents dans l'entreprise en ce qui concerne les postes débutants.

En aucun cas, le sexe, l'âge ou tout autre critère discriminant ne doit être un critère éliminatoire.

4.2.1 – Recrutements Ingénieurs et Cadres

Pour les postes expérimentés : l'objectif cible est un taux de mixité au moins équivalent au taux de Femmes employées pour l'année en cours dans l'industrie de l'électronique (référence FIEE : 35%).

Pour les postes débutants (0 à 3 ans) : l'objectif est de recruter un taux de Femmes au moins équivalent au taux d'étudiantes en dernière année des Ecoles partenaires. L'entreprise souhaite atteindre un taux de l'ordre de 30 %, taux réalisé en 2005. En fonction de la cartographie des métiers, cet objectif pourra être réajusté ponctuellement par accord local.

La liste des Ecoles cibles (postes Ingénieurs) sera revue afin de l'ouvrir à des Formations préparant aux compétences demandées par l'entreprise et présentant une plus grande mixité. (cf. Annexe 3).

Une attention particulière sera notamment portée sur les CIFRE.

4.2.2 – Recrutements ATAM

L'objectif au niveau national de l'entreprise dans la catégorie ATAM est de l'ordre de 30 % de Femmes sur les deux prochaines années.

Une attention particulière sera notamment portée sur les contrats d'apprentissage, de professionnalisation, et toute autre forme de contrats d'insertion professionnelle permettant notamment de favoriser un accès à la filière du semi-conducteur à du personnel féminin ayant une formation de base générale de niveau Bac ou inférieur.

4.2.3 – Recrutements Opérateurs

L'objectif au niveau national de l'entreprise dans la catégorie Opérateurs est de l'ordre de 50 % de Femmes sur les deux prochaines années.

Une attention particulière sera notamment portée sur les contrats d'apprentissage, de professionnalisation, et toute autre forme de contrats d'insertion professionnelle permettant notamment de favoriser un accès à la filière du semi-conducteur à du personnel féminin ayant une formation de base générale de niveau Bac ou inférieur.

4.3 – INTERIMAIRES

Le taux de recrutement en mission d'intérim devra être égal au taux de recrutement défini ci-dessus pour les contrats de travail ST et par catégorie professionnelle.

4.4 – REEVALUATION DES OBJECTIFS AU-DELA D'UNE ANNEE

Ces objectifs seront ensuite déterminés dans le cadre des consultations obligatoires au sein du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement, après consultation de la Commission Egalité Femmes/Hommes qui existe en leur sein.

La modification de ces objectifs cibles fera nécessairement l'objet d'un avenant au présent accord cadre, qui est conclu pour une durée indéterminée.

TITRE 2 – L'EQUITE DANS LE STATUT

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les Femmes et les Hommes est réaffirmé comme fondamental.

L'objectif des mesures de ce chapitre est de garantir des niveaux

équitables entre les Femmes et les Hommes, dans les différentes matières liées à leur statut, à savoir notamment : la rémunération moyenne, l'augmentation moyenne, l'appréciation de performance, la classification et la qualification.

Les communications sur les processus de gestion des ressources humaines (management de la performance, politique salariale...) intégreront des messages destinés aux Managers mettant en œuvre l'équité dans le statut.

ARTICLE 5 – REMUNERATION¹

L'entreprise rappelle le principe en vigueur de barèmes d'embauches strictement égaux entre les Femmes et les Hommes. A performance égale, la Direction s'attachera à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps.

Dans ce sens, l'entreprise confirme sa volonté de garantir l'évolution de la rémunération des Femmes et des Hommes, selon les mêmes critères basés uniquement sur les performances de la personne, ses compétences et son expérience professionnelle.

Lorsque pour un même niveau de responsabilités un écart de rémunération est constaté, la situation individuelle de l'intéressée doit être analysée afin d'identifier les raisons. En l'absence de justification, des actions spécifiques correctives de la situation devront être engagées.

A cet effet, la comparaison des rémunérations² par coefficient et par Job-Grade fera l'objet d'un examen annuel avec les Partenaires Sociaux sur chaque site et pourra donner lieu à des ré-équilibrages au niveau national et/ou local, après appréciation de la situation.

ARTICLE 6 – AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

La comparaison des pourcentages d'augmentations annuelles Femmes/Hommes au sein de chaque catégorie (Opérateurs/ATAM, Cadres) par niveau (coefficient, Job-Grade) et par note, sera présentée aux Partenaires Sociaux au niveau national et sur chaque site.

Dans l'hypothèse du constat de décalages, la Direction des Ressources Humaines des sites concernés interviendra auprès des Managers pour une analyse de la situation. En cas de constat avéré d'écart non lié à l'application de la politique salariale, une action correctrice sera engagée en coordination avec le management concerné.

¹ Salaire de base + part variable + Stock options et distribution d'actions gratuites

² La rémunération s'entend de l'ensemble des éléments bruts : salaire de base + primes diverses

ARTICLE 7 – EVALUATION DES PERFORMANCES ANNUELLES

Afin de respecter l'équité dans l'attribution des évaluations, une comparaison de la répartition des évaluations Femmes/Hommes sera présentée aux Partenaires Sociaux au niveau national et sur chaque site.

Cette répartition sera analysée au sein de chaque catégorie (Opérateurs/ATAM, Cadres) et par niveau de responsabilités.

Dans l'hypothèse du constat de décalages, la Direction des Ressources Humaines des sites concernés interviendra auprès des managers pour une sensibilisation et une analyse de la situation. En cas de constat avéré d'écart non lié à l'application des systèmes d'évaluation de la performance, une action correctrice sera engagée en coordination avec le management concerné.

ARTICLE 8 – MIXITE DES EFFECTIFS

Un objectif cible sera défini dans chaque établissement/organisation en terme de pourcentage de Femmes sur le site à moyen terme (en cohérence avec les objectifs cibles prévus dans le présent accord au niveau national).

Une analyse de la mixité par Organisation sera effectuée annuellement et présentée aux Partenaires Sociaux.

Un objectif minimum de mixité pour toutes les catégories représentées dans l'entreprise (Ingénieurs et Cadres, OATAM, Opérateurs) sera défini pour chaque établissement sur la base du travail de la Commission locale, de la situation actuelle et du découpage existant des organisations.

Cet objectif de mixité sera intégré dans les « Top Pages » des Organisations et sera communiqué une fois par an à la Commission Egalité.

Une démarche de la Direction des Ressources Humaines de chaque site sera mise en oeuvre pour les Organisations ne répondant pas à cet objectif, ceci afin de comprendre et définir les actions adaptées permettant de faire évoluer cette réalité.

ARTICLE 9 – CONGE DE MATERNITE, CONGE D'ADOPTION ET CONGE PARENTAL

9.1 – CONGE DE MATERNITE ET CONGE D'ADOPTION

Les parties rappellent que le congé maternité et le congé d'adoption sont considérés, comme du temps de travail effectif notamment pour :

- la détermination des droits à l'ancienneté.
- la répartition de l'intéressement et de la participation.

- le calcul des congés payés, du treizième mois...

La personne concernée aura un entretien d'appréciation des performances avec son Manager avant son départ en congé de maternité. L'évaluation sera établie à cette occasion. En cas d'adoption ou en cas de départ anticipé en congé maternité, l'entretien pourra avoir lieu avant ou pendant le congé (d'adoption, maladie,...) à une date convenue entre les parties. Elle bénéficiera également d'un entretien avec son Manager lors de son retour.

Les conditions de retour et la poursuite du déroulement de carrière seront envisagées avant le départ et à leur retour par les mesures suivantes :

- avant le départ en congé de maternité : le départ en congé de maternité est utilement préparé en amont par un entretien spécifique entre le hiérarchique et la salariée. Cet entretien est l'occasion d'aborder en commun les modalités d'avancement du travail avant le départ en congé de maternité et le déroulement de la période de grossesse.
- un mois avant la reprise, la salariée se verra proposer par son responsable hiérarchique un entretien individuel, afin d'envisager avec le support de la Direction des Ressources Humaines, les conditions de sa réintégration, soit dans l'emploi d'origine, soit dans un emploi de même qualification professionnelle. A cette occasion, les éventuels besoins en matière de formation professionnelle sont envisagés.

Afin d'adapter la charge de travail autant que possible, ces entretiens seront l'occasion d'analyser conjointement et de s'engager mutuellement sur l'état d'avancement de la réalisation des tâches, les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ ou après le retour, et enfin sur les mesures de formation éventuellement nécessaires.

La Femme en congé de maternité ou le parent en congé d'adoption bénéficiera d'une garantie spécifique, dès lors qu'il sera absent plus de huit semaines sur un même exercice pour quelque motif que ce soit lié à la grossesse, d'une augmentation au moins égale au budget Mérite à laquelle s'ajouteront, le cas échéant, les primes variables liées aux objectifs et correspondant aux périodes travaillées de l'année en départ pour maternité ou adoption.

Le principe du remplacement des salariés en congé maternité ou congé adoption, est réaffirmé.

Enfin, afin de limiter les effets liés à l'éloignement de l'entreprise sur une longue période et pour faciliter un retour à l'activité professionnelle à l'issue du congé, les Partenaires Sociaux sont invités sur chaque site à réfléchir aux moyens de préserver autant que possible un lien permettant à la

personne absente de recevoir les principales informations relatives à la vie de l'établissement et de l'entreprise, voire de son service. Une telle mesure devra bien évidemment concerner les seules personnes désireuses de garder un tel lien tout au long de leur absence.

9.2 – CONGE PARENTAL

Une Femme ou un Homme en congé parental (de 1 à 3 ans) bénéficiera chaque année de la moyenne des augmentations hors promotion des années passées en congé parental.

TITRE 3 – EVOLUTION DE CARRIERE

L'entreprise STMicroelectronics s'engage à veiller à ce que le flux des promotions respecte dans une approche pluriannuelle la répartition Femmes/Hommes.

ARTICLE 10 – INDICATEURS

Les parties conviennent de la mise en place d'indicateurs de suivi de carrière qui seront communiqués aux Partenaires Sociaux par la Direction des Ressources Humaines de chaque site :

- taux de promotion Femmes/Hommes par Organisation et par site.
- taux de job description de postes Femmes/Hommes, la description devant être actualisée tous les 3 ans au minimum.
- mesure de la vitesse d'évolution Femmes/Hommes par coefficient et Job-Grade, par Organisation et par site.

ARTICLE 11 – OUTILS DE GESTION DE CARRIERE

11.1 – PROCESSUS

Les parties conviennent de l'importance de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le respect de leur ambition respective d'évolution professionnelle.

Il est proposé de s'assurer de la bonne utilisation des processus existants et aussi de la mise en place pour chaque salarié-e de nouveaux indicateurs de gestion et de suivi de carrière.

D'une manière générale, ce processus mettra en évidence le fait que le cycle de carrière d'un salarié Homme ou Femme peut être différent d'un individu à un autre et la nécessité d'actions de redynamisation de carrière, après un

congé parental par exemple. Ces actions pourront prendre la forme de stages de formation.

Dans le processus d'entretien annuel, il est rappelé que la rubrique évolution de carrière est une des voies possibles d'expression.

Dans le processus de People Review seront examinées systématiquement avec les Managers les évolutions des Femmes de l'Organisation depuis la précédente revue. De ce constat, pourront être proposées des actions appropriées.

Dans le cadre des réorganisations, la nécessité de la participation du Responsable des Ressources Humaines est re-confirmée notamment dans la phase de constitution des équipes.

La Direction des Ressources Humaines a pour rôle d'accompagner les Managers et de s'assurer que les candidats internes Femmes/Hommes sont évalués sur les mêmes critères non discriminants.

Afin d'améliorer l'information sur les métiers, des conférences spécifiques seront organisées présentant les postes types et les passerelles entre les fonctions.

Sera mesuré le positionnement des Femmes dans la position III de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie de la région parisienne.

11.2 – FORMATION PROFESSIONNELLE

L'accès des Femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux Femmes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

En effet, la formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour l'entreprise et un droit ouvert à tous les salariés, Femmes et Hommes.

L'entreprise s'engage donc à ce que les moyens apportés pour le développement professionnel de chacun(e) et pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise soient équilibrés dans leur répartition entre les Femmes et les Hommes.

L'examen annuel du nombre d'heures de formation Femmes/Hommes sera présenté aux Partenaires Sociaux de chaque site dans un objectif d'équité.

Une démarche de la Direction des Ressources Humaines de chaque établissement sera engagée auprès des Organisations ne répondant pas à cet objectif d'équité.

Formations managériales :

Des modules de formation intégrés aux formations Managériales visant à mettre en évidence les stéréotypes et l'intérêt de la mixité.

Les formations suivantes seront créées :

- Sessions de formation qui aident les individus à se positionner dans un environnement plutôt masculin, à développer la confiance en soi,
- Développement du coaching et du mentoring.

Les formations suivantes seront renforcées :

- Développement personnel,
- Formations permettant un changement de métier,
- Formation MIM.

L'information sur la Formation sera également renforcée.

Autres initiatives :

Les « communautés ouvertes d'échanges » seront encouragées. Ceci dans la mesure où elles permettront de développer le partage d'expérience, le conseil, avec des moyens définis sur chaque site.

Par ailleurs, un entretien individuel de formation est proposé au retour d'une longue absence, et notamment à la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental. Ce doit être l'occasion donnée aux Femmes comme aux Hommes ayant suspendu temporairement leurs activités professionnelles de faire l'analyse de leurs besoins de remise à niveau, et de reprendre leur activité professionnelle dans de bonnes conditions.

TITRE 4 – L'EQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

L'objectif du présent accord étant de garantir l'équité professionnelle Femmes/Hommes, il est apparu nécessaire de prendre en compte l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ; ceci s'appuyant sur le constat des différences de rôles dans notre société, notamment dans la sphère familiale.

Seront pris en compte, à ce titre, tous les événements familiaux au-delà de la maternité, de l'adoption et éventuellement du congé de présence parentale.

Dans ce sens, des axes de progrès seront recherchés en ce qui concerne l'impact de la maternité ou du congé parental à temps plein ou à temps partiel sur les actes de carrière : la démarche visée consiste à améliorer les conditions de retour et la poursuite du déroulement de carrière, en les préparant avant le départ et à leur retour (cf. article 9).

Par ailleurs, l'entreprise, par la mise en oeuvre de moyens facilitant des démarches de vie quotidienne, le service à la personne, a pour ambition de contribuer à cet objectif d'équité professionnelle. A cet effet, les Commissions Egalité locales devront soumettre des propositions d'ici la fin 2007 adaptées au contexte géographique et démographique des sites, des mesures concourant à cette démarche.

Il s'agit d'un objectif placé au cœur de la démarche qualitative et pragmatique choisie par les signataires du présent accord.

ARTICLE 12 – SENSIBILISATION A LA GESTION DE SON TEMPS

Le phénomène de la « double journée » de travail (travail et enfants), souvent exprimé par les salariés, conduit à proposer la mise en place d'actions de sensibilisation.

L'objectif de ces actions étant la prise de conscience de la nécessité, pour chacun, de cette gestion de son temps, de sa marge de manœuvre, de sa capacité de choix.

Seront organisées des formations dans les domaines de :

- la gestion du temps et des priorités,
- la gestion du stress.

Ces formations seront établies sur chaque site selon des modalités pratiques laissées à la libre appréciation des acteurs locaux (Ateliers...).

Il serait souhaitable de donner aux salariés la possibilité de mieux gérer les temps dédiés à leurs activités professionnelles et personnelles.

ARTICLE 13 – GERER SON TEMPS

Au cours de la carrière professionnelle, la vie personnelle et familiale conduit à un besoin variable d'adaptation de son temps de travail.

Seront mis en place des indicateurs de mesure et de contrôle de l'équité (rémunération, notation, pourcentage d'augmentation) comparant les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein.

13.1 – LE TEMPS PARTIEL

Les parties reconnaissent le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel notamment en matière d'accès à la formation, de rémunération, de promotion et d'évolution de carrière.

Il est demandé que les objectifs annuels et les plannings prennent en compte le temps de travail réel, notamment pour les personnes à temps partiel.

Afin de définir des actions, la Commission Egalité pourra faire des propositions en 2006. Les domaines d'investigation porteront sur le temps de travail, l'organisation du travail, le travail à distance...

Il apparaît souhaitable de mener une réflexion sur l'organisation du travail, les valeurs actuelles, les moyens ; cela afin de contribuer à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Pour cela, un groupe de travail est chargé d'élaborer des propositions.

D'ores et déjà, il est recommandé d'éviter les réunions tardives en fin de journée (conformément aux dispositions locales sur le temps de travail).

Pistes de réflexion du groupe de travail pour 2006 :

- Flexibilité du temps partiel (fonction du besoin individuel et de l'entreprise),
- Télétravail,
- Introduire l'idée que l'organisation du travail doit s'adapter aux différents temps de travail (temps plein, temps partiel...). Efficacité versus temps de travail ?
- Polyvalence, binômes,
- Stéréotypes...

ARTICLE 14 – FAVORISER L'ACCES AUX SERVICES ET REDUIRE LES TACHES GOURMANDES EN TEMPS

Au sein de chaque Direction des Ressources Humaines locale, un dispositif de recueil des besoins des salariés pourra être organisé afin de définir des initiatives du type mise en place de conciergeries, CESU,...

Un bilan annuel, établi sur la base de ce recueil, est présenté à la commission égalité Femmes/Hommes. A partir de ce rapport, pourront être mises en place des actions pour faciliter la vie quotidienne : guichet multiservices, entretien et petites réparations voiture depuis le site ...

Ce recueil se fera selon des modalités laissées à l'appréciation des acteurs locaux en matière d'Egalité professionnelle, étant entendu que les moyens employés pour le recueil des informations devront garantir dans la mesure où cela est possible l'anonymat et la sincérité des informations souhaitées.

TITRE 5 – METHODES ET MOYENS

La démarche initiée dans le présent accord suppose la détermination de méthodes et l'allocation de moyens et de budgets, afin que les objectifs et les intentions mentionnés ne restent pas « lettre morte ».

Il s'agit ici de formaliser les indicateurs qui permettront de déterminer du succès de la démarche qualitative d'amélioration durable de l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

ARTICLE 15 – INDICATEURS : TABLEAU RECAPITULATIF

cf. Annexe 4

ARTICLE 16 – MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

16.1 – MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

La mise en œuvre du présent accord comporte des principes et objectifs qui s'appliquent immédiatement pour être mis en œuvre par l'ensemble des sites.

Un coordinateur national sera nommé pour assurer notamment la mise en place du présent accord.

Pour certaines actions nécessitant la prise en compte de spécificités locales, le présent accord sera soumis aux commissions égalité et aux organisations syndicales locales. L'organisation des plans d'actions sur chaque site devra être élaborée d'ici à la fin de l'année dans le cadre de la négociation d'un accord d'établissement. Ces plans d'actions feront l'objet d'un suivi sur toute la durée de l'accord dans le cadre des rapports présentés à la commission égalité et seront communiqués à la commission de suivi.

16.2 – COMMISSION DE SUIVI NATIONALE ET LOCALE DE L'ACCORD

Sans préjudice des attributions des Institutions Représentatives du Personnel, une commission de suivi du présent accord est mise en place au niveau national et au sein de chaque site.

Cette commission aura pour rôle principal de faire vivre le présent accord et de servir de correspondant et de référent à la commission Egalité professionnelle prévue à l'article L 434-7 du Code du Travail mise en place au sein du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement.

En outre, la mise en place de ces Commissions ne doit pas aboutir à retirer aux acteurs locaux, le devoir de prendre les initiatives de nature à garantir le succès de la démarche engagée dans le cadre du présent accord.

16.2.1 – Composition

Cette Commission sera constituée par deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et des représentants de la Direction des Ressources Humaines. Les Femmes devront constituer au moins la moitié des membres de cette commission.

La commission locale sera présidée par le Directeur d'Etablissement ou un membre de la Direction délégué par lui à cet effet.

16.2.2 – Rôle

Cette commission aura pour mission principale le suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Au niveau local, cette commission aura pour rôle de suggérer les mesures pratiques permettant une mise en œuvre optimale du présent accord au sein de chaque établissement.

Sur la base des travaux élaborés par la commission Egalité Femmes/Hommes, elle assurera :

- le suivi des plans d'actions,
- l'analyse des études complémentaires et leur suivi,
- l'évaluation des effets quantitatifs et qualitatifs de l'accord en matière de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle,
- un rôle privilégié en matière de communication,
- proposera des aménagements au présent accord sur la base des bilans réalisés.

La commission de suivi nationale se réunira une fois par an. Un bilan sera établi un an après la signature de l'accord, soit en janvier 2008. En fonction du bilan réalisé et des échanges menés au sein de la commission de suivi, des aménagements par voie d'avenant pourront être décidés.

La commission de suivi locale pourra se réunir au moins deux fois par an.

16.3 – COMMISSIONS EGALITE FEMMES/HOMMES NATIONALE ET LOCALE

La commission Egalité Femmes/Hommes a pour mission d'assurer :

- le suivi général de la situation des Femmes et des Hommes dans l'entreprise et dans chaque établissement (préparation du rapport annuel),
- la mise en œuvre locale du présent accord, par l'intermédiaire des plans d'actions et des accords locaux sur l'égalité professionnelle,
- l'information de la commission de suivi.

La commission locale, qui se réunit au moins une fois par an, examine la situation des Femmes et des Hommes dans l'établissement et en suit l'évolution d'une part, sur la base des informations fournies dans le bilan social d'établissement qui inclut les données analysées par sexe devant figurer dans le rapport de situation comparée entre les Femmes et les Hommes, prévu par l'article L 432-3-1 du Code du Travail et d'autre part, sur les plans d'actions élaborés avec la Direction.

TITRE 6 – COMMUNICATION INTERNE ET SENSIBILISATION DU CORPS SOCIAL

Dans le cadre de la politique de communication interne de chaque site, seront organisées chaque année des actions de sensibilisation à la mixité, à l'influence des stéréotypes (conférences, publications écrites, panneaux réservés à l'affichage des communications de la commission).

Dans le but de parvenir à une évolution durable des mentalités et des comportements en faveur de l'égalité professionnelle, des actions de communication vers l'ensemble du personnel doivent être engagées, de même que la sensibilisation des différents acteurs doit être assurée.

ARTICLE 17 – LE DEVELOPPEMENT DE LA COMMUNICATION INTERNE ET L'IMPLICATION DES ACTEURS

La politique exprimée par le présent accord doit être partagée et portée par l'ensemble de l'entreprise. La Direction des Ressources Humaines réalisera, dans les trois mois de la signature de l'accord, une communication sur les engagements et les plans d'actions de l'accord auprès des Comités de Direction et du management ; une communication appropriée sera également organisée auprès du personnel.

Au sein de la Direction des Ressources Humaines de chaque site, un interlocuteur « Egalité professionnelle » sera désigné. Il aura pour mission de

promouvoir les valeurs d'égalité entre les Femmes et les Hommes et de conduire ces actions sur toute la durée d'application de l'accord. Il sera également l'interlocuteur de la commission Egalité Femmes/Hommes et de la commission de suivi.

Des panneaux d'affichage seront réservés à la communication sur l'égalité professionnelle. Les membres de la commission de suivi auront accès à ces panneaux pour assurer la diffusion de toute information relative aux actions menées.

Dans le cadre des actions de communication, les partenaires conviennent de mettre en place une « journée-phare » à l'occasion de la mise en œuvre du présent accord et afin d'exposer et de sensibiliser l'ensemble de la population sur les objectifs affichés et réellement souhaités.

ARTICLE 18 – MISE EN OEUVRE - REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

18.1 – REVISION

Chaque partie signataire ou adhérente 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 à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- . le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- . les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient.

18.2 – DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- . la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes ;
- . une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;

- . durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ; à l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessous.

- . Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, la date qui en aura été expressément convenue ;
- . en cas de procès verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 alinéa 1 du Code du Travail.

Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets.

Pour l'application du présent article, sont considérés comme signataires, d'une part, l'employeur et d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré.

ARTICLE 19 – SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

L'application du présent accord fera l'objet d'un rapport annuel établi par le DRH et annexé au rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des Hommes et des Femmes prévu à l'article L 432-3-1 du code du travail.

Cet accord sera communiqué au Comité central d'entreprise pour information.

Une synthèse sera rédigée selon la même procédure tous les 2 ans, et sera communiquée au Comité central d'entreprise et aux organisations syndicales représentatives.

ARTICLE 20 – PUBLICITE – DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé, 8 jours après sa notification aux Organisations Syndicales, en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre – « Service des Accords » - 13 rue de Lens – 92022 NANTERRE Cedex et au Conseil de prud'hommes des Hauts de Seine – 7 rue Mahias – 92100 BOULOGNE Billancourt.

En application de l'article L. 135-7 du Code du Travail, un exemplaire du présent accord sera remis en copie à chaque Délégué Syndical Central de l'Entreprise.

Un exemplaire du présent accord est tenu à la disposition du personnel sur chaque site, les modalités de consultation de cet accord étant portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

A Montrouge, le 30 juin 2006

La Société STMicroelectronics S.A.,

La Société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,

et, La Société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.

représentées par **Thierry DENJEAN**, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées qui constituent ensemble une Unité Economique et Sociale reconnue par Accords d'Entreprise des 7 juillet 1997 et 11 avril 2003, déclarant approuver en leur nom le présent accord.

et Monique DONNADIEU

Responsable France « Employee Empowerment, Qualité et Responsabilité Sociale »

Pour les **Organisations Syndicales représentatives** au sein de l'Unité Economique et Sociale STMicroelectronics :

CFDT

M. Bruno CHAVE
Délégué Syndical Central

CFE-CGC

M. Jean Marc SOVIGNET
Délégué Syndical Central

C.F.T.C.

M. Mohamed DEROUICH
Délégué Syndical Central

CGT

M. Marc LEROUX
Délégué Syndical Central

C.G.T. / F.O.

M. Jean-Michel JOURDAN
Délégué Syndical Central

Annexe 1

Liste des établissements rentrant dans le champ d'application de l'Accord

♦ STMicroelectronics S.A.

- BIOT Bât n° 6
Le village d'entreprise Greenside
Quartier des Templiers
ZAC Saint Philippe II
400 avenue Roumanille
06410 BIOT
- CROLLES Z.I. de Pré-Roux
850, rue Jean Monnet - BP 16
38921 CROLLES CEDEX
- PARIS 29, boulevard Romain Rolland
75669 PARIS CEDEX 14
- GRENOBLE 12 rue Horowitz - BP 217
38019 GRENOBLE
- RENNES 3 rue de Suisse - BP 4199
35041 RENNES CEDEX
- ROUSSET Z.I. de Peynier/Rousset
Avenue Victoire - BP 2
13106 ROUSSET CEDEX
- SAINT GENIS Rue E. Branly
Le Technoparc du Pays de Gex
BP 112
01630 SAINT GENIS
- TOURS 16, rue Pierre & Marie Curie
BP 7155
37071 TOURS CEDEX 2

♦ STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.

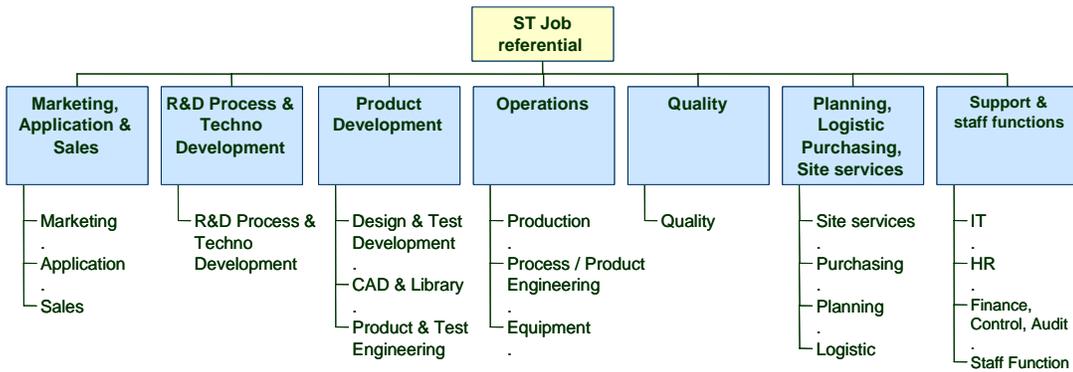
- ROUSSET Z.I. de Peynier/Rousset
Avenue Coq
13790 ROUSSET

♦ STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.

- CROLLES 2 850, rue Jean Monnet
38920 CROLLES CEDEX

Annexe 2

FONCTIONS GENERIQUES



Annexe 3**ECOLES CIBLES 2006**

- ▣ TELECOM - Paris
- ▣ ENSIMAG – Grenoble
- ▣ ENSERG – Grenoble
- ▣ ENSPG – Grenoble
- ▣ ENSGI -Grenoble
- ▣ Polytech- Grenoble
- ▣ EGIM- Marseille
- ▣ ENSP- Marseille
- ▣ SUPELEC – Paris
- ▣ ISEN
- ▣ INSA –Lyon
- ▣ Ecole microélectronique de
Provence
- ▣ ENSP-Srasbourg
- ▣ CPE Lyon
- ▣ ENSI- Caen
- ▣ Polytech Orléans

Annexe 4

Indicateurs créés et suivis

Recrutement

- Stagiaires H/F, contrats d'insertion, contrats de professionnalisation et CIFRE,
- Entretiens d'embauche H/F,
- Embauches de débutants H/F,
- Ratio H/F dans les écoles cibles,
- Embauches d'expérimentés H/F,
- Ratio H/F dans les industries de Haute Technologie – indice FIEE
- Ratio H/F titularisation en CDI.

Equité de statut

- Mixité par Organisation,
- Salaire par catégorie professionnelle et Job-Grade H/F,
- Notations H/F et Temps complet / Temps partiel,
- Augmentations H/F et Temps complet / Temps partiel.

Carrière

- Taux de promotion des Femmes et des Hommes par Organisation,
- Taux de description de postes H/F par Organisation (moins de 3 ans),
- Mesurer la vitesse d'évolution en coefficient et Job-Grade H/F.

Salaire (salaire de base + part variable)

Analyse des écarts F/H sur les points suivants :

- comparaison ancienneté et rémunérations (médiane/mini/maxi) dans le coefficient et dans le Job Grade,
- comparaison âge et salaires moyens par catégorie socio-professionnelle,
- comparaison distribution Stock Options H/F.

Formation

Analyse des écarts F/H sur les points suivants :

- Nombre d'heures de formation
- Nombre de stagiaires par genre
- Nombre de promotions suite à une formation
- La répartition par discipline et par type d'action :
formation d'adaptation, formation qualifiante,
congé individuel de formation, formation en alternance

Congés parentaux/adoption/présence parentale

- Nombre de congés H/F

L'organisation du travail

- Nombre de demandes de changement d'équipes H/F
- Nombre de demandes d'expatriation, détachement, contrats locaux H/F
- Nombre de demandes temps partiel H/F