



**AVENANT N° 3
A L'ACCORD D'ENTREPRISE
DU 7 AVRIL 2000
D'AMENAGEMENT, D'ORGANISATION ET DE
REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
RELATIF AUX MODALITES DE
PASSAGE CADRES ET A L'INTRODUCTION
DES JOB GRADES 9 & 10**

ACCORD CONCLU ENTRE

La Société STMicroelectronics S.A.,

Siège social : 7, avenue Gallieni - 94250 GENTILLY Cedex

N° SIREN : 341 459 386
Code APE : 321 B
Effectif de l'entreprise : 8 107 (effectifs inscrits au 30 avril 2000)

Représentée par **Thierry DENJEAN**

Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives**

D'autre part,

SOMMAIRE

ARTICLE 1 - CONTEXTE

ARTICLE 2 - ELIGIBILITE

ARTICLE 3 - CONSEQUENCES

ARTICLE 4 - IDENTIFICATION & SELECTION

ARTICLE 5 - VALIDATION DU PASSAGE CADRE

5.1 - DEPENSES DE FORMATION

5.2 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 6 - SALARIES EN FORMATION CONTINUE INITIALEMENT NON INTEGRES DANS LE PROCESSUS DE PASSAGE CADRE INTERNE SUIVANT UNE FORMATION CONTINUE DEBOUCHANT SUR UN DIPLOME DE NIVEAU I OU II VISE PAR L'EDUCATION NATIONALE

6.1 - DEPENSES DE FORMATION

6.2 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 7 - CLAUSE CONTRACTUELLE

ARTICLE 8 - CLAUSE DE DENONCIATION

ARTICLE 9 - DATE D'EFFET

ARTICLE 10 - PUBLICITE

ARTICLE 1 - CONTEXTE

Les job grades 9 & 10 ont été institutionnalisés afin de donner une perspective d'évolution à la population ATAM* et opérateurs, dans le but de mieux préparer leur progression et leur intégration dans la filière cadre.

Le passage cadre doit correspondre à une évolution significative en terme de carrière, de responsabilités techniques ou administratives ainsi qu'en terme de compétences du personnel ATAM* qui aura fait preuve d'un potentiel d'évolution pouvant s'inscrire dans la filière cadre.

Les job grades 9 & 10 ont vocation à coexister avec le statut ATAM* jusqu'au coefficient 395.

ARTICLE 2 - ELIGIBILITE

Sont éligibles au passage cadre, les ATAM* à partir du niveau V 2 de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 16 juillet 1954. Ils peuvent également être identifiés dès le coefficient 305 (niveau V 1).

ARTICLE 3 - CONSEQUENCES

Le passage cadre s'accompagne :

- de l'application du statut Ingénieur & Cadre de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie de 1972 :
 - ensemble des mesures relatives aux congés payés,
 - application des règles de retraite des Ingénieurs & Cadres,
 - application des mesures relatives à la rupture du contrat de travail,
- de l'application de la politique salariale de la catégorie Ingénieurs & Cadres,
- de l'application des mesures relatives à la gestion du temps de travail des Ingénieurs & Cadres.

En conséquence, au moment du passage cadre, outre une revalorisation du salaire annuel, il sera intégré dans le salaire de base:

- la prime d'ancienneté,
- le 13ème mois,
- le cas, échéant, la moyenne annuelle des heures supplémentaires, hors mesures de RTT et sur décision de chaque site, d'autres éléments annexes de

* ATAM : Administratifs, Techniciens et Agents de Maîtrise

la rémunération, attachés exclusivement au statut d'ATAM* (hors primes liées aux contraintes horaires).

ARTICLE 4 - IDENTIFICATION & SELECTION

Les candidatures potentielles au passage cadre sont identifiées par leur supérieur hiérarchique ou par la DRH. Elles sont validées et approuvées après discussion entre les deux parties.

Seront également considérées :

- l'ancienneté dans l'entreprise, dans le poste et dans le coefficient ATAM*,
- les appréciations des 3 dernières années.

Le salarié est ensuite informé du projet et donne son accord.

Le passage au job grade 9 ou 10 interviendra après réalisation du processus ci-dessous :

- un entretien avec la DRH,
- un rendez-vous de carrière ou bilan de compétences effectué en interne ou en externe,
- un projet professionnel formalisé et validé,
- un plan de développement personnel,
- si nécessaire, une évaluation de potentiel réalisée en interne ou en externe

Le projet professionnel sera présenté par le salarié à une commission, réunissant :

- un représentant de la DRH,
- le supérieur hiérarchique du candidat,
- un expert technique, si nécessaire.

La commission de validation aura pour mission de déterminer le processus à suivre par le candidat pour valider son passage cadre. Un poste cible sera identifié et un engagement tri-partite sur la réalisation du processus entre le salarié, sa hiérarchie et la DRH sera formalisé et signé. Un tuteur non hiérarchique sera désigné pour suivre le processus et faciliter l'intégration dans la filière.

ARTICLE 5 - VALIDATION DU PASSAGE CADRE

Dès l'initialisation du processus, les ATAM* sélectionnés au

- coefficient 335 seront éligibles au job grade 9
- coefficient 365 seront éligibles au job grade 10

* ATAM : Administratifs, Techniciens et Agents de Maîtrise

(voire exceptionnellement au-delà) après cotation de leur poste selon la méthode HAY.

Les ATAM* au coefficient 395 éligibles à la filière cadre pourront passer au JG 12 ou plus selon le processus habituel.

A partir du job grade 9 ou 10, la poursuite de la carrière dans la filière cadre doit comporter:

- un tronc commun de formation à la culture ST
 - une formation diplômante ou qualifiante ou la validation des acquis professionnels par une étude de cas
 - des formations spécifiques (si nécessaires) de développement personnel (leadership, animation d'équipes, relations interpersonnelles, etc.)
- éventuellement des mises en situation.

A l'issue du processus ci-dessus, et dans la mesure du possible, les postes cibles (ou équivalents) préalablement discutés seront présentés au salarié, en fonction des contraintes opérationnelles et de ses aspirations professionnelles,. Ces postes devraient permettre un changement de service, voire de fonction ou de métier, éventuellement d'unité.

5.1 - DEPENSES DE FORMATION

La société prendra en charge les frais d'inscription de toute formation déterminée ci-dessus et assurera, si nécessaire, un accompagnement financier total.

5.2 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Au cas par cas, selon les contraintes opérationnelles et de scolarité, un aménagement dans l'organisation du temps de travail des salariés concernés pourra, éventuellement, être envisagé, en accord avec la hiérarchie.

ARTICLE 6 - SALARIES EN FORMATION CONTINUE INITIALEMENT NON INTEGRES DANS LE PROCESSUS DE PASSAGE CADRE INTERNE SUIVANT UNE FORMATION CONTINUE DEBOUCHANT SUR UN DIPLOME DE NIVEAU I OU II VISE PAR L'EDUCATION NATIONALE

Les salariés qui se sont engagés, de leur propre initiative, dans une formation diplômante de niveau I ou 2 (ex: CNAM), par la voie de la formation continue, pourront se faire connaître auprès de leur responsable hiérarchique ou de la DRH qui validera ou non leur projet. Ils devront suivre le processus mentionné ci-dessus.

6.1 - DEPENSES DE FORMATION

La société prendra en charge les frais d'inscription de toute formation validée selon le processus ci-dessus et assurera, si nécessaire, un accompagnement financier total ou partiel.

6.2 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Au cas par cas, selon les contraintes opérationnelles et de scolarité, un aménagement dans l'organisation du temps de travail des salariés concernés pourra, éventuellement, être envisagé, en accord avec la hiérarchie.

ARTICLE 7 - CLAUSE CONTRACTUELLE

Dans le cadre de ce processus, les salariés signeront un avenant au contrat de travail mentionnant :

- le programme de formation ainsi que la durée des formations,
- l'estimation des coûts correspondants,
- et la clause de dédit-formation prévue dans les contrats de travail : « *En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour un motif de cause réelle et sérieuse, faute grave ou faute lourde, hors motif économique et en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié (sauf démission légitime : mutation du conjoint), qui interviendrait dans le délai de trois ans suivant la fin de la formation suivie, le salarié s'engage à rembourser à la société le montant des frais de formation engagés au-delà du budget formation tel que défini dans le plan de formation, soit :*
 - *la totalité de cette somme, si le départ intervient avant deux ans*
 - *1/12^e du tiers de la somme globale par mois restant à faire au-delà des deux ans »*

ARTICLE 8 - CLAUSE DE DENONCIATION

Cet accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au titre de l'article L 132-8 du code du travail.

ARTICLE 9 - DATE D'EFFET

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} février 2001. Il est ensuite renouvelé par tacite reconduction.

ARTICLE 10 - PUBLICITE

Le présent Accord sera déposé dès sa conclusion, par les soins de la Société STMicroelectronics S.A., en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de CRETEIL par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et en un exemplaire au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de CRETEIL.

A Gentilly, le 1er mars 2001

La Société STMicroelectronics S.A.,
représentée par **Thierry DENJEAN**



Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**

CFDT

M. Pierre HENRY
Délégué Syndical Central

CFE-CGC

M. Armand BLOTTIN
Délégué Syndical Central

BLOTTIN



C.F.T.C.

Mme Brigitte MULTEAU
Délégué Syndical Central

MULTEAU



CGT

M. Marc LEROUX
Délégué Syndical Central

C.G.T./F.O.

M. Jean-Michel JOURDAN
Délégué Syndical Central



