

**ACCORD D'ENTREPRISE DU 25 FEVRIER 2022
RELATIF A LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
(RPS) ET A L'AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU
TRAVAIL**

ACCORD CONCLU ENTRE :

L'ensemble des entités STMicroelectronics de l'UES, tel que défini par l'accord d'entreprise relatif à la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale du 22 décembre 2011 et ses avenants,

ci-après dénommée l'Entreprise,

Représentée par **Alexis REROLLE**, Directeur des Ressources Humaines France, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives**, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central,

D'autre part,

| | |
|---|----|
| PREAMBULE..... | 3 |
| Article 1 – Champ d’application | 4 |
| Article 2 – Une démarche de prévention des risques psychosociaux (« RPS ») | 4 |
| Article 3 – Partager une vision commune de prévention des RPS (Pilier 1)..... | 5 |
| 3.1 - Intranet RSE..... | 5 |
| 3.2 - Formations de prévention des RPS | 5 |
| 3.3 - Fiches focus sur des thématiques en lien avec les RPS..... | 6 |
| 3.4 - Plaquettes d’information..... | 6 |
| Article 4 - Coordonner des organes de régulation et de pilotage pluridisciplinaires (Pilier 2) .. | 6 |
| 4.1 - La cellule pluridisciplinaire de régulation des RPS d’établissement..... | 7 |
| 4.2 - Le comité de pilotage des RPS d’établissement..... | 7 |
| 4.3 - Le comité de santé au travail national..... | 8 |
| Article 5 – Donner les moyens d’agir et de prévenir (Pilier 3) | 9 |
| Article 5.1 - Suivi médical et soutien psychologique | 9 |
| Article 5.2 - Outils standardisés..... | 9 |
| Article 5.3 - La capacité d’expression de chaque salarié | 10 |
| Article 5.4 - Procédure de signalement et de traitement des situations concrètes de RPS..... | 10 |
| Article 5.5 - Le soutien aux acteurs impliqués dans la prévention | 11 |
| Article 6 – Le Document Unique D’Evaluation des Risques (« DUER »)..... | 11 |
| Article 7 – L’accompagnement des projets de transformation | 12 |
| Article 7.1 - Obligation de sécurité | 12 |
| Article 7.2 - Obligation d’assurer l’employabilité des salariés | 12 |
| Article 8 – Durée de l’accord..... | 12 |
| Article 9 – Substitution aux dispositions antérieures..... | 13 |
| Article 10 – Révision de l’accord..... | 13 |
| Article 11 – Dénonciation de l’accord | 13 |
| Article 12 – Dépôt de l’accord | 13 |

PREAMBULE

Le groupe STMicroelectronics est, depuis de nombreuses années, particulièrement engagé dans la prévention des Risques Psychosociaux et l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail corollaires du bien-être et de l'engagement des salariés.

Comme tout risque professionnel, la prévention des risques psychosociaux suppose d'être abordée par le biais d'une approche structurée grâce à la définition d'un programme de prévention qui comporte trois niveaux complémentaires : la prévention primaire, secondaire et tertiaire.

Pour prévenir efficacement la diffusion des risques psychosociaux, il convient de donner la priorité aux actions de prévention primaire, ciblées sur l'identification des facteurs de risque liés au travail, sans occulter les actions de prévention secondaire, qui permettent d'aider les salariés à gérer les situations stressantes, et les actions de prévention tertiaire, centrées sur la prise en charge des salariés en souffrance.

Ainsi, en s'appuyant sur un existant solide, les parties ont ainsi souhaité renforcer les actions d'identification et de prévention des RPS en lien avec la notion de Qualité de vie au travail en définissant une démarche de prévention globale qui se structure autour de trois piliers :

- Pilier 1 : Partager une vision commune de prévention des RPS,
- Pilier 2 : Pluridiscipliniser les instances de régulation et de pilotage,
- Pilier 3 : Donner les moyens d'agir et de prévenir.

Le présent accord qui s'inscrit dans les dispositions légales en vigueur relatives à l'obligation générale de sécurité, notamment l'article L.4121-1 du code du travail, structure cette démarche globale de prévention des Risques Psychosociaux (RPS) au sein de l'entreprise.

Les parties sont convenues de ce qui suit,

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des établissements de l'UES STMicroelectronics appelée également ci-après « l'entreprise », tel que défini par l'accord d'entreprise relatif à la reconnaissance d'une UES du 22 décembre 2011 et ses avenants.

Article 2 – Une démarche de prévention des risques psychosociaux (« RPS »)

Selon l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), les **facteurs** à l'origine des risques psychosociaux (RPS) sont regroupés en 6 familles de facteur de risque :

1. Les exigences du travail,
2. Les exigences émotionnelles,
3. Les rapports sociaux,
4. Le degré d'autonomie,
5. Les conflits de valeurs,
6. L'insécurité de l'emploi ou du travail.

Les **RPS** correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du **stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des **violences (internes ou externes)** commises sur des salariés de l'entreprise : insultes, menaces, agressions, conflits exacerbés entre des personnes ou des équipes, d'une part, agissements sexistes, harcèlement moral ou sexuel tels que définis en annexe, d'autre part :
 - violences internes : il s'agit des violences commises au sein de l'entreprise par des salariés ;
 - violences externes : il s'agit des violences commises sur des salariés par des personnes extérieures à l'entreprise.

Les RPS sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

L'exposition à ces risques peut avoir des **conséquences** sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxieux et d'états dépressifs, d'épuisements professionnels, et de conduites suicidaires.

L'approche de prévention des risques psychosociaux, au même titre que l'ensemble des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, vise à diminuer l'impact et l'occurrence du risque. Elle s'appuie sur la méthodologie classique catégorisée en trois niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire).

La démarche de prévention des RPS mise en place au sein de l'entreprise s'appuie sur cette méthodologie et sur les recommandations des organismes de référence en la matière (INRS, ANACT).

La prévention dite primaire vise à agir sur les facteurs de risque, pour supprimer ou réduire les risques. C'est la prévention au sens fort du terme. Elle est plus particulièrement ancrée dans les sujets liés à l'organisation du travail, aux styles managériaux, aux modes de fonctionnement de l'entreprise et aux conditions de travail.

La prévention dite secondaire permet d'aider les salariés à gérer les situations à risque lorsque les facteurs de RPS et les risques ne peuvent pas être évités ou supprimés. Cette prévention vise avant tout à équiper les salariés pour limiter les conséquences des risques, et plus particulièrement les atteintes à la santé.

La prévention dite tertiaire est centrée sur la prise en charge des salariés pour lesquels le risque est réalisé. Les actions relevant de ce périmètre sont de nature curative.

Au sein de l'entreprise, cette démarche de prévention globale se structure autour de trois piliers :

- Pilier 1 : Partager une vision commune de prévention des RPS,
- Pilier 2 : Pluridiscipliniser les instances de régulation et de pilotage,
- Pilier 3 : Donner les moyens d'agir et de prévenir.

Article 3 – Partager une vision commune de prévention des RPS (Pilier 1)

Ce premier pilier vise à assurer une vision et une compréhension communes des RPS entre les différents acteurs de l'entreprise, centrée sur le travail et les conditions de sa réalisation. Cette approche consiste à informer, former et communiquer sur la démarche engagée et ainsi permettre à tous de s'inscrire de manière active dans la prévention des RPS, en partageant un vocabulaire et des références conceptuelles communes.

Ce pilier s'attache à déployer une stratégie de prévention primaire à long terme en intégrant les six facteurs de RPS et les trois RPS.

Cette stratégie repose sur le déploiement des moyens suivants :

3.1 - Intranet RSE

Une page dédiée à la politique de santé au travail de l'entreprise est mise à disposition dans l'espace intranet de l'entreprise, dans la partie France Human Resources / RSE. Cette page contient notamment une présentation de la politique de santé au travail dont la démarche de prévention des RPS, de la documentation qui comprend notamment des fiches d'information thématiques à destination des managers et des salariés ainsi que des informations sur des conférences, webinaires et campagnes de sensibilisation. Une actualisation régulière de cet intranet permettra le partage d'informations et de thématiques liés aux enjeux contextuels, organisationnels ou environnementales ayant des impacts sur les risques psychosociaux.

3.2 - Formations de prévention des RPS

Des actions de sensibilisation et des formations disponibles au catalogue des formations ST sont proposées à l'ensemble des salariés et en particulier à la ligne managériale qui bénéficie de la formation HR Management Kit qui contient un module relatif à la prévention des RPS.

Par ailleurs, dans le cadre du déploiement du présent accord, une formation spécifique qui comprend un volet théorique et un volet de présentation de la politique de l'entreprise suivie en matière de prévention des RPS est mise à disposition. Cette formation est dispensée auprès des HRBP, CCRH, RH RSE, Directeurs d'établissements, membres des CSSCT, des référents harcèlement, médecins du travail, assistantes sociales.

L'objectif poursuivi est de permettre à tous d'avoir un socle commun de connaissances en matière de RPS et de prévention de ces derniers.

3.3 - Fiches focus sur des thématiques en lien avec les RPS

Des fiches d'information sur des thématiques en lien avec les RPS sont mises à disposition sur la page [intranet RSE](#).

3.4 - Plaquettes d'information

Une plaquette d'information en format papier et disponible également sur la page Intranet RSE est mise à disposition de l'ensemble des salariés. Cette plaquette récapitule l'ensemble de la démarche de prévention des RPS ainsi que plus globalement la démarche de santé au travail.

Cette plaquette qui s'adresse à l'ensemble des salariés :

- Définit les RPS et les 6 facteurs de risque,
- Sensibilise sur les signes d'alerte auxquels il convient d'être attentif,
- Indique quels sont les interlocuteurs pouvant être contactés,
- Présente les dispositifs existants de soutien et d'accompagnement des salariés.

Article 4 - Coordonner des organes de régulation et de pilotage pluridisciplinaires (Pilier 2)

Les sujets de RPS peuvent revêtir une certaine complexité qui nécessitent par conséquent de réunir des expertises diverses pour leur prise en charge (ressources humaines, responsabilité sociale de l'entreprise, médecine du travail, psychologues du travail, managers, représentants du personnel).

L'approche systémique garantie par la pluridisciplinarité favorise une compréhension globale des situations permettant ainsi d'assurer un ajustement des actions de prévention et/ou de correction à mettre en œuvre.

Chaque acteur détient une responsabilité dans son champ de compétences et de contributions. Pour autant l'obligation de sécurité reposant sur l'employeur, toute décision en lien avec celle-ci (notamment

en cas d'arbitrage) doit être prise par le Directeur d'établissement, ou le Directeur des ressources humaines d'établissement ou leurs représentants.

Les organes de la prévention des RPS

4.1 - La cellule pluridisciplinaire de régulation des RPS d'établissement

Cette cellule se réunit aussi souvent que nécessaire ; son rôle est de :

- Comprendre et traiter de manière opérationnelle les situations de RPS,
- Agir au plus près des salariés et des collectifs,
- Qualifier la nature des facteurs de risque et les RPS,
- Alerter la Direction de l'établissement sur une éventuelle situation grave,
- Transmettre les informations qualitatives issues notamment des situations traitées, ancrées dans la réalité de travail, pour le suivi des indicateurs quantitatifs et qualitatifs assuré par le comité de pilotage des RPS d'établissement (cf. ci-dessous).

L'obligation de santé et sécurité reposant sur l'employeur, la gouvernance de l'instance est placée sous la responsabilité des représentants de l'organisation (RH/RSE).

Instituée dans chaque établissement de l'entreprise, la cellule pluridisciplinaire est composée :

- De Représentants des RH (selon les cas, HRBP, Responsable RSE, DRH),
- Du Médecin du travail lorsqu'il est présent dans l'établissement,
- Du Psychologue du travail.

Toute personne en capacité d'être une aide à la compréhension de la situation peut être invitée à participer à la cellule pluridisciplinaire (exemples : managers N+1 ou N+2, salariés, référents harcèlement, l'assistante sociale, représentant du personnel). L'invitation d'une personne extérieure à la cellule doit être approuvée par l'ensemble des membres de la cellule pluridisciplinaire. En cas de désaccord, l'arbitrage est de la responsabilité du représentant de l'organisation (RH/RSE).

Il est précisé que le ou les salariés directement impliqués dans la situation sont systématiquement reçus en entretien avec un représentant de l'organisation (RH/RSE) pour exposer leur vision de la situation. Ils sont tenus informés du plan d'action mis en œuvre à minima s'agissant des actions le ou les concernant directement.

4.2 - Le comité de pilotage des RPS d'établissement

Ce comité se réunit trois fois par an ; son rôle est de :

- Suivre les indicateurs quantitatifs et qualitatifs issus notamment des situations traitées, pour lesquelles une qualification des risques et facteurs de risque sera systématiquement effectuée par la cellule pluridisciplinaire d'établissement de régulation des RPS,
- Proposer des actions et réflexions en fonction de la nature des facteurs de risque,
- Être force de proposition pour alimenter le document unique,
- Transmettre les informations utiles pour le suivi des indicateurs quantitatifs et qualitatifs assuré par le comité de santé au travail national.

L'obligation de santé et sécurité reposant sur l'employeur, la gouvernance de l'instance est placée sous la responsabilité des représentants de l'organisation (RH/RSE/Directeur de Site).

Institué dans chaque établissement de l'entreprise, le comité est composé :

- Du Directeur d'établissement,
- Du DRH d'établissement,
- Du Responsable RSE,
- Du Secrétaire de la CSSCT ou du Secrétaire de la commission Vie au Travail du CSE,
- Du Médecin du travail lorsqu'il est présent dans l'établissement,
- Du Psychologue du travail.

4.3 - Le comité de santé au travail national

Ce comité se réunit une fois par an ; son rôle est de :

- Suivre les indicateurs quantitatifs et qualitatifs (« tableau de suivi standard ») issus des comités de pilotage des RPS d'établissement,
- Être en veille sur les facteurs de risque au niveau national et proposer des plans d'actions le cas échéant,
- Construire une vision long terme de la stratégie de prévention,
- Contrôler les situations d'inaptitude à tout poste ou d'impossibilité de reclassement.

L'obligation de santé et sécurité reposant sur l'employeur, la gouvernance de l'instance est placée sous la responsabilité des représentants de l'organisation (DRH France).

Institué au niveau de l'entreprise, le comité est composé :

- Du DRH France et/ou du Directeur des Politiques sociales,
- Du Directeur de la RSE,
- Du Secrétaire de la CSSCT du CSE Central,
- Du Médecin du travail coordonnateur,
- Du Psychologue du travail.

Article 5 – Donner les moyens d’agir et de prévenir (Pilier 3)

Pour couvrir les trois niveaux de prévention et traiter de manière efficace les actions en découlant, il convient de s’appuyer au niveau de l’entreprise et dans chaque établissement sur un socle commun d’outils standardisés, de principes d’action et de processus de traitement et sur le support de professionnels.

Cette structuration doit poursuivre comme objectif premier d’agir plus en amont au niveau des facteurs de risque, et donc de la prévention primaire.

Article 5.1 - Suivi médical et soutien psychologique

Chaque salarié peut à sa demande ou à la demande de l’employeur être reçu par le service de santé au travail.

D’autre part, l’entreprise met à disposition de ses salariés :

- à tout moment, les collaborateurs ont accès à un centre d’écoute psychologique par une ligne ouverte 24/7 accessible par téléphone, messagerie instantané ou par e-mail ;
- les collaborateurs ont la possibilité de consulter des psychologues par des consultations sur rendez-vous ou par des actions spécifiques d’accompagnement en lien avec le service médical.

L’analyse des données anonymisées issues des suivis psychologiques et des visites médicales participe à l’analyse des facteurs de risque et des risques afin d’élaborer des plans de prévention permettant de réduire leurs occurrences et leurs impacts.

Article 5.2 - Outils standardisés

Les 3 outils standardisés mis à disposition des établissements et au niveau de l’entreprise sont :

- Une procédure de signalement et de régulation des situations des RPS,
- Un compte-rendu standardisé des cellules pluridisciplinaires de régulation des RPS d’établissement,
- Un tableau de bord des indicateurs suivis par les comités de pilotage des RPS d’établissement et le comité de santé au travail national.

La standardisation des outils participe ainsi au langage commun des acteurs en la matière et à en assurer une mise en œuvre cohérente au niveau de l’entreprise.

A minima tous les 2 ans un questionnaire d’évaluation des RPS construit pour interroger les 6 facteurs de risque, les 3 risques RPS et leurs conséquences sera proposé à l’ensemble des salariés ST France. L’analyse de ce questionnaire doit permettre de monitorer les risques et d’identifier, le cas échéant, des

alertes qui ne seraient pas remontées par les cellules pluridisciplinaires et participe par là-même à l'élaboration des plans de prévention.

Article 5.3 - La capacité d'expression de chaque salarié

La capacité d'expression est clé dans la prévention des RPS pour identifier les situations et pouvoir agir et prévenir.

Cette expression peut faire l'objet d'une certaine appréhension pour le salarié, quelle que soit sa place dans la situation (témoin, acteur, cible). Il pourrait renoncer à s'exprimer sur cette situation par crainte des conséquences supposées pour lui-même ou pour d'autres salariés.

Il est donc essentiel de garantir au salarié une certaine forme de protection, corollaire de cette expression.

La direction confirme qu'elle ne tolérera aucune pratique de représailles exercées envers un salarié qui s'exprime sur une situation de RPS présumée ou avérée dès lors que cette alerte est faite de bonne foi.

Article 5.4 - Procédure de signalement et de régulation des situations concrètes de RPS

L'alerte

L'alerte, quelle que soit son origine, peut être réalisée par toute personne ayant été témoin direct d'un événement ou en possession d'éléments matériels à l'appui de son alerte ; cela peut être :

- le salarié concerné,
- le témoignage de tout acteur de l'entreprise quel que soit son niveau de hiérarchie ou ses interactions avec la personne concernée.

Signalement de l'alerte au Directeur des Ressources Humaines et 1ère évaluation de la situation

Pour une prise en charge, l'alerte doit être signalée au DRH.

Le DRH fait une analyse immédiate aboutissant à la décision de :

- prise en charge directe de la situation par les seules ressources humaines
- régulation nécessaire avec constitution d'une cellule pluridisciplinaire

Cette décision du DRH est prise, le cas échéant, avec le support du psychologue du travail ou du médecin du travail.

Lorsque l'alerte fait mention de « harcèlement », le DRH s'appuie nécessairement sur l'avis des membres de la cellule pluridisciplinaire pour une première qualification des faits et comportements signalés.

Les personnes concernées sont informées par le DRH ou le responsable RSE des suites données à l'alerte.

Intervention de la cellule pluridisciplinaire de régulation des RPS

Dans le cas où une régulation est jugée nécessaire par le DRH, une cellule pluridisciplinaire est constituée.

Lors d'une première concertation, quelle qu'en soit la forme, la cellule procède à une première qualification de la situation et décide de poursuivre ou non les investigations de sorte à définir le cas échéant un plan d'action.

Une procédure d'alerte, de signalement et de régulation des situations de risques psychosociaux est disponible dans la base documentaire. Elle décrit :

- comment alerter de l'existence présumée de situations de RPS, quel qu'en soit le niveau de criticité
- les actions à mettre en œuvre afin de réguler les situations signalées ou identifiées

Article 5.5 - Le soutien aux acteurs impliqués dans la prévention

Ce soutien qui pourra prendre une forme individuelle ou collective, visera à accompagner les acteurs de la prévention impactés par une situation RPS. Les modalités de ce soutien pourront être des consultations, des supervisions ou des groupes d'analyse de la pratique assurés et/ou animés par des psychologues du travail.

Article 6 – Le Document Unique D'Evaluation des Risques (« DUER »)

Conformément aux dispositions légales, le DUER présente les résultats de l'analyse des risques à partir desquels chaque établissement de l'entreprise détermine des actions de prévention (dont la démarche classique de prévention primaire, secondaire et tertiaire) à mettre en œuvre et identifié les ressources pouvant être mobilisées dans cet objectif.

Le DUER est ainsi la base du plan d'action de prévention de l'entreprise. Il transcrit dans chaque établissement, chaque unité de travail, sur un seul support, les données de l'évaluation des risques sur la santé et la sécurité des salariés.

Cette évaluation est réalisée selon une méthodologie robuste et de manière régulière.

En matière de RPS, cette évaluation est réalisée selon une méthodologie qui s'appuie notamment sur les recommandations de l'INRS.

Le DUER fait l'objet en conséquence de mise à jour au moins une fois par an ; les versions successives des DUER sont conservées.

Le DUER est tenu à disposition des salariés.

Le DUER est utilisé pour établir :

- le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée,
- le programme annuel de prévention et d'amélioration des risques professionnels.

Article 7 – L’accompagnement des projets de transformation

Toute organisation s’adapte à son environnement et aux besoins du client. Ces transformations sont indispensables pour garantir le développement de l’entreprise, elles constituent une opportunité de développement de compétences et de carrière des salariés. Elles peuvent néanmoins être à l’origine de facteurs de RPS pour les salariés concernés et d’une nécessité d’adaptabilité de leurs compétences.

Ainsi, l’entreprise met en place des moyens et des mesures adaptés pour accompagner tout projet d’évolution de l’organisation de l’entreprise important impliquant un aménagement significatif des conditions de travail et/ou d’emploi au sens de la loi, dans le respect de ses obligations en matière de sécurité et d’employabilité.

Article 7.1 - Obligation de sécurité

L’entreprise prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, dans le cadre de sa politique de santé au travail et plus particulièrement au titre de la prévention primaire et secondaire des RPS.

À ce titre, pour chaque projet important, une communication au plus près des salariés concernés sera effectuée en vue de les accompagner dans le déploiement du projet. Cette communication de proximité devra permettre un espace de dialogue et d’échanges pour favoriser l’expression des salariés sur les impacts du projet qu’ils anticipent sur leurs conditions de travail. Des groupes de travail pourront être institués pour favoriser cette expression, rapprocher les éléments du projet et la réalité des situations de travail, et ainsi prendre en compte des axes d’amélioration.

Une fois le changement effectif et afin de permettre une efficacité de la transformation à long terme, un retour d’expérience pourra être réalisé dans un délai variable en fonction de l’importance du changement. Ce retour d’expérience peut permettre d’intégrer d’éventuels adaptations ou ajustements, inscrivant ainsi ce dispositif dans un processus d’amélioration continue et d’accompagnement du changement et des transformations à long terme.

Article 7.2 - Obligation d’assurer l’employabilité des salariés

Dans le cadre de ces projets, l’entreprise mettra en œuvre toutes actions utiles à l’adaptation au changement des salariés aux postes de travail et/ou à leur progression de carrière.

Ces actions d’adaptation seront étudiées dans le cadre de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).

Article 8 – Durée de l’accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature ; il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 – Substitution aux dispositions antérieures

Le présent accord se substitue intégralement au relevé de décisions du 26 mai 2021 relatif à la prévention des RPS.

Article 10 – Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 11 – Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires selon les modalités et effets prévus par le Code du travail.

En cas de dénonciation, les parties s'engagent à faire tous leurs efforts pour aboutir à un nouvel accord dans les meilleurs délais.

Article 12 – Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé à la diligence de la Direction auprès de la Direction Régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Il sera également déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Un exemplaire sera remis à chaque Organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise. Enfin, le présent accord sera publié sur BeST dans la rubrique des accords d'entreprise.

A Montrouge, le 25 février 2022

L'ensemble des entités STMicroelectronics de l'UES, tel que défini par l'accord d'entreprise relatif à la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale du 22 décembre 2011 et ses avenants.

Représenté par **Alexis REROLLE**, Directeur des Ressources Humaines ST France, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,



Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central,

CFDT

M. Eric POTARD
Délégué Syndical Central



CFE-CGC

M. Jean-Pierre KILEDJIAN
Délégué Syndical Central



CGT

M. Marc LEROUX
Délégué Syndical Central