



life.augmented

**ACCORD D'ENTREPRISE DU 21 DECEMBRE 2022
RELATIF À L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITE DE
VIE ET DES CONDITIONS DE 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 Économique et Sociale du 22 décembre 2011 et ses avenants,

ci-après dénommée l'UES,

Représentée par **Jocelyn MARTIN, 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 de l’accord | 4 |
| CHAPITRE I – ENJEUX EN TERMES DE MIXITÉ | 4 |
| Article 2 – La situation de l’entreprise aujourd’hui | 4 |
| Article 3 – Les objectifs de mixité | 6 |
| CHAPITRE 2 – LA POLITIQUE SOCIALE DE MIXITÉ | 7 |
| Article 4 – Accompagner l’évolution des mentalités | 7 |
| Article 5 – Lutter contre les agissements sexistes au travail | 7 |
| Article 6 – Gréer les besoins en termes d’emploi de l’entreprise en cohérence avec les objectifs de mixité | 9 |
| Article 6.1 – Les viviers internes et externes | 9 |
| Article 6.2 – Identifier, communiquer et pourvoir les besoins en termes d’emplois | 9 |
| Article 7 – Accompagner la carrière des femmes | 11 |
| Article 8 – Conciliation vie personnelle / vie professionnelle | 12 |
| Article 8.1 – Réunions de travail | 12 |
| Article 8.2 – Parentalité et absences liées à la parentalité | 12 |
| CHAPITRE 3 – MISE EN PLACE DES OUTILS DE DIAGNOSTIC ET DE MESURE | 15 |
| Article 9 – Rapport de l’égalité professionnelle | 16 |
| Article 10 – Rémunération | 16 |
| Article 10.1 – Profil Référent | 16 |
| Article 10.2 – Cas particuliers des congés liés à la parentalité | 17 |
| Article 11 – Évolution professionnelle | 18 |
| Article 11.1 – OPASI (Outil de Priorisation et d’Analyse des Situations Individuelles) | 18 |
| Article 11.2 – Cas spécifiques des salariés à temps partiels | 19 |
| CHAPITRE 4 – MISE EN ŒUVRE DE L’ACCORD | 19 |
| Article 12 – Commission nationale de suivi de l’accord | 19 |
| Article 13 – Suivi du déploiement local de l’accord | 19 |
| Article 14 – Durée de l’accord | 19 |
| Article 15 – Révision | 20 |
| Article 16 – Dépôt - Publicité | 20 |

PREAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui dans sa promotion bénéficie aux salariés, aux entreprises et à la société tout entière, s'appuie sur deux principes fondamentaux.

Le premier est l'égalité des droits, qui interdit toute discrimination entre salariés en raison du genre ; le second est l'égalité des chances, qui vise notamment à faire en sorte que toute personne dispose des mêmes chances et des mêmes opportunités professionnelles. Au titre de ce second principe, l'entreprise est fondée à prendre des mesures en faveur de l'un des deux genres en faisant par là-même, exception au premier principe.

La construction d'une politique d'égalité professionnelle d'entreprise tient principalement à la conjugaison de la prise en compte de réalités et de besoins d'une part, et d'actions spécifiques et ciblées, d'autre part.

Au sein de STMicroelectronics, ces principes fondamentaux ainsi que ces déterminants de politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont au cœur d'une politique plus globale de Responsabilité Sociale des Entreprises (dite « RSE ») particulièrement engagée et précurseur depuis de nombreuses années, construite notamment dans le cadre du dialogue social et d'accords collectifs successifs.

Ainsi, la Direction et les Organisations syndicales de STMicroelectronics souhaitent dans le cadre du présent accord, poursuivre dans le déploiement de cette politique d'égalité professionnelle en continuant le travail engagé et accélérer le changement, notamment dans l'accès des femmes aux postes à responsabilité et la féminisation de certains métiers.

En effet, c'est en favorisant davantage de mixité professionnelle que l'entreprise se dote d'une plus grande source de richesse et d'innovation, indéniable force d'attractivité auprès de candidats, constituant ainsi un facteur de performance économique.

L'ensemble des engagements sera suivi par des outils d'évaluation et de suivi définis de manière paritaire et précisé dans la cadre du présent accord.

Les parties sont convenues de ce qui suit,

Article 1 – Champ d'application de l'accord

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.

CHAPITRE I – ENJEUX EN TERMES DE MIXITÉ

La diversité au sens large, la mixité en particulier et l'amélioration des conditions d'égalité entre les femmes et les hommes sont un facteur clé de performance pour les entreprises.

En effet, les entreprises qui se sont fortement engagées en matière de diversité ethnique et culturelle ont vu leurs performances augmenter significativement ; ces organisations diversifiées composées de parcours et de profils hétérogènes offrent une plus grande source de richesse, d'innovation et permet de mieux appréhender les attentes des marchés. La mixité jouit également, d'une indéniable force d'attractivité auprès de candidats, en particulier auprès des jeunes.

ST entend donc continuer son engagement dans cette voie, compte tenu des enjeux précités et plus généralement, de sa politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (« RSE ») engagée depuis de nombreuses années.

Article 2 – La situation de l'entreprise aujourd'hui

En 2021, la proportion de femmes en CDI est de 29,9%. Cette proportion varie selon :

Les CSP

| CSP | Effectif total | Proportion de femmes (en pourcentage) |
|----------------|----------------|---------------------------------------|
| Opérateurs | 1867 | 47,1% |
| Administratifs | 174 | 94,8% |
| Techniciens | 2728 | 27,2% |
| Cadres | 6278 | 24,1% |

- Les niveaux de responsabilité :

| Part des femmes Ingénieurs et & Cadres par Job Grade | Effectif total | Proportion de femmes (en pourcentage) |
|--|----------------|---------------------------------------|
| 11 | 373 | 29,2% |
| 12 | 683 | 34,0% |
| 13 | 758 | 27,8% |
| 14 | 1148 | 26,7% |
| 15 | 1546 | 22,6% |
| 16 | 1021 | 18,1% |
| 17 | 444 | 17,3% |
| 18 | 173 | 15,0% |

| Part des femmes Techniciennes par coefficient | Effectif total | Proportion de femmes (en pourcentage) |
|--|----------------|--|
| 255 | 294 | 41,8% |
| 270 | 308 | 28,9% |
| 285 | 647 | 23,5% |
| 305 | 627 | 25,8% |
| 335 | 537 | 22,5% |
| 365 | 274 | 25,5% |
| 395 | 42 | 40,5% |

- Les filières, communément appelées *groupes métiers* dans l'entreprise :

Les métiers de l'entreprise sont classés en 8 *groupes métiers* (cf. tableau ci-dessous).

S'agissant des Ingénieurs et cadres, 69% de l'effectif total se concentrent dans les trois *groupes métiers* « Opérations », « Développement produit » et « R&D » qui sont des filières dites « cœur de métiers » et donc par nature, celles proposant le plus d'opportunités d'emplois.

Toutefois il est constaté une sous-représentation des femmes au sein de ces trois *groupes métiers* dont le pourcentage de femmes est inférieur à 30% en raison d'une plus faible attractivité pour ces métiers auprès des femmes que ce soit par la voie du recrutement ou de la mobilité.

| Ingénieurs et & Cadres par <i>groupes métiers</i> | Effectif total | Proportion de femmes (en pourcentage) |
|--|----------------|--|
| Admin & services site | 146 | 26,7% |
| EHS qualité & excellence durable | 387 | 40,1% |
| Opérations | 1306 | 23,0% |
| Développement produit | 2453 | 15,0% |
| R&D Process and Techno | 594 | 29,3% |
| Ventes & Marketing | 284 | 26,1% |
| Chaîne d'approvisionnement & Logistique | 272 | 46,0% |
| Fonctions support | 836 | 33,4% |

S'agissant des techniciens, 76% de l'effectif total relèvent du *groupe métier* « Opérations ». Dans ce groupe métier, le pourcentage de femmes techniciennes est de 23,2% et moins de 3% spécifiquement sur la maintenance.

| Part des femmes Techniciennes par groupes métiers | Effectif total | Proportion de femmes (en pourcentage) |
|--|-----------------------|--|
| Admin & services site | 56 | 17,9% |
| EHS qualité & excellence durable | 129 | 52,7% |
| Operations | 2067 | 23,2% |
| Développement produit | 155 | 32,3% |
| R&D Process and Techno | 141 | 38,3% |
| Ventes & Marketing | 7 | 57,1% |
| Chaîne d'approvisionnement & Logistique | 98 | 45,9% |
| Fonctions support | 75 | 44,0% |

Article 3 – Les objectifs de mixité

Compte tenu des données énoncées à l'article 2 précité, l'objectif est d'assurer une plus grande mixité dans toutes les filières et à tous les niveaux de responsabilité. Ces objectifs sont les suivants :

- Augmenter d'un point à minima le pourcentage des femmes sur l'ensemble des CSP (Opérateurs, Techniciens et Cadres) dans lesquelles la proportion de femmes est inférieure à 50%.
- Une attention particulière sera portée sur les techniciennes (tout coefficient) et sur les Ingénieurs et cadres à partir du Job Grade 15.
- Au sein des *groupes métiers* « Opérations », « Développement produit » et « R&D process et Techno » : Augmenter d'un point à minima le pourcentage des femmes dans les catégories cadres et non cadres.

Pour atteindre ces objectifs de progression, l'entreprise poursuit plus globalement les axes suivants qui seront développés plus avant, dans le présent accord :

- Accompagner l'évolution des mentalités et les pratiques professionnelles,
- Créer les besoins de l'entreprise en termes d'emploi en cohérence avec les objectifs de mixité,
- Accompagner la carrière des femmes,
- Faciliter la conciliation vie professionnelle / vie personnelle.

CHAPITRE 2 – LA POLITIQUE SOCIALE DE MIXITÉ

Article 4 – Accompagner l'évolution des mentalités

Doit contribuer à son niveau de responsabilité, directement ou indirectement, à atteindre les objectifs de mixité fixés, chaque acteur de l'entreprise :

- Salariés,
- Managers,
- Ressources humaines.

Il est précisé que la fonction Ressources Humaines porte la politique de diversité de l'entreprise et donc d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle s'assure que toutes les décisions pouvant impacter la carrière professionnelle (recrutement, mobilité, promotion) et la rémunération des salarié(e)s sont prises conformément au présent accord.

Sur chaque site un(e) coordinateur(trice) RH-RSE est désigné(e) et chargé(e) notamment de conduire et animer toutes actions en lien avec la politique de diversité définie par l'entreprise.

L'entreprise, plus généralement, met en œuvre les actions suivantes :

- **Sensibilisation à la diversité :**

Cette sensibilisation consiste à :

- Déployer une communication « tous salariés » relative au présent accord et ses modalités d'application.
- Organiser des événements annuels ou bi annuels sur chaque établissement sous la forme de conférences et actions de sensibilisation sur la diversité, notamment sur les conditions de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les stéréotypes.
- Mettre en place des actions de valorisation des métiers de l'entreprise appelées « nos métiers au féminin » notamment par des conférences ouvertes sur ces métiers, les parcours de formation et de reconversion, des vidéos, des échanges de bonnes pratiques.
- Garantir une représentation mixte des salariés de l'entreprise dans les formations ainsi que sur les forums et autres interventions notamment dans les écoles, universités, colloques.

- **Formation ciblée auprès des principaux contributeurs**

Il est mis en œuvre :

- des parcours élargis de formation spécifique, en priorité pour les managers et leaders, tels que « Diversité et Inclusion », « recruter sans discriminer », « biais inconscients » ;
- la mise en place d'un suivi du plan de sensibilisation spécifique pour les managers des équipes postées à définir localement ;
- un plan de formation spécifique, incluant la diversité, pour les managers recruteurs.

- **Intégration des objectifs et des principes directeurs de la diversité dans tous les processus de Ressources humaines et managériaux** tels que le recrutement, la mobilité, la gestion de carrière (formation, emploi, rémunération).

Article 5 – Lutter contre les agissements sexistes au travail

Engagée en matière de lutte contre les agissements sexistes au travail, l'entreprise s'efforce de favoriser une culture « d'expression » permettant à chacun de faire entendre ses préoccupations quant au non-respect des règles en matière d'éthique professionnelle énoncées notamment dans le Code de conduite. Notre entreprise est engagée aux côtés de #StOpE « Stop au sexisme ordinaire en entreprise », initiative qui vise à mutualiser les bonnes pratiques entre entreprises adhérentes.

Les actions suivantes sont mises en place :

- **Mise en place et animation d'une communauté des référents contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

Des référents chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner des salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ont été désignés et formés dans chaque établissement. Ces référents, dont la liste est disponible sur beST, sont, pour chaque établissement :

- À minima un membre de CSE,
- Un membre de la fonction Ressources Humaines qui est également en charge de faire des préconisations dans le cadre de sa mission. Des actions de communication ont été réalisées pour informer du rôle de ces référents et plus généralement de l'engagement de l'entreprise pour supprimer les comportements inappropriés.

Les référents des différents sites sont invités à minima 3 fois par an pour partager leurs pratiques et problématiques rencontrées le cas échéant, être force de proposition sur les actions pouvant être déployées en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Cette communauté de référents est animée par un représentant RSE.

Les référents sont informés de l'ensemble des situations, de leur avancement et de leurs finalités dans le respect des règles de confidentialité.

Chaque salarié peut signaler une situation (personne concernée ou tout autre acteur de l'entreprise témoin de la situation) par écrit ou oral auprès :

- Du service des Ressources Humaines,
- Du management,
- Du service médico-social : médecin, infirmiers (es), assistant(e) social(e)
- Du CSE ou de la CSSCT
- Des référents en matière de lutte contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel
- Du dispositif Speak up, disponible sur beST (SOP 221) ; dans l'hypothèse d'une modification de la SOP 221, la commission nationale de suivi de l'accord sera réunie.

Les situations signalées sont analysées et traitées ; conformément aux dispositions légales, tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Des actions d'information, de sensibilisation, des conférences, des formations seront organisées régulièrement et proposées sur les établissements.

La direction affirme qu'elle ne tolérera aucune pratique de représailles exercées envers un salarié qui s'exprime sur une situation présumée de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, dès lors que cette alerte est faite de bonne foi.

- **Création et déploiement d'un kit de communication adaptée aux équipes postés.**
- **Déploiement de méthodologies de prévention animées conjointement par la RH RSE et les managers qui consiste à placer ces derniers au centre de la prévention.**
- **Lutte contre les violences conjugales**

Dans le cadre de sa contribution en matière de politique de santé publique, l'entreprise s'engage à sensibiliser les salariés et à former les professionnels des services RH, des services sociaux et médicaux de l'entreprise aux situations de violences conjugales.

Article 6 – Gréer les besoins en termes d’emploi de l’entreprise en cohérence avec les objectifs de mixité

Article 6.1 – Les viviers internes et externes

- **Le vivier interne**

30% de l’effectif de l’entreprise sont des femmes. Parmi ces femmes, il convient d’identifier les candidates à la mobilité sur les postes techniques et sur les postes à plus grandes responsabilités via les entretiens annuels grâce à l’attention particulière que porteront la fonction Ressources Humaines et la ligne managériale. Cette information est transmise aux comités mobilité locaux et national.

Chaque femme identifiée « key contributor » bénéficiera d’un entretien de carrière avec la fonction Ressources Humaines spécifique afin d’envisager son évolution professionnelle.

- **Le vivier externe**

Dans le but d’attirer des candidates externes, l’entreprise met en œuvre les actions suivantes :

- L’intégration de nos objectifs de mixité au sein des appels d’offre avec nos partenaires traditionnels ou ponctuels en matière de recrutement (cabinets de recrutement, Pôle Emploi, APEC, agences d’intérim...).
- Favoriser l’accès pour des personnes éloignées de nos cœurs de métiers en développant les programmes d’intégration/formation tels que « Passer’Elles » sur les métiers peu féminisés et avec un nombre de postes et d’opportunités important tels que la maintenance, à la date de signature du présent accord.
- La communication sur la politique de mixité de l’entreprise auprès de l’éducation nationale et en particulier au sein des écoles, universités, IUT, lycées et collèges.
- Le développement et la poursuite, au niveau de chaque établissement, en collaboration avec toute association ou collectivité, des actions/programmes permettant à des jeunes filles d’être sensibilisées voire accompagnées dans leur choix d’orientation, leurs études et recherches. Une priorité sera donnée aux immersions par la réalisation d’un projet tel que « entreprendre pour apprendre » ou des concours d’innovation technologique. Par ailleurs, un partenariat a été créé spécifiquement avec « Elles bougent ». La poursuite de ce partenariat avec nos plus de 90 marraines et relais permettra de mettre en place des actions de sensibilisation dans les écoles dans le cadre par exemple de la « semaine de l’Industrie », du concours « Innovatech » ou de diverses interventions dans les écoles et dans les forums emploi.

Article 6.2 – Identifier, communiquer et pourvoir les besoins en termes d’emplois

- **Identifier et communiquer sur les besoins en termes d’emplois**

Les opportunités en termes d’emplois et les moyens pour y accéder seront présentées par filières avec le support :

- D’une création d’une page intranet dédiée à la mobilité,
- De la mise en ligne des postes vacants sur l’intranet de l’entreprise,
- Du déploiement d’un guide en support de la rédaction des offres d’emploi qui mettra l’accent sur nos engagements en matière de non-discrimination, d’ouverture à la diversité afin de reconnaître tous les talents, d’analyser le potentiel et les compétences au-delà du diplôme initial. Une étude sera faite pour analyser les compétences requises sur les cœurs de métiers de l’entreprise et identifier de façon plus large les écoles et universités couvrant ces compétences. Ces principes et règles s’appliquent également pour le recrutement des stagiaires, des étudiants en alternance et des CIFRE.

Le processus de recrutement est unique et se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes.

Ainsi, l'entreprise garantit l'application des mêmes critères de sélection et de recrutement pour les femmes et les hommes, strictement fondés sur l'adéquation entre :

- le profil de la candidature au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplôme(s) détenu(s) et de ses perspectives d'évolution professionnelle, et
- les compétences requises pour les emplois proposés, sans distinction d'aucune sorte, notamment liée au genre.

Les questions posées lors du ou des entretien(s) de recrutement ont pour seule finalité d'apprécier les compétences du candidat au regard du poste proposé. Aucune question d'ordre personnel ou familial ne doit intervenir dans le choix d'une candidature.

- **Pouvoir les besoins en termes d'emplois**

Les objectifs de recrutement et de mobilité sont communiqués à l'ensemble de la ligne managériale et à la fonction Ressources Humaines.

L'entreprise privilégie, à compétences équivalentes, les candidatures féminines dans les métiers et/ou niveaux hiérarchiques majoritairement occupés par des hommes, et inversement.

Ainsi, les objectifs de recrutement ci-après définis doivent :

- Viser le rééquilibrage des effectifs féminins et masculins dans l'entreprise,
- Améliorer la mixité des emplois et des organisations au sein de l'entreprise.

ST est en période de fort recrutement dans des métiers toujours plus techniques, en forte tension sur le marché et peu féminisés. Dans ce contexte difficile pour féminiser nos effectifs nous souhaitons garder des objectifs ambitieux récapitulés dans le tableau ci-dessous.

| Catégories | Objectif de recrutement féminin |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| Ingénieurs et cadres | 30% |
| Techniciens et Agents de Maitrise | 25% |
| Opérateurs | 50% |

Les recrutements en CDD et intérim seront soumis aux mêmes objectifs que les recrutements de salariés de la même catégorie. Ces objectifs seront partagés avec les agences d'intérim en cas de recours à ce type de contrat.

Dans la continuité des actions de sensibilisation à l'attention du milieu scolaire, la politique de recrutement passe bien évidemment par l'intégration de jeunes femmes en stage, alternance ou CIFRE. Ainsi la Direction s'engage à un objectif de recrutements de jeunes femmes au sein de ces populations cohérent avec les objectifs fixés par CSP en fonction du niveau de diplôme préparé. Il convient de porter une attention particulière aux contrats spécifiques servant de tremplin à l'emploi : contrats CIFRE, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, et tout autre contrat d'insertion permettant ainsi de favoriser l'accès aux métiers du semi-conducteur.

Les parties se fixent également des objectifs de mobilité interne, levier majeur dans la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et de la mixité des équipes. Ainsi, tous les comités existants dans l'entreprise qui traitent de la mobilité et de la carrière des salariés intègrent ces

objectifs (Comité passage techniciens, Comité passages cadres, Comité de cotation des postes concernant les positions I&C, Comité de mobilité).

Objectifs de mobilité interne :

- Parmi les mobilités des Ingénieurs et cadres, 26% doivent être réalisées par des femmes
- Parmi les mobilités des Techniciens, 29% doivent être réalisées par des femmes

Objectifs de changement de CSP :

- Parmi les passages cadres, 30% doivent être réalisés par des femmes
- Parmi les passages techniciens, 50% doivent être réalisés par des femmes

Article 7 – Accompagner la carrière des femmes

Les objectifs d'accompagnement de carrière des femmes consistent à :

- Favoriser l'orientation des femmes vers les filières et les *groupes métiers* qui comportent le plus d'opportunités.
- Favoriser la promotion des femmes dans les plus hauts niveaux de responsabilités.
- Atteindre une vitesse d'évolution professionnelle égale entre les femmes et les hommes à parcours professionnel équivalent.

Pour ce faire, l'entreprise met en œuvre le plan d'actions suivant :

- Proposer des parcours de formation de longue durée facilitant l'accès à des métiers techniques. L'entreprise se fixe un objectif de 30% de femmes dans chacune des promotions.

Les salariés engagés dans une formation technique financée en toute ou partie par l'entreprise et qui représente un volume d'au moins 200 heures de formation certifiante ou diplômante ou des parcours de reconversion internes tels que les « schools » bénéficieront pour la durée de la formation :

- d'une augmentation au moins égale à la moyenne annuelle des augmentations individuelles au niveau de l'entreprise pour la population de référence dont relève le salarié concerné,
 - si la personne y est éligible, de la part variable dont le montant sera au moins égal à la moyenne des résultats de la population ayant la même cible de rémunération variable des salariés de la division dont le salarié dépend.
 - Il est précisé que l'évaluation effectuée dans le cadre de l'entretien annuel des salarié(e)s engagé(e)s dans ces parcours sera neutralisée l'année de leur formation et l'année suivante.
- **Proposer aux salariées des programmes d'accompagnement** par le biais de formations type « Women in leadership » et le module « avancé », des programmes booster et autres programmes à construire. Des formations relatives aux compétences managériales seront également proposées.
 - **Appliquer les promotions professionnelles validées pour les salariés avant leur départ en congé de maternité, en congé d'adoption, ou en congé de paternité.**
 - **Prioriser la réalisation des « people review » pour les femmes cadres spécifiquement pour les JG 15 à 17**
 - **Identifier et proposer des programmes de reconversion interne spécifiquement vers la maintenance aux candidates intéressées**

Article 8 – Conciliation vie personnelle / vie professionnelle

Article 8.1 – Réunions de travail

Les réunions de travail ou d'information, comme les sessions de formation doivent respecter un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. L'entreprise s'engage donc à rechercher les moyens pour limiter l'impact de ces temps sur la vie personnelle des salariés.

À ce titre il est convenu :

- D'organiser, les réunions de travail et les réunions d'information de façon à éviter les réunions tardives ou systématiquement en fin de journée (conformément aux dispositions locales sur le temps de travail). Les réunions de travail et les réunions d'information seront planifiées le plus en amont possible. Il en est de même pour les déplacements professionnels.
- D'organiser, dans la mesure du possible, des sessions de formation en local, afin de diminuer l'impact personnel et professionnel des déplacements pour chaque salarié.

L'entreprise s'engage, dans ce cadre, à promouvoir les bonnes pratiques de réunions, basée sur des principes communs et diffusée auprès de l'ensemble des salariés.

Article 8.2 – Parentalité et absences liées à la parentalité

La charte de la parentalité soutenue par le Ministère du travail a été signée par ST. Des actions sont déployées en la matière telles que :

- La mise à disposition aux salariés futurs parents d'un livret permettant de les guider dans leurs démarches, de connaître leurs droits et obligations et les avantages proposés par l'entreprise. Ce livret intègre un chapitre à destination des managers permettant de mieux définir leurs rôles dans l'accompagnement des différentes étapes de la parentalité. Le document a la forme d'un carnet de suivi rendant explicite les différentes actions à mener.
- L'organisation de sessions d'information sur la parentalité

L'impact des absences pour des raisons liées à la parentalité doit être limité notamment par les mesures décrites ci-après.

Les demandes de congé ne devront pas être, par principe, refusées au motif qu'une personne est à temps partiel dans l'équipe du (de la) salarié(e) demandeur.

8.2.1 – L'organisation du service pendant l'absence en congé maternité ou d'adoption ou parental

L'absence du (de la) salarié(e) sur une longue période peut entraîner une désorganisation du service et une charge de travail supplémentaire pour le collectif de travail que l'entreprise souhaite accompagner.

Dans les 3 mois avant le départ, seront analysées par le manager les modalités de continuité de la mission du (de la) salarié(e) durant son absence afin que celle-ci ait le moins d'impact possible sur l'organisation du service et ne pénalise pas les autres membres du service en termes de charge et de conditions de travail.

Dans la mesure du possible, le/la salarié(e) en congé maternité ou d'adoption sera remplacé, si nécessaire en aménageant une période de recouvrement avant le départ du / de la salarié(e) en congé.

8.2.2 – Le maintien du lien entre le salarié et l'entreprise pendant l'absence

L'entreprise souhaite mettre en place les moyens permettant de limiter les effets d'un éloignement prolongé de l'entreprise et accompagner le retour du salarié pour faciliter la reprise d'activité. Ainsi, pendant l'un des congés liés à la parentalité, les salariés qui le souhaitent pourront :

- Avoir accès aux informations générales concernant la vie de l'entreprise ainsi qu'aux dispositifs de formation en e-learning.
- Dès lors que l'absence est d'une durée d'au moins 1 an continu, participer à son retour à un ou plusieurs modules dispensés dans les journées d'intégration organisées par les établissements pour les nouveaux embauchés de sorte à prendre connaissance des évolutions qui seraient intervenues dans l'entreprise durant l'absence.

8.2.3 – Aménagement du temps de travail de la salariée enceinte

Dès la déclaration de grossesse et sur avis du médecin du travail, il peut être envisagé l'aménagement du poste ou du régime horaire d'une salariée enceinte pour tenir compte des recommandations faites par le médecin du travail notamment en cas de modalités de transport ou de régime horaire pouvant engendrer une fatigue trop importante.

Les demandes de travail à distance des salariées enceintes seront acceptées, sous réserve de compatibilité du poste avec ce mode de travail.

8.2.4 – Le congé de maternité et le congé d'adoption

Le départ comme la réintégration du (de la) salarié(e) liés à un congé de maternité ou à un congé d'adoption sont des moments clés qu'il convient d'organiser au mieux et le plus en amont possible pour préparer l'absence et assurer les meilleures conditions de retour au salarié.

Pour ce faire, il sera organisé un entretien spécifique appelé « Entretien congé de maternité ou d'adoption » entre le manager et le/la salarié(e) en amont du congé afin d'aborder :

- les conditions de travail et de réalisation de l'activité et les modalités d'avancement des tâches avant le départ en congé.
- les conditions de retour du (de la) salarié(e) notamment si un passage dans un autre type horaire de façon temporaire ou une mobilité ou autre sont envisagés par ce (cette) dernier(e).
- l'entretien annuel d'évaluation qui sera également effectué avant le départ en congé. En cas de départ anticipé, cet entretien peut avoir lieu pendant le congé à une date convenue entre le manager et le salarié.

A la reprise du travail, le manager et le salarié se réunissent pour envisager les conditions de retour au poste de travail ou dans un emploi équivalent. À cette occasion, les éventuels besoins en matière de formation professionnelle sont déterminés.

Une fiche réflexe parentalité est mise à disposition pour le salarié et son manager dans le livret parentalité permettant de faciliter les différentes étapes et entretiens à réaliser.

Il est rappelé que le salarié bénéficie d'un maintien de salaire lors de ces congés et qu'ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour :

- La détermination de l'ancienneté et des droits liés à celle-ci,
- La répartition de l'intéressement et de la participation,
- Le calcul des congés payés légaux.

8.2.5 – Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'entreprise favorise l'information et la prise du congé de paternité étant entendu que celui-ci contribue à l'implication des pères à la naissance et l'arrivée au foyer d'un nouvel enfant et à un meilleur partage des tâches familiales



Ainsi, le salarié, sans condition d'ancienneté, bénéficie de l'indemnisation par l'employeur de la période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sous condition du versement par la Sécurité Sociale des indemnités journalières. Pendant cette période, l'intéressé perçoit la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. Cette indemnisation couvre également le congé de paternité et d'accueil de l'enfant y compris en cas de naissances multiples et en cas d'hospitalisation du nouveau-né immédiatement après sa naissance tel que défini par la loi.

Pendant le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le maintien de la rémunération assuré par le versement d'un complément en sus des IJSS sera appliqué selon les évolutions de la loi, dans la limite de 25 jours.

Il est rappelé que le salarié bénéficie d'un maintien de salaire lors de ces congés et qu'ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour :

- La détermination de l'ancienneté et des droits liés à celle-ci,
- La répartition de l'intéressement et de la participation,
- Le calcul des congés payés légaux.

8.2.6 – Le congé parental

Il est rappelé que le congé parental est un droit ouvert aux hommes comme aux femmes, chacun bénéficiant des mêmes garanties.

Le congé parental est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté et des droits qui y sont liés et les droits relatifs au Compte Personnel de Formation (« CPF ») sont acquis intégralement.

Le congé parental ne doit pas représenter un frein à l'évolution professionnelle et est même l'occasion d'engager des actions de redynamisation de la carrière professionnelle voire de reconversion professionnelle.

Dans le cas d'un congé parental à temps plein, il sera organisé quelques semaines avant la reprise, et au plus tard au retour du congé, un entretien entre le manager et le/la salarié(e), afin :

- D'analyser les conditions de retour et de poursuite de la carrière sur son poste ou un poste équivalent ou dans un emploi similaire. Dans la mesure du possible, le retour aura lieu dans le même service avec le même rythme de travail.
- De déterminer les besoins en matière de formation professionnelle, en particulier les formations rendues nécessaires par les évolutions technologiques opérées pendant l'absence.

Au cours de cet entretien, il pourra être envisagé une reconversion professionnelle. Dans ce cas, il sera privilégié une reconversion professionnelle permettant de se réorienter au sein de ST vers des postes vacants. Tout(e) salarié(e) volontaire, engagé dans une telle démarche après un congé parental à plein temps et de longue durée et continu (1 à 3 ans), bénéficiera d'un abondement de son CPF à hauteur de 200% dans la limite de 200 heures.

8.2.7 – Congé pour enfant malade

Il est accordé au salarié parent un congé pour soigner :

- Un enfant malade de moins de 12 ans, sauf situation de handicap reconnue où aucune limite d'âge n'est retenue,
- Sur présentation d'un certificat médical.

Il sera ainsi accordé par année civile, un congé pour enfant malade de :

- 3 jours rémunérés à 100%,

- 1 jour supplémentaire d'absence, rémunéré à 50%,
- 2 jours supplémentaires d'absence rémunérés à 100% en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge ; à noter que dans ce cas particulier la limite d'âge de l'enfant hospitalisé est portée à moins de 16 ans.
- 2 jours supplémentaires d'absence rémunérés à 100% en cas d'enfant en situation de handicap.

Ces congés sont considérés comme périodes de travail effectif pour :

- La détermination de l'ancienneté et des droits liés à celle-ci,
- La répartition de l'intéressement et de la participation,
- Le calcul des congés payés légaux.

8.2.8 – L'aménagement exceptionnel du temps de travail

Le jour de la rentrée des classes, le salarié parent d'enfant(s) jusqu'en classe de 5ème bénéficie d'un aménagement horaire, sous réserve des nécessités de l'organisation.

Pour faire face à des problèmes d'organisation de garde d'enfants, de garde d'enfant malade, de garde alternée temporaire dans l'attente d'une décision de justice, de problèmes de baisse soudaine de revenus familiaux, l'entreprise accepte le principe de la pratique d'aménagement du temps de travail sur des périodes déterminées prévues et anticipées.

Ainsi des modalités d'aménagement du temps de travail validés par le management pourront prendre la forme :

- D'une modification des plages horaires d'arrivées et de départ,
- D'un passage à temps partiel temporaire,
- D'une organisation temporaire de travail à distance, sous réserve de compatibilité du poste avec ce mode de travail.

CHAPITRE 3 – MISE EN PLACE DES OUTILS DE DIAGNOSTIC ET DE MESURE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'apprécie notamment au regard de deux axes majeurs : l'égalité en matière de traitement et l'égalité en matière d'évolution professionnelle.

Les études réalisées dans l'entreprise dans ces domaines montrent, qu'à niveaux de responsabilité équivalents, les actions mises en place depuis plusieurs années ont permis d'atteindre les objectifs en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

En revanche, bien que l'on observe notamment au sein de la population « Cadre », une vitesse de promotion chez les femmes légèrement supérieure aux hommes, ces mêmes études montrent que les plus hauts niveaux de responsabilités sont encore très peu féminisés. Par ailleurs, on observe également à plusieurs niveaux au sein de la population OATAM, une vitesse d'évolution moins rapide pour les femmes que pour les hommes.

Dans ces conditions les parties conviennent de :

- Mettre en œuvre des actions permettant d'améliorer l'évolution professionnelle des femmes dans l'entreprise,
- Consolider et poursuivre l'égalité de traitement.

En 2021, la note de l'Index de l'égalité professionnelle était de 93 points, l'ensemble des actions décrites dans le présent accord doivent participer à maintenir cette note, voire de l'améliorer.

Article 9 – Rapport de l'égalité professionnelle

L'entreprise établit chaque année un rapport de l'égalité professionnelle analysant la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport permet :

- d'établir un diagnostic global,
- d'aider à mesurer les écarts salariaux à la date de sa réalisation,
- d'être un instrument de suivi des actions menées par l'entreprise.

Il comporte également des éléments permettant d'étudier les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et vie personnelle des salariés. Il contient des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Il est décliné en rapports d'établissement, chacun de ces rapports contenant les mêmes données dans un périmètre spécifique et pour les métiers le concernant.

Les évolutions résultant de la mise en place de la nouvelle convention collective nationale de branche, seront intégrées au rapport égalité professionnelle ; celui-ci sera présenté, en amont de sa publication, aux membres de la commission nationale de suivi du présent accord.

Article 10 – Rémunération

L'entreprise réaffirme le principe selon lequel les critères déterminant l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes sont basés sur les compétences du salarié, ses performances individuelles et collectives, son expérience et son parcours professionnel.

L'entreprise s'engage par conséquent à ce que le genre ne soit pas pris en considération lors des décisions impactant la rémunération : recrutement, évaluation professionnelle, augmentation de salaire.

Lors du recrutement, la rémunération est fonction du niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées. L'entreprise garantit un niveau de salaire équivalent entre les femmes et les hommes.

De même, le niveau de salaire d'un(e) salarié(e) recruté à temps partiel doit être proportionnellement équivalent à celui d'un(e) salarié(e) recruté(e) à temps plein, sur le même type de poste et à profil équivalent.

Article 10.1 – Profil Référent

L'entreprise a mis en place un outil dit « Profil référent » à des fins d'analyse des différences éventuelles en termes de rémunération entre les femmes et les hommes et ainsi apporter les éventuelles mesures correctrices nécessaires.

Cet outil, construit et actualisé en groupe de travail paritaire, permet de positionner chaque salarié(e) en termes de salaire, au sein d'une population de même coefficient ou de même job grade, en tenant compte :

- De l'ancienneté au sein de l'entreprise,
- De l'ancienneté dans le coefficient ou le job grade,
- De la performance individuelle.

Le profil individuel du salarié ainsi calculé est comparé au profil référent de son coefficient ou de son job grade et ce, pour l'ensemble des salariés.

En cas d'écart révélé entre le profil référent et la situation individuelle d'un salarié donné, une étude RH approfondie est menée afin d'en analyser les causes. En cas d'écart non justifié, une action corrective est appliquée indépendamment du budget alloué annuellement de politique salariale.

L'utilisation du profil référent et les actions mises en place depuis plusieurs années ont permis d'atteindre les objectifs en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes à niveaux de responsabilité équivalents. Néanmoins, la disparité notable de la répartition femmes / hommes par job grade fait apparaître au sein de la population cadre des écarts de rémunération que l'entreprise souhaite à nouveau réduire et ainsi améliorer la note de l'index égalité femmes hommes sur le premier indicateur.

- **Utilisation du Profil référent**

Le Profil référent est intégré dans les processus et les outils RH.

Le Profil référent est mis à jour annuellement et mis à disposition de la fonction RH et des managers avant le déploiement de la politique salariale.

Tout salarié souhaitant s'assurer de son juste positionnement salarial pourra demander une analyse de sa situation à la Direction des Ressources Humaines de son établissement.

Lorsqu'un représentant de la fonction RH est saisi d'une situation individuelle relative au positionnement d'une salariée, il instruit cette demande au moyen d'une fiche récapitulative de carrière et d'historique salarial qu'il transmet au comité national d'analyse des situations individuelles.

La fiche récapitulative de carrière indiquera en particulier : la position et rémunération actuelle de la salariée, son évolution salariale ainsi que son historique de carrière (suspension de contrat, congé maternité, congé parental, travail à temps partiel, comptes-rendus d'entretien...). Une fois finalisée, cette fiche récapitulative sera présentée aux membres de la commission nationale de suivi de l'accord.

Le comité national est placé sous la responsabilité de la Direction Global Reward et est composé de représentants RH des différents établissements ainsi qu'un représentant de la Direction des politiques sociales. Il se réunit trois fois par an, entre janvier-février, mai-juin et septembre-octobre.

Son rôle est d'analyser les situations individuelles des salariés dont il est saisi et de statuer sur les actions à prendre le cas échéant

Il est précisé que toute analyse du profil référent sera précédée d'une analyse du juste positionnement de la salariée (cotation/matrice). Si cette analyse conduit au repositionnement de la salariée, l'analyse du profil référent devra en tenir compte.

L'analyse et les décisions prises par le Comité à l'aune de cette dernière font l'objet d'un retour motivé au cours d'un entretien de restitution avec la salariée et un représentant de Direction des Ressources Humaines de son établissement.

Un membre de la commission de suivi nationale de l'accord ou par délégation, un représentant du personnel désigné par cette dernière, peut demander, avec l'accord de la salariée concernée, une analyse du positionnement professionnel de cette dernière au Responsable Ressources Humaines. Lors de l'entretien de restitution auprès du Responsable Ressources Humaines, la salariée pourra être accompagnée de ce membre de la commission de suivi.

Article 10.2 – Cas particuliers des congés liés à la parentalité

- **Congé de maternité ou congé d'adoption**

Les objectifs du (de la) salarié(e) sont révisés afin de les adapter à la période travaillée. Cette adaptation est réalisée avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, ou à tout autre moment si cet entretien n'a pas pu avoir lieu avant son départ. Si le salarié y est éligible, la part variable de la rémunération liée aux objectifs et correspondant aux périodes travaillées de l'année de départ en congé maternité ou d'adoption sera versée en fonction de l'atteinte des objectifs ainsi révisés.

Sous réserve de respecter les conditions d'éligibilité de la politique salariale, les salariés en congé de maternité ou en congé d'adoption absents sur une période supérieure à huit semaines, pourront bénéficier d'une augmentation au moins égale à la moyenne annuelle des augmentations individuelles au titre de la performance au niveau de l'entreprise pour la population de référence dont relève le salarié concerné.

- **Accompagner les retours d'absences liés à la parentalité : congé maternité, congé d'adoption, congé parental**

À son retour dans l'entreprise, le salarié retrouve son poste ou un poste équivalent.

Dans le cas d'un changement de poste accepté pour le (la) salarié(e), un complément de rémunération sera effectué dans le cas d'une perte de rémunération liée au différentiel de prime ou aux majorations d'équipe. Ce complément de rémunération sera calculé selon les modalités suivantes :

- Le différentiel de salaire est calculé par comparaison du salaire brut de référence¹ du (de la) salarié(e) avant son départ, majoré de la ou des augmentations annuelles s'il y a lieu et celui à son retour de congé.
- Le complément de rémunération est versé pendant les trois premiers mois de la prise du nouveau poste à raison de 100% du différentiel les deux premiers mois, et de 50% du différentiel le troisième mois.
- Ce complément de rémunération se substitue aux éventuels usages locaux ou dispositions d'accords locaux, applicables avant l'entrée en vigueur du présent accord, sauf s'ils sont plus favorables.

Article 11 – Évolution professionnelle

Article 11.1 – OPASI (Outil de Priorisation et d'Analyse des Situations Individuelles)

L'outil OPASI a été créé en groupe paritaire en 2017. Il permet d'analyser la vitesse d'évolution des salariés en étudiant pour un coefficient ou un job grade donné les critères d'ancienneté :

- Dans l'entreprise,
- Dans le coefficient ou dans le Job Grade,
- Dans le coefficient ou dans le Job Grade précédent.

L'outil permet ainsi de détecter des situations qui demanderaient une analyse de carrière approfondie.

Cette analyse peut être demandée par tout salarié.

Les parties au présent accord s'engagent à se réunir au cours de l'année 2023 afin d'actualiser cet outil de sorte à permettre une utilisation de celui-ci au plus tard en 2025. À l'instar du profil référent, OPASI a vocation à être intégré dans les outils et processus RH et mis à jour annuellement. Il sera mis à la disposition de la communauté RH afin que les déclenchements soient de manière régulière analysés et corrigés, le cas échéant.

¹ Salaire brut de référence : salaire de base + primes ou majorations d'équipe + prime d'ancienneté + prime RTT lorsque celle-ci est versée

L'actualisation de cet outil résultant notamment des modifications inhérentes à l'application de la nouvelle convention collective de branche ne devra pas faire obstacle à la prise en compte, dans l'analyse de la situation du salarié, de son historique de carrière antérieure au 1^{er} janvier 2024.

Article 11.2 – Cas spécifiques des salariés à temps partiels

L'entreprise met en œuvre tous les moyens pour répondre favorablement à une demande de passage à temps partiel, dans les limites de la configuration du poste et/ou du service.

Le principe d'équité de traitement est réaffirmé également en ce qui concerne les salariés à temps partiel par rapport à ceux à temps plein, en ce qui concerne l'accès à la formation, la rémunération, les promotions et les évolutions de carrière.

Ainsi s'il convient de s'assurer que le passage à temps partiel est compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise, il convient également de mettre en œuvre les conditions assurant qu'il ne constitue pas un frein dans l'évolution professionnelle et salariale de l'intéressé(e).

CHAPITRE 4 – MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Article 12 – Commission nationale de suivi de l'accord

Elle est composée de :

- 2 membres de la Direction, accompagnés d'experts en cas de besoin,
- 4 membres par Organisation syndicale représentative signataire, dont le Délégué Syndical Central (DSC).

La commission se réunit à l'initiative de la Direction ou de la majorité des Organisations syndicales.

Les membres de la commission dont ceux de la Direction veilleront à assurer la parité de leurs délégations.

La commission pourra décider, si nécessaire, de mettre en place un groupe de travail sur une thématique particulière.

La Direction s'engage à présenter aux membres de la commission de suivi les supports de communication, de formations et outils sur les thématiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui seront déployés au sein de l'entreprise.

Article 13 – Suivi du déploiement local de l'accord

Les actions au soutien de la politique égalité sont définies au niveau France en application des présentes dispositions.

Ces actions « nationales » peuvent le cas échéant être complétées par des actions propres à chaque établissement au regard de son contexte, de ses problématiques particulières et de ses priorités.

Ainsi, chaque année et sur chaque établissement, sur le quatrième trimestre, les signataires du présent accord seront réunis pour que leur soient présentées les actions que la Direction envisage de déployer au soutien de la politique égalité pour l'année à venir ; à cette occasion les représentants locaux signataires seront invités à formuler des propositions propres à leur établissement, être associés à leur élaboration et le cas échéant à participer à leur déploiement.

Article 14 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans ; il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article 15 – Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions prévues par le Code du travail.

Les signataires du présent accord seront amenés à se réunir de sorte à adapter les présentes dispositions qui renvoient aux notions de CSP et/ou de coefficients à la nouvelle classification nationale de la métallurgie qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 16 – Dépôt - Publicité

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.

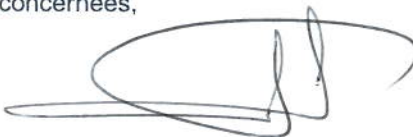
Un exemplaire sera remis à chaque Organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

Enfin, le présent accord sera publié sur BeST dans la rubrique des accords d'entreprise.

À Montrouge, le 21 décembre 2022

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

Représentées par **Jocelyn MARTIN**, 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

Mme Sandy BEL
Déléguée Syndicale Centrale