

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD CADRE MONDE

Cet accord cadre mondial s'applique directement à l'ensemble des activités de STMicroelectronics: sites, divisions, filiales, toute entreprise où ST exerce une influence dominante, que ce soit par une participation financière majoritaire ou, lorsque celle-ci est limitée à 50 %, par sa responsabilité dans la gestion sociale de cette entreprise.

CHAPITRE 2 : LES ENGAGEMENTS DE STMICROELECTRONICS EN FAVEUR DES DROITS HUMAINS FONDAMENTAUX

STMicroelectronics, la federation internationale Industri'ALL, les fédérations syndicales et les organisations syndicales de STMicroelectronics, affirment leur adhésion et s'engagent à faire respecter les principes et droits fondamentaux du travail exprimés par la déclaration de 1998 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Ces conventions de l'OIT comprennent :

- liberté d'association et de négociation collective (Conventions 87 et 98);
- Discrimination (Conventions 100 sur l'égalité de rémunération, convention 111 concernant la discrimination);
- travail forcé (Conventions 29 et 105);
- travail des enfants (Conventions 138 et 182);
- Protection de la maternité (Convention 183)

Les normes de l'OIT et les jurisprudences correspondantes prennent le pas sur les lois nationales lorsqu'elles sont moins favorables que les conventions de l'OIT correspondantes.

Il est important pour IndustriALL Global Union d'obtenir la reconnaissance des normes internationales sur le travail et les droits humains, telles que la déclaration universelle des droits humains, les principes directeurs de l'OCDE pour les multinationales, la déclaration tripartite de l'OIT concernant les entreprises multinationales et la politique sociale, les principes de l'ONU concernant les entreprises et les droits humains, et le Pacte Mondial de l'ONU.

De son côté, STMicroelectronics rappelle son attachement à respecter les principes directeurs de l'OCDE pour les multinationales, la déclaration tripartite de l'OIT concernant les entreprises multinationales et la politique sociale, le Pacte Mondial

(Global Compact) initié par l'Organisation des Nations-Unies (ONU) et notamment les dix principes du Pacte Mondial : droits fondamentaux des travailleurs et droits de l'homme, protection environnemental et lutte contre la corruption.

Article 2.1 – Promotion et respect des Droits de l'Homme reconnus sur le plan international

STMicroelectronics respecte, dans tous ses domaines d'activité, les lois et les règlements en vigueur dans les pays où il exerce son activité. Avec le présent accord cadre mondial sur la responsabilité sociale, STMicroelectronics s'engage à aller au-delà du seul respect des normes nationales pour s'assurer du respect des droits humains fondamentaux à travers ses activités.

Article 2.2 – Non complicité dans la violation des droits humains

STMicroelectronics veille à prévenir les situations ou actes de complicité de violation des droits humains fondamentaux. Le Groupe considère que cet enjeu relève de sa responsabilité sociétale.

STMicroelectronics condamne les manquements de respect portant atteinte aux droits et à la dignité des personnes, les mauvais traitements verbaux ou physiques et les harcèlements. Ces agissements sont passibles de sanctions et font l'objet de mesures de prévention dans tous les pays.

Article 2.3 – Liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective

STMicroelectronics est ouvert aux activités syndicales, reconnaît, partout dans le monde, le fait syndical et le droit des salariés de se syndiquer et de constituer des organisations syndicales de leur choix, et veille au respect de l'indépendance et du pluralisme syndical (*Convention de l'OIT n° 87*).

STMicroelectronics s'engage à protéger les adhérents et les responsables syndicaux et à n'opérer aucune discrimination antisyndicale (*Convention de l'OIT n° 135*).

STMicroelectronics reconnaît le droit à l'information et à la consultation des représentants des salariés sur les grandes décisions qui affectent la vie de l'entreprise. STMicroelectronics s'engage à promouvoir la négociation collective, élément central du dialogue social (*Convention de l'OIT n° 98*).

Article 2.4 – Elimination de toutes les formes de travail forcé et

obligatoire

STMicroelectronics s'engage pour le libre choix de l'emploi et condamne le travail forcé, défini comme travail imposé au moyen d'une menace (privation de l'alimentation, confiscation de terres, non accréditation du salaire, violences physiques, sévices sexuels, travail pénitentiaire non volontaire ...) (*Conventions de l'OIT n° 29 et 105*).

Article 2.5 – Abolition effective du travail des enfants

STMicroelectronics condamne et interdit le travail des enfants.

Pour STMicroelectronics, l'âge minimal général d'accès à l'emploi est fixé à 18 ans. Néanmoins, le Groupe autorise l'emploi ou le travail d'adolescents dès l'âge de seize ans à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties et qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle (*Convention de l'OIT n° 138*). Dans ce cas, l'entreprise mettra en place, pour les salariés concernés, un dispositif de formation spécifique, afin de les aider à atteindre un meilleur niveau de formation générale et professionnelle.

Afin d'accompagner les jeunes pendant leurs études et de favoriser leur accès au monde de l'entreprise, différentes formules d'insertion alliant formation professionnelle dans l'entreprise et acquisition de compétences dans les établissements d'enseignement, pourront aussi être proposées dès l'âge de quinze ans ou l'âge minimum légal dans le pays.

Article 2.6 – Élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession et promotion de la diversité

STMicroelectronics s'engage à n'opérer aucune discrimination fondée sur l'origine, le sexe, les moeurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, la grossesse ou la maternité, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, l'apparence physique, au nom de famille ou en raison de l'état de santé ou du handicap dans le recrutement et l'évolution professionnelle (*Convention de l'OIT n° 111*).

STMicroelectronics entend appliquer et promouvoir, au-delà des règles légales, les meilleures pratiques et lutter contre le racisme, le sexisme, la xénophobie et l'homophobie et plus généralement contre l'intolérance à l'égard des différences et pour garantir le respect de la vie privée.

En particulier, STMicroelectronics s'engage à ne pas discriminer de quelque façon que ce soit les travailleurs migrants vis à vis des travailleurs nationaux.

Article 2.7 – Lutte contre les discriminations à l'encontre des femmes

ST s'engage à respecter l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale (convention de l'OIT n°100).

Mettre fin à la discrimination salariale étant essentiel pour atteindre l'égalité entre hommes et femmes, STMicroelectronics s'engage à veiller à ce que le travail réalisé par les femmes et les hommes soit évalué et rémunéré à sa juste valeur, avec la volonté d'aboutir à l'égalité salariale entre femmes et hommes. STMicroelectronics veillera aussi à l'égalité d'accès à la formation et à l'évolution de carrière.

ST veillera à l'application de la convention 156 sur les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales, et la convention 183 visant à protéger la maternité.

Article 2.8 – Organisation du travail

STMicroelectronics s'assure que la durée du travail respecte a minima les directives légales en vigueur dans chaque pays et/ou les normes des secteurs économiques nationaux respectifs. Dans tous les cas, STMicroelectronics respectera les conventions de l'OIT portant sur la durée du temps de travail, qui limite à 8 h par jour et à 48 h par semaine le nombre des heures de travail, avec au minimum 35 heures consécutives de repos tous les 7 jours.

STMicroelectronics respectera la convention de l'OIT n°132 qui stipule que tout salarié a droit à un congé payé annuel dont la durée « ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service. ».

Article 2.9 – Rémunération, Protection sociale

Les rémunérations et prestations, qui sont payées ou effectuées pour une semaine de travail normal, sont au moins conformes aux normes légales en vigueur dans chaque pays ou aux normes des secteurs économiques nationaux respectifs .

STMicroelectronics s'assure que partout dans le monde où il est implanté, les salariés et leur famille bénéficient d'une protection sociale suffisante en cas de décès, d'invalidité, de maladie professionnelle, d'accident de travail.

Article 2.10 – Hygiène, Sécurité, Conditions de Travail, Environnement

L'hygiène, la sécurité, l'amélioration de la qualité des conditions de travail et la préservation de l'environnement sont de la responsabilité de l'entreprise et font partie intégrante des missions de la hiérarchie à tous les niveaux. L'instance de représentation du personnel et les organisations syndicales doivent être parties prenantes dans les programmes de prévention et d'action dans ces domaines (politique, diagnostic, plans d'action et mise en œuvre).

Sur tous les sites de STMicroelectronics, une surveillance de la santé sera organisée. Cette surveillance devra comporter un examen médical préalable au recrutement et des examens périodiques n'entraînant aucune dépense pour le salarié concerné. Ces visites seront réalisées par un médecin dont les compétences sont reconnues, et dont le jugement est indépendant de l'entreprise.

Des moyens de secours et de premiers soins d'urgence en cas d'accident, de maladie professionnelle, d'intoxication ou d'indisposition seront mis en place dans tous les lieux de travail.

STMicroelectronics doit organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs.

En cas de danger grave, immédiat pour sa propre sécurité ou celle d'autres personnes, le salarié doit pouvoir immédiatement alerter son supérieur hiérarchique. Le salarié doit pouvoir prendre les mesures appropriées, en fonction de ses connaissances et des moyens techniques à sa disposition, pour éviter les conséquences d'un tel danger, qui peuvent aller jusqu'au retrait de son poste de travail ou d'une zone dangereuse. Le salarié ne peut être obligé de reprendre son poste tant que les actions correctives n'ont pas été mises en œuvre.

Sur chaque site de STMicroelectronics, l'approche de précaution sera la règle face aux problèmes touchant à l'environnement. Des plans d'actions seront mis en œuvre pour favoriser la mise au point et la mise en œuvre de technologies respectueuses de l'environnement, afin de limiter l'empreinte environnementale du site. Un bilan de ces actions sera présenté chaque année aux instances de représentation du personnel et aux organisations syndicales.

CHAPITRE 3 : DES EXIGENCES SOCIALES PARTAGEES AVEC LES FOURNISSEURS, SOUS-TRAITANTS, PARTENAIRES INDUSTRIELS ET RESEAUX DE DISTRIBUTION

Sans se substituer à la responsabilité juridique de ses fournisseurs, sous-traitants, partenaires industriels et réseaux de distribution, STMicroelectronics s'engage à

communiquer cet accord auprès de ces entreprises et à exiger qu'elles appliquent les conventions internationales de l'OIT mentionnées précédemment.

STMicroelectronics demande à ses fournisseurs un engagement similaire à l'égard de leurs propres fournisseurs et sous-traitants.

Dans le cadre des appels d'offres, STMicroelectronics s'engage à ce que le respect des droits humains tels que définis dans le chapitre 2 soit un critère déterminant dans la sélection des fournisseurs qui intégreront le panel. Tout manquement relatif au respect des droits humains devra entraîner des plans d'action correctifs après avertissement de la part de STMicroelectronics. Le non respect de ces droits entraînera des sanctions pouvant aller, à terme, jusqu'au retrait du panel.

Un processus spécifique sera également mis en place envers les petites entreprises de fournisseurs et sous-traitants, pour leur permettre d'appliquer progressivement les standards de l'OIT cités précédemment.

CHAPITRE 4 : MISE EN OEUVRE DES ENGAGEMENTS

L'accord cadre mondial, signé entre STMicroelectronics, IndustriALL Global, les organisations syndicales de STMicroelectronics qui leur sont affiliés et les organisations syndicales non affiliées, est appliqué dans chaque pays où les entités entrant dans le champ d'application de l'accord (chapitre 1) sont représentées.

STMicroelectronics s'engage à informer largement les salariés de l'entreprise sur le contenu de cet accord, sur tous les sites où l'entreprise est présente. Ce texte est donc diffusé dans l'ensemble de STMicroelectronics via les outils de communication interne et traduit dans toutes les langues.

STMicroelectronics veillera à la formation des responsables hiérarchiques locaux sur le contenu de cet accord, afin qu'il soit correctement appliqué, tant dans la lettre que dans l'esprit du texte.

Chaque salarié ayant des difficultés d'interprétation de cet accord ou des doutes quant à sa bonne application, peut en référer à son supérieur hiérarchique, à la Direction des Ressources Humaines et/ou à un(e) représentant(e) syndical(e) sans que cette remontée d'information lui soit préjudiciable.

CHAPITRE 5 : SUIVI DE L'ACCORD

Dans chacun des principaux pays (plus de 500 salariés) sont mis en place des observatoires sociaux locaux, composés des directions des ressources humaines et des

organisations syndicales.

Ces observatoires sociaux effectuent un suivi annuel de l'application de l'accord cadre mondial à travers un document commun élaboré conjointement par les parties signataires du présent accord.

Ce document permet à chaque organisation syndicale de donner son avis dans le cadre du suivi annuel de l'application du présent accord dans leur filiale.

Dans les autres pays, le même document de suivi est rédigé, avec recueil des avis des organisations syndicales, ou à défaut des instances représentatives du personnel, dans le cadre du suivi annuel.

Il sera organisé un droit de visite annuel d'un site de STMicroelectronics dans le monde par un « comité de suivi de l'accord » composé de représentants d'industriAll Global, des représentants des syndicats de ST-Monde, des représentants de la DRH de ST-Monde. Ce droit de visite sera au minimum de 5 jours. Tous les frais inhérents à ce droit de visite ainsi que les salaires seront pris en charge par STMicroelectronics.

CHAPITRE 6 : Comité de groupe mondial

Un comité d'entreprise mondial sera mis en place, qui représentera l'ensemble des salariés de STMicroelectronics au niveau mondial. Il comprendra 50 représentants issus des sites de STMicroelectronics. Il comprendra un secrétariat de 6 membres avec des moyens élargis. Le Comité d'entreprise mondial se réunit au moins une fois par an. Il assurera un dialogue social élargi au niveau international. Ses membres seront informés sur les orientations stratégiques du Groupe dans les domaines économique, financier, social et environnemental. Il sera systématiquement consulté en cas de projet mondial ayant des conséquences sociales importantes. Le comité de suivi de l'accord présentera chaque année au comité d'entreprise mondial ses conclusions quant au suivi de l'accord.

120h de délégation annuelle seront accordé sur chaque site au titre du présent accord, en plus des heures de réunion avec la direction liées au présent accord.

STMicroelectronics s'engage à ce que les membres salariés des observatoires sociaux locaux, du comité de suivi de l'accord ou du comité d'entreprise mondial ne subissent aucune menace, pression, discrimination ou sanction dans le cadre de leur fonction.

CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS FINALES

La signature par l'ensemble des organisations syndicales a rendu le présent accord

directement applicable pour une durée indéterminée.

Tous les trois ans, les parties conviennent de se rencontrer pour effectuer un bilan global des actions engagées et prévoir les mesures d'ajustement nécessaires, par voie d'avenants à l'accord, en particulier au regard des évolutions législatives ou réglementaires.

Le présent accord est soumis à la loi française. En cas de divergence entre les différentes versions linguistiques, la version française fera foi.

Cet accord cadre mondial a fait l'objet d'une information officielle auprès des instances gouvernementales et administratives de chaque pays.

Les parties signataires s'engagent à s'informer mutuellement le plus rapidement possible en cas de difficulté constatée dans l'application du présent accord. Les parties signataires s'engagent à privilégier la recherche d'une solution par le dialogue.