



ACCORD D'ENTREPRISE DU 10 AVRIL 2018 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ACCORD CONCLU ENTRE :

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,

ci-après dénommée l'Entreprise,

Représentées par **François SUQUET**, 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
TITRE 1 – CONSOLIDER ET DEVELOPPER L’EGALITE A L’EMPLOI	4
Article 2 – Promotion de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	4
Article 3 – Recrutement.....	8
Article 4 – Mixité des emplois et des organisations	10
TITRE 2 – ATTEINDRE L’EGALITE PROFESSIONNELLE	12
Article 5 – Evolution professionnelle	13
Article 6 – Politique de rémunération	15
TITRE 3 – CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	18
Article 7 – Absences liées à la parentalité	18
Article 8 – Gestion de l’articulation entre vie personnelle et temps de travail	22
TITRE 4 – MISE EN ŒUVRE DE L’ACCORD	24
Article 9 – Outils de mesure et de diagnostic.....	24
Article 10 – Commission nationale de suivi de l’accord.....	24
Article 11 – Commissions locales de suivi égalité femmes/hommes	25
Article 12 – Durée – Révision	26
Article 13 – Dépôt - Publicité.....	26
Annexe Métiers peu mixtes, répartition par CSP	28

PREAMBULE

Les parties signataires affirment que l'égalité professionnelle est un droit et que la mixité professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale, de progrès et d'efficacité économique pour les entreprises. En ce sens, elles s'opposent à tous comportements discriminants, sexistes et agissent pour combattre les stéréotypes culturels et les représentations socioculturelles associées au genre.

Un changement profond des représentations nécessite une démarche sur le long terme et l'implication de tous les acteurs hors et au sein de l'entreprise.

En effet, les politiques sociales menées au sein des entreprises peuvent accélérer ces changements de mentalités.

Dans ces conditions STMicroelectronics, entend, au-delà des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, poursuivre et renforcer sa politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes engagée depuis plusieurs années.

Les parties ont partagé le bilan des accords précédents ; elles ont souligné le chemin parcouru dans plusieurs domaines mais observent néanmoins qu'il en demeure d'autres, notamment l'accès des femmes aux postes à responsabilité et la féminisation de certains métiers traditionnellement masculins, dans lesquels les parties entendent progresser davantage.

Conformément aux dispositions de l'accord du 17 mars 2017, un bilan a été présenté lors de la réunion de négociation du 14 mars 2018, à l'issue de laquelle il a été convenu de reconduire en l'état ses dispositions.

A ce titre, les présentes dispositions renforcent le dispositif proactif de sensibilisation et de formation par une politique de recrutement et d'accompagnement des salariés tout au long de leur carrière visant à un meilleur équilibre femme/homme à tous les niveaux des organisations et dans l'ensemble des métiers de l'entreprise.

Pour appliquer concrètement le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle, les parties conviennent de confirmer pour les unes, de mettre en place pour les autres, diverses mesures permettant d'assurer l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, la formation, la gestion des carrières et des rémunérations, et l'accès aux postes à responsabilités.

Cette démarche engagée et concertée sera évaluée tous les ans dans le cadre du bilan des actions mises en place et déployées, tant au niveau national qu'au niveau local, chaque site ayant la responsabilité d'appliquer et d'adapter localement les dispositions du présent accord. L'analyse se fera sur la base des indicateurs de suivi définis ci-après et présentés en Commission de suivi de l'accord ainsi qu'à l'occasion du Rapport de Situation Comparée.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des établissements et entreprises STMicroelectronics de l'UES, tels que définis par l'accord d'entreprise relatif à la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale du 22 décembre 2011 et ses avenants.

TITRE 1 – CONSOLIDER ET DEVELOPPER L'EGALITE A L'EMPLOI

Les Partenaires Sociaux et la Direction admettent que la question de l'égalité professionnelle dépasse l'entreprise, compte tenu des référentiels culturels et sociétaux. En effet, traditionnellement, en France, les filières techniques attirent majoritairement les hommes, tandis que les femmes s'orientent plutôt vers les filières support. Or, STMicroelectronics est une entreprise de haute technologie dont les cœurs de métiers sont à dominante technique.

Toutefois, dans le cadre de la responsabilité que l'entreprise se reconnaît dans le changement des mentalités et des comportements, elle se fixe :

- Une mission de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en interne comme en externe de l'entreprise,
- Des objectifs de recrutement, de manière à viser le rééquilibrage des effectifs féminins et masculins dans l'entreprise,
- Des objectifs d'amélioration de la mixité des emplois et des organisations au sein de l'entreprise.

Article 2 – Promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Participer à l'évolution des comportements et des mentalités, promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes passe nécessairement par des actions de communication, d'information et de formation au sein de l'entreprise comme à l'extérieur.

A l'extérieur de l'entreprise, ces actions s'adressent en priorité aux jeunes pendant leur parcours scolaire ainsi qu'à l'ensemble des partenaires habituels ou potentiels des actions de recrutement.

En externe

L'entreprise a un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'entreprise s'engage ainsi à développer et à participer à des actions à la fois de communication sur la représentation, l'image sociétale des métiers et de la place des femmes au sein de l'entreprise et, à la fois, à des actions d'accompagnement des femmes y compris avant leur entrée sur le marché du travail.

Plan d'actions:

- Assurer **la mixité dans la communication visuelle et au niveau du vocabulaire** dans les supports de communication,
- **Garantir une représentation mixte des salariés de ST sur les Forums et dans les formations** et autres interventions dans les écoles, universités, colloques, etc...
- **Intégrer au sein des cahiers des charges des partenaires** traditionnels ou ponctuels en matière de recrutement (cabinets de recrutement, Pôle Emploi, APEC, agences d'intérim...) nos objectifs de mixité,
- Communiquer sur **la politique de mixité de ST auprès des écoles, universités, IUT, lycées et collèges...**,
- Développer et poursuivre, **au niveau de chaque site, en collaboration avec toute association ou collectivité, les actions/programmes** permettant à des jeunes filles d'être sensibilisées voire accompagnées dans leur choix d'orientation, leurs études et recherches d'emploi tels « Capital fille », « Déployons nos Elles », « 100 filles pour la science », « ST3e »...

Indicateurs présentés une fois par an dans le cadre du Rapport de Situation Comparée (RSC) et/ou en commission de suivi de l'accord:

- *Le nombre d'actions et/ou programmes déployés par site (forums, conférences, interventions écoles...)*
- *Un bilan qualitatif de ces actions.*

En interne

Pour obtenir des résultats, la politique d'égalité entre les femmes et les hommes doit être connue et partagée par tous les acteurs des processus d'intégration, d'évolution et de fonctionnement de l'entreprise :

- L'ensemble des salariés
- Le management
- Les membres de la fonction RH

• **L'ensemble des salariés :**

Les parties reconnaissent que la situation comparée entre les femmes et les hommes est induite notamment par des phénomènes sociétaux et culturels.

Néanmoins l'entreprise, outre sa responsabilité d'assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, doit jouer son rôle de vecteur d'évolution des comportements en sensibilisant l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Plan d'actions:

- Déployer une **communication « tous salariés » relative au présent accord** et ses modalités d'application auprès des équipes de travail. Cette communication devra se faire en réunions d'équipes ou sous toute autre forme en fonction des spécificités locales,
- **Organiser des actions spécifiques locales déployées sous la responsabilité du Coordinateur(trice) RH-RSE** avec le support de la DRH France telles que :
 - Une **journée dédiée annuellement** à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
 - Des **conférences** au sein de l'entreprise sur les conditions de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur les stéréotypes, et sur les représentations que chacun peut avoir,
 - Des groupes d'échanges de bonnes pratiques dédiés. La mise en place de ces groupes sera créé par le Coordinateur(trice) RH-RSE qui aura la responsabilité de les animer. Ces groupes d'échanges seront prioritairement organisés pendant la pause-déjeuner, les repas des participants seront pris en charge par la Direction.
- Informer les salariés **de la tenue d'événements** dans la région sur le sujet de l'égalité professionnelle,
- Organiser, communiquer et proposer aux salarié(e)s volontaires des expériences de **type « Vis ma vie »** afin de faire découvrir des métiers peu mixtes tels que définis en annexe.

Indicateurs présentés une fois par an dans le cadre du Rapport de Situation Comparée (RSC) et/ou en commission de suivi de l'accord:

- *Le nombre de réunions d'information du personnel diligentées,*
- *Le nombre et type d'actions spécifiques locales.*
- *Le nombre d'expériences de type « Vis ma vie » diligentées par site et le nombre de « Vis ma vie » ayant débouchés sur un changement de métier.*

Par ailleurs, la Direction s'engage à **recenser et sensibiliser** sur la politique de mixité **les intervenants salariés** de chaque site (formateurs, conférenciers...) auprès des organismes de formation et des écoles cibles.

Il est précisé que la participation à des expériences de type « *Vis ma vie* » se fera sur le temps de travail ; sur proposition du management ou de la RH ou à la demande du (de la) salarié(e) concerné(e).

Au-delà de l'engagement pris par la Direction de placer les femmes et les hommes dans une stricte égalité en matière de choix professionnels, la Direction souhaite aider les femmes qui ne s'autoriseraient pas à s'autoriser davantage ; s'autoriser davantage à postuler au sein de filière véhiculées dans les représentations sociétales comme peu féminines et s'autoriser davantage à s'envisager sur des postes à responsabilités. Comme tout salarié, les femmes sont et demeurent les premières actrices de leur propre carrière professionnelle.

Plan d'actions:

- **Proposer** aux salariées **des Formations de développement personnel** du type « Women in leadership »,
- **Mettre en place des « Rôles modèles »** ; des femmes ayant accédé à des postes à responsabilités seront invitées à témoigner de leur propre expérience au sein de réseaux mixtes de bonnes pratiques et/ou de conférences ouvertes,
- Inviter les salarié(e)s à participer à des conférences internes et/ou externes sur les thématiques des autostéréotypes (ce que l'on pense de son propre groupe) et méta-stéréotypes (ce que l'on s'imagine que les autres pensent de nous).

Indicateurs présentés une fois par an dans le cadre du Rapport de Situation Comparée (RSC) et/ou en commission de suivi de l'accord:

- *Le nombre de personnes ayant suivi des formations de développement personnel du type «Women in leadership»,*

- **Le management :**

Les managers ont une position centrale au sein de l'entreprise dans tous les processus d'intégration, d'évolution et de fonctionnement au quotidien des équipes.

L'engagement et l'exemplarité du management sont donc des facteurs clés de réussite de nos objectifs en matière d'égalité professionnelle.

La direction s'engage à rappeler à chaque manager son rôle dans la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et de la mixité des équipes.

Plan d'actions:

- Déployer sur l'ensemble des sites en France en **réunion managériale** des organisations (CODIR, réunion plateaux...) une **présentation ad hoc** relative à la politique de ST en matière d'égalité professionnelle, du présent accord en particulier et des actions qu'il suppose.
- **Intégrer les comportements managériaux** attendus dans le volet sur la discrimination en général et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en particulier dans les modules de formation destinés aux managers (HR Management Kit entre autres).
- **Intégrer dans le « leadership en pratique »** que le rôle de chaque manager suppose notamment d'incarner au quotidien la politique de ST en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Indicateurs présentés une fois par an dans le cadre du Rapport de Situation Comparée (RSC) et/ou en commission de suivi de l'accord:

- *Nombre de réunions managériales*
- *Nombre de personnes ayant suivi la formation « HR Management Kit ».*

- **La fonction Ressources Humaines**

Les membres des Directions des Ressources Humaines sont garants de la politique Diversité de l'entreprise et donc de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils s'assurent que toutes les décisions pouvant impacter la carrière professionnelle (recrutement, mobilité, promotion...) et la rémunération des salarié(e)s sont prises conformément à la politique de ST.

Sur chaque site un(e) coordinateur(trice) RH-RSE, ou une personne désignée par le DRH, nommé(e) correspondant « égalité professionnelle » est chargé(e) de promouvoir les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes et de conduire les actions de changement.

Il(elle) est l'interlocuteur(trice) de la commission locale « égalité femmes/hommes ».

Au niveau national, les missions des coordinateurs(trices) locaux RH-RSE sont pilotées par le coordinateur national, dont le rôle est de garantir l'équité sur l'ensemble des sites et la bonne application des mesures et actions prises dans le présent accord.

Article 3 – Recrutement

L'entreprise entend poursuivre sa politique de recrutement basée sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes tout en mettant en place les actions permettant de progresser régulièrement vers un meilleur équilibre des effectifs femmes/hommes.

Cet objectif se décline en 3 axes principaux :

- Garantir des offres d'emploi sans distinction de genre,
- Garantir l'équité de traitement des candidatures,
- Se fixer des objectifs de recrutement qui contribuent à l'équilibre des effectifs femmes/hommes.

- **Offres d'emploi sans distinction de genre**

Les recrutements sur l'ensemble des métiers de l'entreprise s'adressent aux femmes et aux hommes sans distinction.

A cet effet, l'entreprise est attentive à ce que les stéréotypes liés au genre ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emploi internes ou externes, ni pendant le processus de recrutement.

Ainsi, les offres porteront toutes en interne comme en externe précisément la mention « (F/H) ».

Ces principes et règles s'appliquent également pour le recrutement des stagiaires et des étudiants en alternance.

- **Equité de traitement des candidatures**

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

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 du candidat 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.

L'entreprise s'engage ainsi à ce que les questions posées lors du ou des entretien(s) de recrutement aient 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.

• Développement de la mixité dans les recrutements

Afin d'être en adéquation avec la répartition femmes/hommes constatée à la sortie des écoles cibles, les objectifs de recrutement sont, en fonction des métiers, différents d'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre.

A ce titre, les parties conviennent d'apprécier l'atteinte de ces résultats à l'aune des candidatures féminines reçues. Ces candidatures feront l'objet d'un suivi particulier en commission de suivi. Le cas échéant, les actions à mettre en place seront ajustées pour favoriser davantage encore les candidatures féminines dans tel ou tel type de métiers où ST a des besoins.

Les Embauches

Plan d'actions:

- Communiquer auprès des principaux acteurs du recrutement (managers et équipes RH), sur les principes susvisés et sur les objectifs ci-dessous :

Les parties se fixent des objectifs de recrutement récapitulés dans le tableau ci-dessous.

Catégorie de personnel recruté	Objectif de recrutement féminin
Ingénieurs et cadres expérimentés	30%
Ingénieurs et cadres débutants (< 3 ans)	35%
Techniciens et Agents de Maitrise	30%
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.

Indicateurs présentés une fois par an dans le cadre du Rapport de Situation Comparée (RSC) et/ou en commission de suivi de l'accord:

- Le pourcentage et le nombre de femmes postulant sur la CV thèque,
- Le pourcentage et le nombre de femmes postulant par type de métier,
- Le pourcentage et le nombre de femmes retenues par type de métier,
- Le pourcentage de femmes recrutées par catégorie (cf tableau ci-dessus) et par type de contrat.

Les Stages et l'Alternance

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 et/ou en alternance.

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 (en effet, par nature, les objectifs de recrutements des stagiaires et/ou alternants ne peuvent être différenciés par CSP).

Plan d'actions:

- **Favoriser l'intégration de jeunes femmes** plus particulièrement dans les métiers où les femmes sont sous-représentées,
- **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 à du personnel féminin.

Indicateurs présentés une fois par an dans le cadre du Rapport de Situation Comparée (RSC) et/ou en commission de suivi de l'accord:

- Le pourcentage de femmes stagiaires par niveau de diplôme préparé.
- Le pourcentage de femmes en alternance par niveau de diplôme préparé.
- Le pourcentage de femmes en contrat CIFRE.

Dans ces conditions, la Direction privilégiera, à compétences équivalentes, les candidatures féminines dans les métiers majoritairement occupés par des hommes et inversement.

Article 4 – Mixité des emplois et des organisations

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise souhaite assurer une plus grande mixité à tous les niveaux de ses organisations.

La proportion de femmes au sein de ST telle que présentée en 2016 dans le RSC est de 30,2%.

Cette proportion varie selon :

- Les CSP,
- Les niveaux de responsabilité,
- Les métiers.

ST entend tendre vers un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans ces 3 dimensions.

Les parties conviennent de se fixer un objectif « plancher » d'amélioration de la mixité de 1 point par rapport aux chiffres constaté en 2016 à horizon 3 ans :

1. Au sein de ST France, ce qui représente l'intégration de plus de 100 femmes à effectif constant,
2. Au sein de chaque CSP présentant une proportion de femmes en deçà de 50%,
3. Au sein de chaque « groupe métier » présentant une proportion de femmes en deçà de leur « pourcentage de référence »¹.

Il est entendu que l'atteinte de ces objectifs ambitieux est étroitement liée au niveau de dynamisme de la mobilité interne - qui demeure prioritaire sur les recrutements externes pour pourvoir les postes vacants au niveau de recrutement ainsi qu'au nombre et la nature des candidatures reçues.

A ce titre, les parties conviennent d'apprécier l'atteinte de ces résultats à l'aune des candidatures féminines reçues. Ces candidatures feront l'objet d'un suivi particulier en commission de suivi. Le cas échéant, les actions à mettre en place seront ajustées pour favoriser davantage encore les candidatures féminines dans tel ou tel type de métiers où ST a des besoins.

- **Mixité des organisations**

Favoriser la mixité des emplois commence par s'assurer de la mixité au sein des organes de décision de l'entreprise qui participent d'une part à la structuration hiérarchique de nos organisations, et d'autre part, à la carrière des salariés.

- **Mixité des emplois**

S'agissant de la mixité des emplois eux-mêmes, les parties considèrent que la formation et la mobilité interne sont des leviers majeurs pour améliorer cette dernière.

A cet effet, il est précisé que ST met à disposition des salariés des formations internes qualifiantes et/ou diplômantes vers ses métiers dits cœur de métiers qui par nature offrent nombre d'opportunités notamment en termes d'évolution de carrière.

L'entreprise s'engage donc à mettre en œuvre des actions pour favoriser les processus de formation voire de reconversion professionnelle notamment vers ces métiers encore trop peu mixtes.

Plan d'actions:

- **Assurer la mixité** au sein : des comités de mobilité, des comités d'évaluation des postes et des membres des People Review.
- **Déployer des actions de communication interne** spécifiques en direction des salarié(e)s : celles-ci visent à valoriser les métiers peu féminisés de l'entreprise en direction des femmes et inversement,

¹ A chaque CSP et à chaque « sous-groupe métier » au sens de l'Observatoire des Métiers correspond une proportion globale femmes/hommes que les parties conviennent d'appeler « pourcentage de référence par métier ou par CSP ».

- Présenter aux salariés volontaires les parcours de formation permettant de mettre en lumière l'accessibilité des métiers techniques.
- **Accompagner, sur une période de 3 ans, au moins 30 salariées volontaires vers les métiers dits techniques.**
- **Neutraliser la notation** des salarié(e)s engagé(e)s dans une reconversion professionnelle, de surcroît pour s'orienter dans un métier peu mixte (très féminisé si c'est un homme et un métier très masculin s'il agit d'une femme) l'année de leur formation et l'année suivante. Faire bénéficier aux salarié(e)s inscrit(e)s dans cette démarche d'une **augmentation au moins égale au budget d'augmentation** (hors promotions) défini lors des Négociations Annuelles Obligatoires (des 2 années considérées) sur les salaires, ainsi que de la part variable, si la personne y est éligible, dont le montant sera au moins égal à la moyenne de celui de la division dont elle dépend.

Indicateurs présentés une fois par an dans le cadre du Rapport de Situation Comparée (RSC) et/ou en commission de suivi de l'accord:

- *Une étude sur la mixité des effectifs par famille de métiers, filières et CSP avec identification des métiers dits « peu mixtes »,*
- *Le nombre moyen d'heures de formation des femmes et des hommes. Les parties se fixent comme objectif une parité totale,*
- *Le nombre de salariés engagés dans une reconversion professionnelle et qui permettra d'améliorer la mixité de nos métiers (par genre),*
- *Le nombre de femmes effectivement retenues par rapport au nombre de femmes et d'hommes ayant postulé sur les métiers peu féminisés.*

TITRE 2 – ATTEINDRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'apprécie notamment au regard de 2 axes majeurs : l'égalité en matière de traitement et l'égalité en matière d'évolution professionnelle.

Les études réalisées 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.

Article 5 – Evolution professionnelle

• Egalité des chances en matière d'évolutions professionnelles

ST réaffirme le principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'évolution professionnelle.

Néanmoins, les analyses montrent, pour des raisons pouvant s'expliquer par divers facteurs (notamment ceux liés à l'orientation initiale professionnelle) :

- Que la nature et le nombre d'opportunités d'évolution ne sont pas identiques selon les filières,
- Une sous-représentation des femmes dans les plus hauts niveaux de responsabilité.

En effet, les Job Grade 15 et au-delà présentent une proportion de femmes en-deçà de la proportion globale observée au sein de la population « Cadre » (« pourcentage de référence Cadre »).

ST affirme sa volonté d'améliorer cette situation et se fixe donc 3 objectifs :

- Favoriser l'orientation des femmes vers les filières les plus porteuses en termes d'opportunités : à travers notamment les actions mises en place pour atteindre les objectifs d'amélioration de la mixité des métiers tels que décrits à l'article 4,
- Favoriser la promotion des femmes dans les plus hauts niveaux de responsabilités et fixer un objectif d'amélioration de la proportion des femmes de 1 point par rapport à 2016 à horizon 3 ans pour les Cadres de Job Grade 15, 16, 17 et 18,
- Atteindre une vitesse d'évolution professionnelle égale entre les femmes et les hommes à parcours professionnel équivalent.

Plus globalement, les parties réaffirment leur objectif d'obtenir au moins les mêmes taux de promotion professionnelle par catégorie socio-professionnelle et par an chez les femmes et chez les hommes.

Il est rappelé que le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou le passage à temps partiel dans le cadre du congé parental ne peuvent avoir d'impact sur la carrière professionnelle du (de la) salarié(e).

Plan d'actions:

- Faire une communication adaptée concernant les processus d'évolution de carrière. Elle aura pour but de rappeler le **rôle de chacun dans l'évolution** de sa propre carrière, notamment la nécessité d'une redynamisation de carrière après une interruption d'activité prolongée, par le biais notamment de formations adaptées,
- **Présenter par filières le nombre et la nature des opportunités générées par les besoins de l'entreprise,**
- Adresser la question de la carrière des femmes en **People Review**, à travers notamment la nature des postes occupés, en favorisant le passage dans des filières offrant le maximum d'opportunités de carrière,

- **Privilégier**, à compétences équivalentes, les candidatures féminines dans les métiers et/ou niveaux hiérarchiques majoritairement occupés par des hommes et inversement,
- Communiquer sur ces points régulièrement, auprès du management et de la fonction Ressources Humaines, afin que les postes à responsabilités et les postes dans des métiers peu mixtes soient proposés aux femmes et aux hommes ayant les compétences et qualifications requises, sans a priori sur la réponse que peuvent y apporter les femmes,
- Proposer à chaque femme ayant accédé à un Job Grade supérieur ou égal à 16 dans les trois dernières années et au-delà, un entretien de carrière afin d'envisager son évolution professionnelle. Cet entretien pourra être formalisé lors de l'entretien annuel.
- Réexaminer le positionnement professionnel de l'ensemble des femmes du job grade 13 à 18 sur la période de l'accord ; le cas échéant procéder à l'ajustement qui s'impose.
- Mettre à jour l'ensemble des matrices de contributions OATAM au niveau national mais aussi local sur une période de 3 ans à raison d'un tiers par an.
- Appliquer les promotions professionnelles validées pour les salarié(e)s avant leur départ en congé de maternité, en congé d'adoption, ou en congé de paternité.

Il est précisé que tout(e) salarié(e) estimant être défavorisé(e) ou souhaitant s'assurer de son positionnement professionnel, pourra s'adresser à un membre de la Direction des Ressources Humaines du site afin qu'une analyse de sa situation soit menée. Dans un délai maximum de 3 mois suite à la demande, le Responsable Ressources Humaines élaborera un diagnostic sur la base des éléments déterminant le positionnement du (de la) salarié(e) : description de poste, cotation de poste, positionnement matrice, Cette analyse sera présentée au cours d'un entretien et fera l'objet d'un retour écrit et motivé au (à la) salarié(e) pour justifier la décision prise ; si nécessaire, une action correctrice sera immédiatement appliquée.

Au-delà des engagements pris ci-dessus, la Direction et les Partenaires Sociaux conviennent de mettre en place un groupe de travail dédié à l'équité en matière d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de STMicroelectronics.

Ce groupe de travail a pour objectif de

- Définir et analyser les facteurs différenciant l'évolution de carrière qui devront être pris en compte lors des examens de positionnement professionnel que sont notamment, la mobilité géographique, la mobilité fonctionnelle, les métiers, la polyvalence, ...
- Définir le ou les critères de priorité pour procéder au réexamen professionnel des salariés (cotation ou positionnement pour s'assurer du juste positionnement).

Ce groupe sera composé de membres de la Direction et de 2 représentants par Organisation Syndicale signataire.

Ce groupe de travail se réunira dans les 3 mois suivant la signature de l'accord et déterminera alors la fréquence de leurs réunions de sorte à être en capacité de présenter une restitution de ses travaux en commission nationale de l'accord au plus tard au premier semestre 2018.

Indicateurs présentés une fois par an dans le cadre du Rapport de Situation Comparée (RSC) et/ou en commission de suivi de l'accord:

- *Le nombre de femmes qui postulent sur des postes ouverts pour un Job Grade supérieur ou égal à 16 et nombre de femmes recrutées,*
- *Le taux de promotion Femme/Homme par catégorie socio-professionnelle.*

- **Cas spécifiques des salariés à temps partiel**

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).

Plan d'actions :

- Associer les passages à temps partiels de la révision des objectifs du (de la) salarié(e) concerné(e) afin que ces derniers soient adaptés au temps de travail défini. Pour ce faire, une fiche de révision d'objectifs sera adressée systématiquement au manager à compléter avec le salarié avant le changement de temps de travail.

Indicateurs présentés une fois par an dans le cadre du Rapport de Situation Comparée (RSC) et/ou en commission de suivi de l'accord:

- *Un suivi des notations des salariés à temps partiel.*

Article 6 – Politique de 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 de la personne, 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 : embauche, évaluation professionnelle, augmentation de salaire,...

- **Equité salariale dès l'embauche**

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées. L'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes.

De même, l'entreprise s'engage à ce que le niveau de salaire à l'embauche d'un(e) salarié(e) recruté à temps partiel soit proportionnellement équivalent à celui d'un(e) salarié(e) recruté à temps plein, sur le même type de poste et à profil équivalent.

- **Garanties en matière salariale**

Neutraliser l'impact potentiel lié au congé de maternité ou congé d'adoption

Plan d'actions :

- Faire bénéficier les salariées en congé de maternité ou les parents en congé d'adoption, dès lors que cette absence est supérieure à huit semaines sur l'année de référence de la politique salariale, d'une augmentation au moins égale au budget d'augmentation (hors promotions) défini lors des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires, ainsi que de la part variable, si la personne y est éligible, dont le montant sera au moins égal à la moyenne de celui de la division dont elle dépend.
- Réviser dès que possible, avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, les objectifs du (de la) salarié(e) afin de les adapter à la période travaillée. Cette révision sera effectuée par le manager. 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.

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

Plan d'actions

- Mettre en place un complément de rémunération, lorsque, au retour du congé de maternité, du congé d'adoption ou du congé parental, le changement de poste demandé par le (la) salarié(e), s'effectue dans une autre équipe et entraîne 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 référence² 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.

- **Maintenir l'égalité de traitement dans le temps**

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 pour apporter le cas échéant les mesures correctrices.

² Salaire brut de référence : salaire de base + primes ou majorations d'équipe + prime d'ancienneté + prime RTT lorsque celle-ci est versée

Cet outil, construit en 2011 en partenariat avec les membres du groupe de travail « équité de carrière », 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 ST,
- de l'ancienneté dans le coefficient ou le job grade
- de la performance individuelle (sous forme de moyenne des notations depuis 2007).

Le profil individuel du salarié ainsi calculé est comparé au profil référent de son coefficient ou de son job grade. Il est mis à jour annuellement et mis à disposition de la communauté RH avant le déploiement de la politique salariale.

Les actions mises en place depuis plusieurs années, notamment l'utilisation du profil référent 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 de 1,5 points sur la période de l'accord.

Les parties réaffirment qu'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.

Ainsi, tout(e) salarié(e) estimant être défavorisé(e) ou souhaitant s'assurer de son positionnement salarial pourra s'adresser à une personne de la Direction des Ressources Humaines de son site afin de mener une analyse de sa situation. Dans un délai maximum de 1 mois suite à la demande, le Responsable Ressources Humaines fera l'étude qui s'impose. Dans les mois suivant la mise en application du présent accord, ce délai pourra être supérieur afin de tenir compte du nombre de demandes générées à traiter, sans pouvoir excéder 6 mois. Cette analyse sera présentée au cours d'un entretien et fera l'objet d'un retour motivé au salarié pour justifier la décision prise.

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

Par délégation du salarié concerné, la demande d'analyse de son positionnement professionnel pourra être transmise au Responsable Ressources Humaines par un des membres de la commission de suivi de l'accord ; lequel membre pourra accompagner le salarié, s'il le souhaite, lors de l'entretien de restitution.

Plan d'actions :

- Corriger immédiatement en cas de constat d'un écart de rémunération non justifié et ce, indépendamment du budget alloué annuellement à l'occasion des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires
- Mise en place d'un suivi particulier des organisations présentant un déséquilibre notable (5% d'écart) des notations entre femmes et hommes
- Communiquer afin de présenter et expliquer la méthode du Profil Référent aux différents interlocuteurs clés : managers, communauté RH et Organisations Syndicales.

Indicateurs présentés une fois par an dans le cadre du Rapport de Situation Comparée (RSC) et/ou en commission de suivi de l'accord:

- Un suivi des écarts de rémunération par coefficient, par Job Grade et par catégorie socio-professionnelle (opérateurs, techniciens, administratifs, agents de maîtrise et cadres),
- Un suivi des notations des salariés (e)s par genre et par CSP
- Évolution de l'écart de rémunération par genre et par CSP Cadre

TITRE 3 – CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

L'impact des absences pour des raisons liées à la parentalité, qu'il s'agisse d'un salarié ou d'une salariée, doit être limité par les mesures décrites ci-après.

Des études démontrent que le frein aux carrières des femmes est en partie dû à la conception sociétale de la répartition des tâches dans la sphère familiale. Cependant, l'entreprise n'a le pouvoir d'agir que sur la sphère professionnelle. Elle peut néanmoins, ce faisant, provoquer des changements indirects.

L'entreprise souhaite tenir compte, dans un souci d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, de périodes données, telles que le congé parental par exemple, en offrant, lorsque cela est compatible avec le temps de travail et la mission, l'aménagement, à durée déterminée, de l'organisation du travail.

L'entreprise pourra également :

- mettre à disposition des services d'aide à la personne.
- décider localement d'une action facilitant la garde d'enfant et/ou de mettre en place des aides à la garde d'enfants en lieu et place de systèmes existants.

Article 7 – Absences liées à la parentalité

• Le congé de maternité et le congé d'adoption

Les parties rappellent que le congé de maternité et le congé d'adoption 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.

Pour mémoire, la prime annuelle, les primes d'équipe, la prime industrielle et la prime RTT peuvent être incluses dans l'assiette de calcul des IJSS³ versées par la Sécurité Sociale pendant le congé. Il n'y a donc pas de perte de rémunération.

³ IJSS : Indemnités journalières de Sécurité Sociale

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.

Plan d'actions :

- Organiser un entretien spécifique avec le Manager en amont du congé afin de :
 - Préparer l'absence de la personne.
 - Anticiper la date de départ en congé de maternité ou d'adoption, aborder en commun les modalités d'avancement du travail avant le départ, s'engager mutuellement sur la réalisation des tâches et les modalités d'exécution de l'activité professionnelle.
 - Aborder 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).
- Organiser l'entretien annuel d'évaluation avant le départ en congé maternité ou congé d'adoption. En cas de départ anticipé, l'entretien peut avoir lieu pendant le congé à une date convenue entre les parties,
- Planifier un entretien avec le Manager dans les semaines précédant la reprise afin d'envisager, avec le support de la Direction des Ressources Humaines, les conditions de la réintégration du (de la) salarié(e), dans le poste d'origine, ou, à la demande écrite du (de la) salarié(e), dans un emploi similaire dans les mêmes conditions de travail avec une rémunération au moins équivalente. A cette occasion, les éventuels besoins en matière de formation professionnelle sont déterminés.

- **Le congé de paternité**

Les dispositions légales sur l'assimilation du congé maternité et du congé d'adoption à du temps de travail effectif tel que défini ci-dessus sont étendues au congé de paternité.

Il en est de même pour l'intégration des primes dans l'assiette de calcul des IJSS.

Par ailleurs, les dispositions de l'article 24 de la Convention Collective du 16 juillet 1954 Avenant « Mensuels » et de l'article 17 de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres des industries des métaux du 13 mars 1972 garantissant le maintien de la rémunération pendant le congé de maternité, sont étendues, par le présent accord, aux salariés bénéficiant du congé de paternité, selon les mêmes modalités.

Ainsi, le salarié ayant un an d'ancienneté et bénéficiant d'un congé de paternité tel que défini par l'article L331-8 du code de sécurité sociale, bénéficie de l'indemnisation par l'employeur de la période de congé de paternité, sous condition du versement par la Sécurité Sociale des indemnités journalières pendant la durée du congé de 11 ou 18 jours. Pendant cette période, l'intéressé perçoit la différence entre sa rémunération⁴ et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

⁴ Rémunération prise en compte selon les mêmes modalités que le congé maternité

- **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 à temps plein n'est jamais considéré comme du temps de travail effectif. Toutefois, concernant sa prise en compte dans le calcul de l'ancienneté et des droits qui y sont liés, les dispositions conventionnelles sont différentes pour les OATAM et les cadres. **Il est convenu d'appliquer à l'ensemble des salarié(e)s le dispositif le plus favorable. L'ancienneté est acquise à 100% pendant les 18 premiers mois du congé parental.**

Pendant le congé parental, le Compte Personnel de Formation (CPF) est acquis intégralement.

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

Plan d'actions :

- Organiser quelques semaines avant la reprise, et au plus tard au retour du congé parental, un entretien avec le Manager avec le support de la Direction des Ressources Humaines, afin d'analyser les conditions de retour et de poursuite de la carrière, soit :
 - Dans l'emploi d'origine, soit dans un emploi similaire. Dans tous les cas il sera proposé au (à la) salarié(e) un emploi dans le même type horaire avec une rémunération au moins équivalente, hormis à la demande écrite du (de la) salarié(e) demandant un autre type horaire. Dans la mesure du possible, le retour aura lieu dans le même service.
 - D'envisager une reconversion professionnelle.
- Déterminer les besoins en matière de formation professionnelle de manière conjointe entre le manager et le (la) salarié(e), en particulier les formations rendues nécessaires par les évolutions technologiques opérées pendant l'absence de la personne.
- Privilégier dans le cadre des reconversions professionnelles permettant de se réorienter au sein de ST vers l'un des métiers techniques cibles, l'utilisation du CPF. Tout(e) salarié(e) volontaire, engagé dans une telle démarche après un congé parental de longue durée et continu (1 à 3 ans), bénéficiera d'un abondement à hauteur de 200% dans la limite de 200 heures de son CPF.
- Formaliser les demandes des salarié(e)s souhaitant passer à temps partiel dans le cadre d'un congé parental avec la mise à disposition d'un formulaire de demande transmis par la DRH au manager. Les modalités du temps partiel ainsi que les nouveaux objectifs sont formalisés par écrit.

- **Le maintien du lien avec 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.

Plan d'actions :

- Mettre en place les moyens destinés à permettre aux salarié(e)s qui le souhaitent, pendant leur congé de maternité, d'adoption ou leur congé parental total, d'avoir accès aux informations générales concernant la vie de l'entreprise ainsi qu'aux dispositifs de formation en e-learning.
- Proposer, dès lors que l'absence est d'une durée d'au moins 1 an continu, au (à la) salarié(e) de bénéficier à son retour, d'une formation d'une journée pour lui permettre de prendre connaissance des évolutions qui seraient intervenues dans l'entreprise durant son absence (évolution de technologies, de marché, évolutions du dispositif conventionnels...).

- **L'organisation du service pendant l'absence**

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.

Plan d'actions :

- Formaliser, dans les 3 mois avant le départ, 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 d'un service, ne pénalise les autres membres du service en termes de charge et de conditions de travail. Les demandes de congés 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.
- Neutraliser l'impact des absences des salarié(e)s en congé maternité ou congé adoption par l'apport d'une ressource de remplacement, si nécessaire en aménageant une période de recouvrement et en modifiant l'organisation du travail.

Indicateurs présentés une fois par an dans le cadre du Rapport de Situation Comparée (RSC) et/ou en commission de suivi de l'accord:

- *Nombre de jours pris dans cadre du congé paternité,*
- *Nombre de salarié(e)s s'étant engagés dans une reconversion professionnelle,*
- *Nombre d'heures de CPF utilisées dans le cadre de reconversions professionnelles abondées par ST,*
- *Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié de la formation dans le cadre d'un retour de congés parental.*

Article 8 – Gestion de l’articulation entre vie personnelle et temps de travail

• Les réunions et formations

Les réunions de travail ou d’information, comme les sessions de formation ne doivent pas constituer une problématique forte dans l’articulation 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.

Plan d’actions :

- 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.
- 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(e). En outre, il sera envisagé de mettre en place des services permettant de réduire les tâches chronophages : conciergerie, services multi-entreprises, ... ou de garde d’enfants.

• L’aménagement du temps de travail

La Direction accepte le principe de la pratique d’aménagement du temps de travail sur des périodes déterminées prévues et anticipées (ex : vacances scolaires) et pour faire face à des problèmes matériels d’organisation de garde d’enfants, des problèmes de garde alternée temporaire dans l’attente d’une décision de justice, des problèmes de baisse soudaine de revenus familiaux, des problèmes de garde d’enfant malade.

Plan d’actions :

- Permettre des modalités d’aménagement du temps de travail, préalablement validées par le management, qui pourront prendre la forme :
 - D’une multiplication des plages horaires pour l’équipe jour,
 - D’une absence à temps partiel⁵ encadrée par une clause contractuelle fixant les dates de démarrage et de fin et les conditions d’exercice,
 - De la mise en place temporaire de travail à distance encadré par une clause contractuelle fixant les dates de démarrage et de fin et les conditions d’exercice⁶ et ce, conformément aux accords locaux existant sur ce type d’organisation du temps de travail.
- Permettre aux salarié(e)s de retour de congé de maternité, de congé d’adoption ou de congé parental, le passage dans un autre type horaire. L’entreprise pourra accorder les aménagements compatibles avec l’organisation du temps de travail de façon temporaire voire définitive.

⁵ Le temps non travaillé étant assimilé à du congé sans solde

⁶ Exemple : nombre de jours, plages horaires, matériel mis à disposition du salarié,...

Aménagement du temps de travail de la salariée enceinte

Plan d'actions :

- Envisager, dès la déclaration de grossesse, et sur avis du médecin du travail
 - L'aménagement du poste d'une salariée enceinte pour tenir comptes des recommandations faites par le médecin du travail.
Et/ou
 - L'aménagement du travail d'une salariée enceinte dont les modalités de transport ou le régime horaire pourraient engendrer une fatigue trop importante.

Les demandes de travail à distance des salariées enceintes seront acceptées, sous réserve de compatibilité avec l'emploi et l'organisation du service d'appartenance de la salariée. Elles feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Accompagnement de l'enfant lors de la rentrée des classes

Plan d'actions :

- Permettre, le jour de la rentrée des classes, aux mères et/ou pères de famille de bénéficier d'un aménagement de l'emploi du temps afin d'accompagner leurs enfants jusqu' en classe de 5ème sous réserve des nécessités de l'organisation.

- Les congés spécifiques

Absences pour enfant malade

Plan d'action :

- Mettre à disposition de tout salarié, père et mère, d'un droit d'absence rémunérée par année civile pour soigner un enfant malade dans les conditions suivantes :
 - Pour les enfants de moins de 12 ans, sauf situation de handicap reconnue où aucune limite d'âge n'est retenue.et
 - Sur présentation d'un certificat médical ou d'une attestation d'un praticien
 - 3 jours ouvrés d'absence rémunérés à 100%,
 - 1 jour supplémentaire d'absence, rémunéré à 50% pour les familles de plus de un enfant à charge,
 - 2 jours supplémentaires d'absence, rémunéré 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, rémunéré à 100%, pour les familles d'enfant handicapé.
- Etendre aux absences pour enfant malade les dispositions légales sur l'assimilation du congé maternité et du congé d'adoption à du temps de travail effectif tel que défini en article 6.
- Neutraliser l'impact des absences pour enfant malade sur la prime annuelle, les primes d'équipe, la prime industrielle et la prime RTT.

TITRE 4 – MISE EN ŒUVRE DE L’ACCORD

Article 9 – Outils de mesure et de diagnostic

Rapport sur la Situation Comparée des femmes et des hommes (RSC)

L’entreprise établit chaque année un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, Il comporte les indicateurs permettant d’analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l’entreprise et son évolution. Son rôle est :

- 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’analyser 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 de situation comparée d’établissement, chacun de ces rapports contenant les mêmes données dans un périmètre spécifique et pour les métiers le concernant.

Article 10 – Commission nationale de suivi de l’accord

Sans préjudice des attributions des Institutions Représentatives du Personnel, une commission nationale de suivi de l’accord est mise en place.

Elle sera composée :

- De représentants de la Direction,
- Du Délégué Syndical Central de chaque Organisation Syndicale représentative dans l’Entreprise signataire du présent Accord qui pourra se faire assister par deux salarié(e)s de son choix. Il pourra également désigner deux remplaçants habilités à participer aux séances en remplacement d’un titulaire absent.

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

La Commission assurera le suivi des plans d’actions et l’évaluation des effets quantitatifs et qualitatifs de l’Accord. A cet effet, elle se réunira une fois par an pour analyser le bilan annuel des actions mises en œuvre. Elle 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/formation sur les thématiques d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui seront déployés au sein de l’entreprise (HR management Kit, « leadership pratique », présentation de l’accord...).

Par ailleurs, la commission participera à la présentation annuelle du Rapport de Situation Comparée effectuée auprès de la Commission Egalité Femmes/Hommes du CCE.

Le temps de réunion de la commission est considéré comme temps de travail effectif.

Article 11 – Commissions locales de suivi égalité femmes/hommes

Sans préjudice des attributions des Institutions Représentatives du Personnel, une commission locale de suivi du présent accord est mise en place.

Elle sera composée :

- De représentants de la Direction,
- D'un Délégué Syndical de chaque Organisation Syndicale représentative et signataire qui pourra se faire assister par deux salarié(e)s de son choix. Il pourra également désigner deux remplaçants habilités à participer aux séances en remplacement d'un titulaire absent.

Les membres des commissions veilleront à assurer la parité de leurs délégations.

Afin de garantir l'expertise nécessaire au suivi de cette démarche, la composition de cette commission sera fixe, dans la mesure du possible. La désignation des membres interviendra après signature de l'accord. Les membres bénéficieront d'une formation spécifique sur les questions d'égalité professionnelle.

Suite à la signature du présent accord les membres des commissions dûment désignés se réuniront a minima une fois pour :

- Une présentation du bilan local permettant de partager l'état des lieux de la situation du site
- Une présentation du présent accord
- Identifier des partenaires avec lesquels engager des actions locales.
- Définir ensemble les actions locales cibles prioritaires au regard des domaines dans lesquels des progressions sont attendues pour contribuer à l'atteinte des objectifs globaux fixés dans le présent accord.

A ce titre il sera défini, a minima, par site :

- Le ou les métiers peu mixtes,
- Le ou les niveaux de responsabilité par CSP peu mixtes,
- Les niveaux de responsabilité présentant des écarts en termes de vitesse d'évolution entre les femmes et les hommes,
- Identifier les matrices de contribution OATAM n'ayant pas été révisées depuis 5 ans ou plus,

Les membres des commissions locales définiront à l'aune des actions cibles retenues à mener le « qui, quoi, quand, combien, où, et comment » elles seront déployées.

Indépendamment de la réunion dédiée à la définition des plans d'action locaux, les commissions locales se réuniront 2 fois par an pour partager :

- Le suivi du plan d'action propre à chaque établissement ainsi que son bilan
- Le Rapport de Situation Comparée effectuée – la présentation de ce rapport se fera en présence des membres de la Commission Egalité Femmes/Hommes du CE et des membres des commissions locales du présent accord.

Le temps de réunion de la commission est considéré comme temps de travail effectif.

Article 12 – Durée – Révision

- **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et entrera en vigueur dès l'accomplissement des formalités de dépôt prévues à l'article 13 ci-après.

Durant les trois années courant à compter de l'entrée en vigueur de l'accord du 17 mars 2017, les parties confirmeront chaque année la reconduction en l'état de ses dispositions.

- **Révision**

Le présent accord ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent accord, se substitueront de plein droit à celles du présent accord devenu non conforme.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
- dans le délai maximum de 2 mois, les parties ouvriront une négociation,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord,
- il est opposable, dans des conditions de dépôts prévues à l'article L 2231-6 du Code du Travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord.

Article 13 – Dépôt - Publicité

Les dispositions du présent accord prennent effet dans les conditions prévues l'article L 2231-5 et suivants et D. 2231-2, D.2231-4 à D. 2231-7 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé, 8 jours après sa notification aux Organisations Syndicales et sauf opposition valablement exercée, en un exemplaire à la DIRECCTE de Marseille – 55 boulevard Perrier – 13415 MARSEILLE Cedex 20 et au Conseil de prud'hommes d'Aix en Provence – rue Gauffredy – 13090 AIX EN PROVENCE.

En application de l'article R 2262-2 du Code du Travail, un exemplaire du présent accord sera remis en copie à chaque Délégué Syndical Central de l'Entreprise.

Le présent accord sera publié sur BeST dans la rubrique des accords d'entreprise.

A Montrouge, le 10 avril 2018

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 **François SUQUET**, 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 Marc SOVIGNET
Délégué Syndical Central



CGT

M. Marc LEROUX
Délégué Syndical Central

UNSA

Mme Marie Hélène PRETOT
Déléguée Syndicale Centrale



Annexe

Métiers peu mixtes, répartition par CSP

Techniciens et Agents de Maîtrise

Effectifs		Femmes	Hommes	Femmes
Admin & Site Services	Administration	6	0	25,8%
	Site Services	10	46	
EHS, Quality & Sust Excellence	Quality	44	46	49,5%
	EH&S, Sustainable Excellence	4	3	
Operations	Operations Support	51	699	23,2%
	Process / Product Engineering	168	265	
	Production	147	245	
Planning, Logistic & Purchasing	Purchasing	20	43	30,9%
	Logistics & Warehousing	15	49	
	Planning	2	3	
	Supply Chain	46	91	
Product Development	Design & Application Dev	0	1	43,5%
	Product & Test Engineering	0	0	
	Design Support	10	12	
R&D Process & Techno	R&D	9	31	22,5%
Sales & Marketing	Marketing	21	8	81,3%
	Sales	18	1	
Support & Staff functions	Legal	0	0	36,4%
	Business Planning & Dev	0	0	
	Communications	2	1	
	<i>Executive management</i>	1	0	
	Finance, Control & Audit	8	1	
	Human Resources	2	1	
	Information Technologies	15	46	
Total		599	1592	

Pourcentage de femmes au sein de la CSP

27,3%

Ingénieurs & Cadres

		Effectifs		Femmes	Hommes	Femmes
Admin & Site Services	Administration	15	0	26,5%		
	Site Services	15	83			
EHS, Quality & Sust Excellence	Quality	98	161	37,6%		
	EH&S, Sustainable Excellence	13	23			
Operations	Operations Support	29	391	18,7%		
	Process / Product Engineering	164	379			
	Production	13	126			
Planning, Logistic & Purchasing	Purchasing	21	34	46,4%		
	Logistics & Warehousing	1	15			
	Planning	21	39			
	Supply Chain	79	53			
Product Development	Design & Application Dev	234	1629	14,0%		
	Product & Test Engineering	70	295			
	Design Support	38	182			
R&D Process & Techno	R&D	109	379	22,3%		
Sales & Marketing	Marketing	59	174	23,8%		
	Sales	15	63			
Support & Staff functions	Legal	5	10	29,6%		
	Business Planning & Dev	0	7			
	Communications	10	9			
	Executive management	39	208			
	Finance, Control & Audit	37	44			
	Human Resources	73	21			
	Information Technologies	50	209			
Total		1208	4534			

Pourcentage de femmes au sein de la CSP

21,0%



France, le mardi 10 avril 2018

Jean-Marc SOVIGNET,
Délégué Syndical Central CFE-CGC

Monsieur Francois SUQUET
Directeur des Ressources Humaines France

Email : jean-marc.sovignet@st.com

ACCORD EGALITE FEMME / HOMME

La CFE-CGC reconnais que le groupe de travail à bien travaillé et que l'outil d'équité de carrière est entré dans une phase finale.

Nous attendons aujourd'hui un vrai « test » grandeur réelle avec correction des situations individuelles détectées afin de pouvoir recalibrer si nécessaire certains paramètres.

Nous veillerons aussi, que comme l'outil équité de salaire celui-ci soit utilisé ou remis à jour tous les ans.

Pour la CFE-CGC

JM SOVIGNET

CFE – CGC
UES STMicroelectronics France
190 av Celestin Coq
ZI - Rousset-Peynier
13106 Rousset Cedex