



ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'INTERESSEMENT DES SALARIES AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE 2018-2020 DU 28 JUIN 2018

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
TITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES	3
Article 1 – Champ d’application	3
Article 2 – Bénéficiaires	3
TITRE 2 – FORMULE DE CALCUL DE L’INTERESSEMENT	4
Article 3 – Structure globale de l’intéressement 2018, 2019, 2020	4
Article 4 – Définitions des indicateurs composant la structure globale de l’intéressement	4
4.1. Direct variation CORA	4
4.2. Maturité nouveaux produits	5
4.3. Maturité des Nouvelles Plateformes Technologiques	5
4.4. Marge Brute trimestrielle	7
Article 5 – Base de calcul de l’intéressement	7
5.1 Détermination de la valeur de référence annuelle de l’intéressement	7
5.2 Taux de réalisation des indicateurs	7
5.3 Détermination de l’intéressement annuel à répartir	8
TITRE 3 – ATTRIBUTION DE LA PRIME INDIVIDUELLE D’INTERESSEMENT	8
Article 6 – Modalités de répartition entre les bénéficiaires	8
TITRE 4 - VERSEMENT DE L’INTERESSEMENT	8
Article 7 – Modalités de versement	8
TITRE 5 – PERCEPTION ET/OU AFFECTATION DE LA PRIME D’INTERESSEMENT A UN PLAN D’EPARGNE D’ENTREPRISE (PEE) OU A UN PLAN D’EPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO)	9
Article 8 – Choix de la perception et/ou de l’affectation de la prime d’intéressement	9
Article 9 – Placement par défaut dans le PEE	9
Article 10 – Versement d’un abondement	9
Article 11 – Information individuelle et collective	10
TITRE 6 – VALIDITE DE L’ACCORD	11
Article 12 – Durée, révision, dénonciation	11
12.1 Durée	11
12.2 Révision	11
12.3 Dénonciation	11
Article 13 - Commission de suivi et de contrôle de l’accord	11
13.1 Composition de la commission	11
13.2 Rôle de la commission	11
13.4 Engagement de confidentialité	11
Article 14 – Règlementation et litiges	11
Article 15 – Dépôt	11
Annexe 1	13
Annexe 2	14
Annexe 3	15
Annexe 4	16
Annexe 5	17

ms &
S VV

PREAMBULE

L'objectif poursuivi dans le cadre de cet accord est de faire participer l'ensemble du personnel au développement de l'entreprise et à l'évolution de ses résultats.

L'intéressement doit avoir une signification économique corrélée aux performances de l'entreprise.

Dans cette perspective, il a été décidé de construire la structure de l'intéressement sur la base suivante :

- définition du point d'intéressement sur la base du résultat d'exploitation de la Compagnie au regard du budget annuel fixé,
- fixation sur cette base du niveau de distribution de l'intéressement en fonction du résultat des critères de performance ci-après vs la cible par critère annoncé au trimestre, Marge Brute, Direct Variation Cora/manufacturing France ou à l'année, Maturité des plateformes technologiques, Maturités des produits en cours de développement, par le Management de la Compagnie

Le résultat annuel de l'intéressement permet de traduire la faculté d'adaptation de l'entreprise à son environnement, son aptitude à innover et à évoluer, ainsi que la capacité des équipes de l'entreprise à gérer ses challenges.

Cet accord détermine les critères et mode de calcul servant de base à la structure globale de l'intéressement ainsi que les modalités de distribution aux salariés de la société, au titre de la mise en œuvre du présent accord d'intéressement.

TITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 – Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés éligibles (cf. Article 2) des entreprises et établissements STMicroelectronics de l'UES appelée ci-après « l'entreprise », 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.

Article 2 – Bénéficiaires

Peuvent seuls bénéficier des droits nés du présent accord, les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée au 31 décembre de l'exercice de référence, dans un ou plusieurs des établissements et entreprises de STMicroelectronics défini dans le champ d'application de l'article 1.

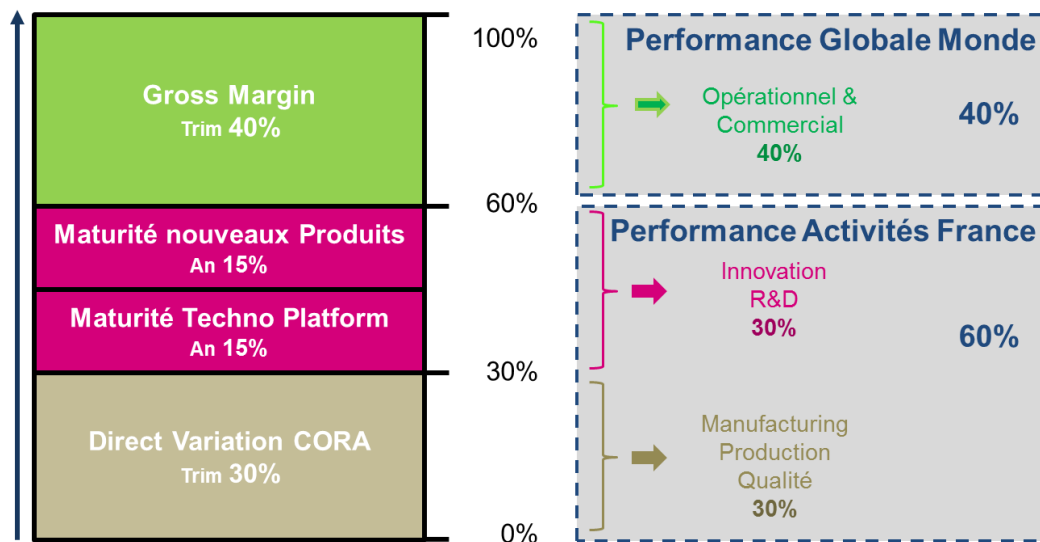
L'ancienneté requise s'apprécie en prenant en considération tous les contrats exécutés au sein des Sociétés du périmètre défini à l'article 2, conformément aux dispositions de l'article L3342-1 du Code du Travail, et aux dispositions des Conventions Collectives de la Métallurgie applicables au sein de l'entreprise.

Pour apprécier l'ancienneté, il sera tenu compte non seulement de la présence effective dans l'entreprise, mais également des périodes de suspension du contrat de travail que la loi assimile à du travail pour le calcul de l'ancienneté.

TITRE 2 – FORMULE DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Article 3 – Structure globale de l'intéressement 2018, 2019, 2020

Echelle 0 à 100%



Les indicateurs France sont représentatifs des performances de la région en terme, de performance industrielle, de Recherche & Développement et d'innovation.

La mesure de ces indicateurs régionaux France sera faite par consolidation des résultats des différents sites (Direct Variation CORA, Maturité des Technologies Platform et Maturité Nouveaux Produits).

Les indicateurs économiques et financiers sont représentatifs des performances de la Compagnie. La mesure de cette performance économique et financière sera faite au travers d'un indicateur mesuré trimestriellement : la marge brute.

Article 4 – Définitions des indicateurs composant la structure globale de l'intéressement

Les indicateurs répondent aux définitions suivantes :

4.1. Direct variation CORA¹

La Direct Variation CORA est l'indicateur qui mesure la bonne performance des unités Manufacturing.

La Direct Variation CORA est l'engagement pris trimestriellement par les Opérations sur des objectifs de Production (Prod@WWS) et de coûts.

Cet indicateur est un objectif de Direct Variation et correspond à l'écart entre les coûts WWS (= Prod@WWS) et les coûts réels.

Direct Variation = Prod@WWS – (Coûts + Semifinished Variation)

Chaque trimestre, sont donc définis des objectifs de :

- Prod@WWS (paramètre d'activité)
- Coûts (paramètre de coûts)
- Semifinished Variation (paramètre de qualité)

La Direct Variation CORA est donc un indicateur de performance complet alliant activité, coût et qualité.

Il est suivi trimestriellement sur la base d'un rapport standard construit sous la responsabilité du Manufacturing.

¹ Corporate Operation Review Agreement

Au cours de l'exercice de référence, l'indicateur Direct Variation CORA pourra être revu en cas de modification juridique de l'entreprise au sens de L.1224-1 du Code du travail, de dissolution d'une Organisation / Division affectant de plus de 10% son chiffre d'affaire.

Calcul de l'indicateur

En début de trimestre, le Manufacturing définit les objectifs trimestriels de chaque Fab en France.

A chaque fin de trimestre, le résultat par rapport à l'objectif fixé est évalué selon la grille suivante : Cette grille exprime une variation de 0 à 25% par trimestre et permet ainsi d'acquérir pour chaque trimestre, 25% du résultat total annuel de l'indicateur. Le résultat annuel de l'indicateur est obtenu en additionnant la performance des 4 trimestres, arrondi à 1 décimale supérieure.

ECART A LA TARGET	-2,6%	-2,5%	-2,4%	-2,3%	-2,2%	-2,1%	-2,0%	-1,9%	-1,8%	-1,7%	-1,6%	-1,5%	-1,4%	-1,3%
POINTS	0%	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	12%

ECART A LA TARGET	-1,2%	-1,1%	-1,0%	-0,9%	-0,8%	-0,7%	-0,6%	-0,5%	-0,4%	-0,3%	-0,2%	-0,1%	0,0%	0,1%
POINTS	13%	14%	15%	16%	17%	18%	19%	20%	21%	22%	23%	24%	25%	25%

4.2. Maturité nouveaux produits

Cet indicateur mesure la capacité de ST France à développer de nouveaux produits, dans le respect d'un planning établi en début d'année. Il mesure l'efficacité du travail de la R&D, des divisions et du Manufacturing dans le respect des exigences de planning.

En début d'année, chacune des Divisions identifiées sur le périmètre France sélectionne trois produits maximum ayant déjà atteint la MAT 10, et détermine la date d'atteinte de la MAT 29 (se reporter à l'annexe X pour la définition des Maturités Produits et X pour la liste des objectifs annuels des Divisions et des produits).

Pour certaines divisions, développant des IP (Intellectual Property) utilisés par d'autres divisions dans le développement de produits plus complexes, les objectifs sont exprimés en MAT 20 et non en MAT 29.

L'objectif est considéré comme atteint à la date fixée par la Division, en MAT 20 pour IP ou MAT 29 pour les produits, et au plus tard dans un délai postérieur de 4 semaines maximum à cette date.

Il est attribué 1 point à chaque produit ayant atteint l'objectif. Chaque division pourra obtenir au maximum 2 points.

Le résultat de l'indicateur Maturité Nouveaux Produits est finalement obtenu en divisant le total de points obtenus par chaque division et le nombre total de points potentiels.

Au cours de l'exercice de référence, l'indicateur Maturité Nouveaux Produits pourra être revu en cas de modification juridique de l'entreprise au sens de L.1224-1 du Code du travail, de dissolution d'une Organisation / Division affectant de plus de 10% son chiffre d'affaire.

4.3. Maturité des Nouvelles Plateformes Technologiques

Cet indicateur est basé sur la livraison conforme à l'objectif, de jalons clefs des Plateformes Technologiques significatives développées en France. Ces jalons sont liés à l'évolution de la maturité technologique, à une levée de risques ou, au développement d'opportunités clients.

Cet indicateur est suivi trimestriellement sur la base d'un rapport construit sous la responsabilité de l'organisation TRD.

La feuille de route technologique est structurée en portefeuilles de programmes.

Cinq portefeuilles ont été définis en 2018 : CMOS, eNVM (mémoires embarquées pour produits micro contrôleurs et EEPROM), High Speed Analog, Imageurs, Power&Passives.



Pour chaque portefeuille, l'organisation TRD définit, en début d'année, une plateforme à trois plateformes maximum et le (ou les) jalon(s) associé(s).

Par ailleurs, à chaque portefeuille est associé un poids, prenant en compte les différences en termes d'efforts, d'opportunités de revenus et de focalisation stratégique.

La liste des projets et des jalons retenus est présentée chaque année ainsi que leur poids de chaque portefeuille.

Evaluation de la tenue d'un jalon

Le taux d'atteinte pour chaque jalon est déterminé en fin d'année.

La réalisation de l'objectif se mesure par l'obtention formelle du jalon et sa constatation dans un système informatique officiel (ADCS ou autre référence officielle).

La mesure est effectuée pour l'année en cours, et les écarts éventuels par rapport à l'objectif sont exprimés en semaines entières.

L'écart en durée est traduit en % par rapport à l'objectif et donne lieu à un nombre de points par jalon :

Ecart vs Target	Nombre de points
0 – 10%	1
10% – 20%	1 / 2
Au-delà de 20%	0

Evaluation de l'indicateur

Le nombre maximum de points potentiels attribué à chaque portefeuille sera fonction à la fois du nombre de plateformes sélectionnés par portefeuille et des jalons ayant atteint leur objectif.

Le résultat de l'indicateur Maturité Nouvelles Plateformes Technologiques est finalement obtenu en additionnant le total du nombre de points obtenus par chaque portefeuille (dans la limite de 2 points par portefeuille) et on établit le ratio entre le nombre total de points obtenus et le nombre total de points potentiels, ce qui détermine la performance de l'indicateur Maturité Nouvelles Plateformes Technologiques.

Nombre de plateformes sélectionnées pour le portefeuille	Nombre maximum de points potentiels pour le portefeuille	Nombre maximum de points obtenus pour le portefeuille
3	2	2
2	2	2
1	1	1

On additionne ensuite le total du nombre de points obtenus par chaque portefeuille (dans la limite de 2 points par portefeuille), pondéré du poids du portefeuille, et on établit le ratio entre le nombre total de points obtenus et le nombre total de points potentiels, ce qui détermine la performance de l'indicateur Maturité Nouvelles Plateformes Technologiques.

Au cours de l'exercice de référence, l'indicateur Maturité Nouvelles Plateformes Technologiques pourra être revu en cas de modification juridique de l'entreprise au sens de L.1224-1 du Code du travail, de dissolution d'une Organisation / Division, d'un arrêt d'un projet de développement suite à une ré-orientation stratégique ou d'un abandon unilatéral du client sans que la raison puisse être liée à une non performance de l'entreprise.

4.4. Marge Brute trimestrielle

La Marge Brute Trimestrielle est le rapport entre le Profit Brut et le Chiffre d'affaires Net.

La Marge Brute Trimestrielle sera mesurée sur la base des objectifs fixés et annoncés lors de chaque publication trimestrielle des résultats de la Compagnie.

Calcul de l'indicateur

Lors de chaque publication financière trimestrielle, l'objectif est annoncé pour le trimestre à venir² et est calculé de la manière suivante :

- Limite inférieure : -2 point en-deçà de l'objectif du trimestre donne un résultat égal à 0.
- Limite supérieure : l'atteinte de l'objectif du trimestre donne un résultat égal à
- 100% de la valeur de l'indicateur (25% par trimestre).
- Progression linéaire entre ces deux valeurs.
- Le résultat annuel est obtenu en additionnant les performances des 4 trimestres, arrondi à 1 décimale supérieure.

En cas de modification juridique de l'entreprise au sens de L.1224-1 du Code du travail au cours de l'exercice de référence, l'indicateur Marge brute trimestrielle pourra être revu.

Article 5 – Base de calcul de l'intéressement

5.1 Détermination de la valeur de référence annuelle de l'intéressement

Le niveau annuel du résultat d'exploitation (Operating Income) détermine la valeur de référence de l'intéressement.

Si l'objectif annuel (budget) de résultat d'exploitation est atteint, dans ce cas, l'intéressement total de référence correspondra à 4,15% de la « masse salariale intéressement* ».

- Dans le cas où l'objectif annuel (budget) de résultat d'exploitation est dépassé et jusqu'à plus 20%, l'intéressement total de référence correspondra à 5,85% de la « masse salariale intéressement* ». L'évolution est linéaire entre 4,15% et 5,85% de la « masse salariale intéressement* ».
- Si l'objectif annuel (budget) de résultat d'exploitation n'est pas atteint et dans la limite de moins 20%, dans ce cas, l'intéressement total de référence correspondra à 3,11% de la « masse salariale intéressement* ». L'évolution est linéaire entre 4,15% et 3,11% de la « masse salariale intéressement* ».

*La « masse salariale intéressement » correspond à la rémunération brute fiscale (exercice fiscal ST décembre A-1 à Novembre A) des salariés répondant aux critères d'éligibilité le cas échéant reconstituée en application des dispositions prévues à l'annexe 5.

5.2 Taux de réalisation des indicateurs

Le résultat annuel des indicateurs correspond à la somme des résultats ci-dessous pondérée de leur poids respectif :

Résultat Direct Variation CORA	x 30%
Résultat Maturité Nouvelles Plateformes Technologiques	x 15%
Résultat Maturité Nouveaux Produits	x 15%
Résultat de la Marge brute trimestrielle	x 40%

= Réalisation annuelle des indicateurs

² Si toutefois la Marge Brute Trimestrielle cible du trimestre à venir n'était pas communiquée lors de la publication trimestrielle des résultats, alors la Marge Brute Trimestrielle cible de référence serait celle du trimestre précédent.



5.3 Détermination de l'intéressement annuel à répartir

Le calcul de l'intéressement annuel à répartir sera effectué comme suit :

Valeur de référence annuelle de l'intéressement x Réalisation annuelle des indicateurs

TITRE 3 – ATTRIBUTION DE LA PRIME INDIVIDUELLE D'INTERESSEMENT

Article 6 – Modalités de répartition entre les bénéficiaires

L'intéressement annuel à répartir issu du calcul précité (article 5) est divisé en deux parts égales :

- 50% est répartie de manière forfaitaire et uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires au prorata de leur temps de présence et de leur temps de travail sur l'année civile de référence.

Le montant forfaitaire est calculé de la manière suivante :

coefficient de présence du bénéficiaire / total des coefficients de présence de l'ensemble des bénéficiaires x 50% de l'intéressement annuel à répartir

- 50% est répartie de manière proportionnelle au salaire de référence intéressement*

Le montant individuel est calculé de la manière suivante :

« salaire de référence intéressement* » / total des « salaire de référence intéressement » de l'ensemble des bénéficiaires x 50% de l'intéressement annuel à répartir

*Le « salaire de référence intéressement » est déterminé :

- correspond au salaire brut fiscal reconstitué selon les règles prévues par cet accord (cf. annexe 5)
- avec un plancher fixé à 0,38 Plafond Annuel de Sécurité Sociale et un plafond fixé à 1,64 Plafond Annuel de Sécurité Sociale. Le Plafond Annuel de Sécurité Sociale est proratisé en fonction de la durée de présence accomplie au sein des Sociétés du périmètre défini à l'article 2 au cours de l'exercice de référence

TITRE 4 - VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

Article 7 – Modalités de versement

Conformément aux dispositions légales, le calcul et le versement de la prime d'intéressement seront effectués après approbation des comptes par l'assemblée générale des actionnaires et au plus tard le dernier jour du cinquième mois qui suit la clôture de l'exercice de référence.

En cas de départ de l'entreprise d'un salarié bénéficiaire avant la date de versement de la prime d'intéressement, celui-ci pourra demander le placement dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale (PEE et/ou PERCO). Les versements effectués dans un des dispositifs d'épargne salariale après le départ de l'entreprise n'ouvrent pas droit au bénéfice de l'abondement.

TITRE 5 – PERCEPTION ET/OU AFFECTATION DE LA PRIME D'INTERESSEMENT A UN PLAN D'EPARGNE D'ENTREPRISE (PEE) OU A UN PLAN D'EPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO)

Article 8 – Choix de la perception et/ou de l'affectation de la prime d'intéressement

Le bénéficiaire doit faire connaître son choix de perception et/ou placement volontaire dans le respect du délai indiqué dans la notification individuelle afin de permettre à l'entreprise d'effectuer le versement au plus tard le dernier jour du cinquième mois qui suit la clôture de l'exercice de référence.

Le bénéficiaire peut décider d'affecter librement dans le PEE et/ou dans le PERCO tout ou partie de sa prime d'intéressement selon les modalités précisées dans le bulletin d'option et conformément aux modalités de gestion des avoirs de chacun de ces plans.

Le choix du bénéficiaire doit être communiqué au plus tard à la date fixée dans le bulletin d'option. Cette date est fixée en tenant compte du délai légal maximum de 15 jours qui court à compter de la notification individuelle au bénéficiaire.

En cas d'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement dans le PEE et/ou PERCO, la somme correspondante est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du Plafond Annuel Moyen de la Sécurité Sociale.

En revanche, les sommes réellement perçues sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.

Article 9 – Placement par défaut dans le PEE

En application des dispositions légales, si le bénéficiaire n'a pas fait connaître son choix entre la perception immédiate de la prime d'intéressement et/ou son placement dans le PEE et/ou le PERCO après la date fixée par l'entreprise et figurant sur le bulletin d'option, sa prime d'intéressement sera affectée en totalité dans le fonds le plus sécurisé du PEE (fonds monétaire).

Le bénéficiaire sera informé par courrier (relevé d'opération) par l'organisme gestionnaire du placement de la totalité de sa prime d'intéressement dans le fonds sécurisé.

Article 10 – Versement d'un abondement

L'entreprise met en place un dispositif d'abondement pour le placement de tout ou partie des primes d'intéressement dans un ou des dispositifs d'épargne salariale (PEE, PERCO).

Le placement de tout ou partie de la prime d'intéressement dans le PEE est abondé :

- de 50 % sur la part forfaitaire et,
- de 25% sur la part calculée sur la base du salaire de référence intéressement

Le placement de tout ou partie de la prime d'intéressement dans le PERCO est abondé :

- de 50 % sur la part forfaitaire et,
- de 30% sur la part calculée sur la base du salaire de référence intéressement

Le versement de l'abondement est effectué de façon concomitante au placement de l'intéressement que celui-ci résulte d'un placement volontaire ou par défaut.

Article 11 – Information individuelle et collective

Le dispositif d'intéressement est décrit dans le livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise (Intéressement, PERCO, PEE, Participation). Ce livret publié sur la page intranet BeST est mis à la disposition de tous les salariés de l'entreprise.

Lors du versement de la prime d'intéressement, chaque bénéficiaire reçoit une notification individuelle qui précise notamment le montant, les modalités de calcul et les options de placement.

Le Comité Social et Economique Central est informé annuellement des résultats définitifs de l'Intéressement versé au titre de l'exercice précédent.

TITRE 6 – VALIDITE DE L'ACCORD

Article 12 – Durée, révision, dénonciation

12.1 Durée

Conformément aux dispositions légales, le présent accord d'Intéressement est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet rétroactivement au 1er janvier 2018 et concernera les exercices fiscaux allant du 1er janvier au 31 décembre 2018, du 1er janvier au 31 décembre 2019 et du 1er janvier au 31 décembre 2020.

Au terme de cet accord, celui-ci prendra fin définitivement et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

12.2 Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé par avenant négocié et signé par l'ensemble des parties signataires dans les mêmes formes que sa conclusion.

12.3 Dénonciation

Conformément aux dispositions légales, le présent accord ne pourra être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires dans les mêmes formes que sa conclusion.

Par exception à ce qui précède dans l'hypothèse où, à la suite d'une demande de mise en conformité de la DIRRECTE, les parties ne s'accorderaient pas sur cette mise en conformité, le présent accord pourra être dénoncé unilatéralement par l'une de ces parties en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions légales.

Article 13 - Commission de suivi et de contrôle de l'accord

13.1 Composition de la commission

Les parties signataires conviennent de mettre en place une commission spécialisée, dite "Commission Intéressement".

Cette commission comprend:

- Un membre de la Direction accompagné d'un ou deux autres représentants,
- Pour chaque Organisation Syndicale Signataire de l'Accord : Le Délégué Syndical Central accompagné de 3 personnes.

13.2 Rôle de la commission

La commission se réunira chaque trimestre à l'initiative de la Direction, pour suivre l'avancée des indicateurs. Lors d'une de ces réunions un point de suivi spécifique relatif aux modalités d'application de l'accord sera effectué.

A l'issue de chacune des réunions de la commission une information est réalisée :

- en Comité Social et Economique local dans le cadre des réunions ordinaires
- à l'ensemble des salariés.

13.4 Engagement de confidentialité

Les parties signataires s'engagent à ce que leurs représentants au sein de cette commission respectent la confidentialité des informations qui leur seront données comme telles, en matière économique, commerciale, industrielle, financière et sociale, et ne les utiliseront que dans le cadre de cette mission.

Article 14 – Règlementation et litiges

Tout différend concernant l'application du présent accord sera, si possible, réglé à l'amiable.

A défaut, le différend sera porté devant la juridiction compétente.

Article 15 – Dépôt

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales auprès des autorités compétentes.

A Rousset, le 28 juin 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

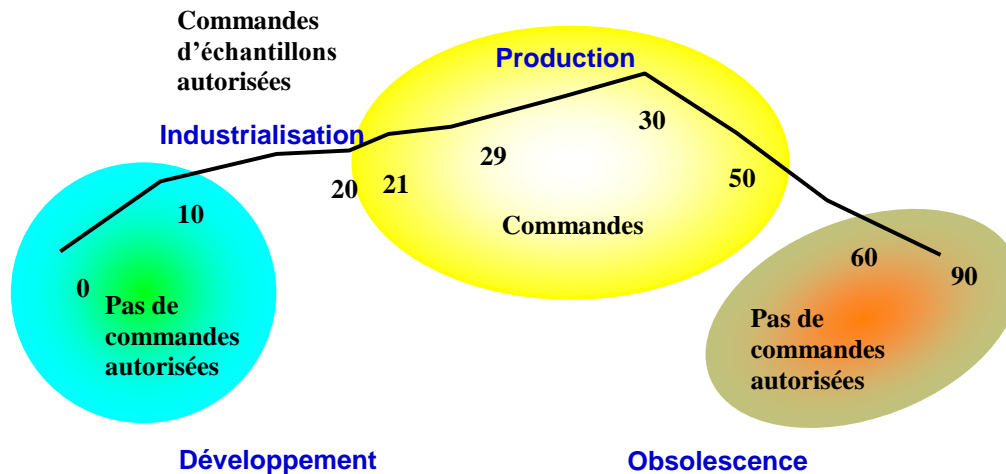
UNSA

Mme Marie Hélène PRETOT
Déléguée Syndicale Centrale

PO
Vincent Vaglice


Annexe 1

Maturités produits : cycles et définitions



Maturité 0 : Cette phase débute lorsqu'un client formule une demande sur un produit à développer: analyse du produit, planning du projet, évaluation du business Plan, faisabilité. Elle se termine avec la validation de la New product Request.

Maturité 10 : Elle débute avec la validation de la NPR. Elle correspond à la définition des spécifications: spécifications du produit, des tests, design électrique, layout, fabrication des masques, fabrication et évaluation d'échantillons. Elle se termine avec la réalisation des premiers prototypes répondant aux spécifications.

Maturité 20 : Elle débute avec la réalisation des premiers prototypes. Elle se caractérise par une série d'évaluations et de tests visant à atteindre la qualification finale du produit. On entre dans la phase d'industrialisation

Maturité 21 : Le produit n'est pas encore pleinement qualifié mais la production peut être lancée à la demande du client. Le Client signe un contrat selon lequel il accepte d'avoir des produits non totalement qualifiés et de prendre un risque. Un produit ne doit pas rester plus de 90 jours MAT21.

Maturité 29 : Le produit est qualifié. Il n'existe plus de risque pour le client mais il subsiste certains risques pour ST (problème de rendement par exemple) avant d'atteindre MAT30. Un produit ne doit théoriquement pas rester plus de 90 jours MAT29.

Maturité 30 : Le produit est totalement qualifié, il peut être lancé en production. Les commandes des clients sont acceptées sans restriction

Maturité 50 : Les commandes ne sont acceptées que s'il reste des produits en stock.-Request for Product Termination

Maturité 60 : Aucune nouvelle commande n'est acceptée. Celles en cours seront servies

Maturité 90 : Obsolésence totale du produit. Aucune commande n'est acceptée.

Annexe 2

Maturité Nouveaux Produits : Liste des produits suivis en 2018

Organisation / Group	Division	Nom du produit	référence PCS (MPT)	Objectif MAT29 (week)	
Imaging (IMD)	Imaging	Emna	10038070	W34 2018	
		Rainbow	10043995	W42 2018	
		EwokMZ	10042871	W03 2019	
Nb points					
Microcontrollers and Digital Group (MDG)	Microcontroller Division (MCD)	Orca 128K (464)	10043503	W47 2018	
		Dory 1M (495)	10040093	W40 2018	
	Nb points				
	Secure MCU Division (SMD)	ST37A0H256 - K430	10042191	W48 2018	
		ST37B0C256 - K440	10043235	W45 2018	
	Nb points				
	Memory Division (MMY)	4Mb SPI M95M04 F9V G03	100044901	W51 2018	
		M24C64X Xiao 64Kb WLCSP	10043759	W36 2018	
	Nb points				
	Aerospace and Defense Legacy (ADL)	SparcLink STuW60 A2	10040851	W27 2018	
QRTX Thales - 28FDSOI Indus. Protos		10043411	W48 2018		
Nb points					
Automotive and Discrete Group (ADG)	ASD & IPAD Division	PYR1607 - STPSxxSFY		W34 2018	
		PST1800 - TN3050H-8		W31 2018	
		PCI1700 - ECMF4-2450A60N10		W39 2018	
Nb points					
Analog and MEMS Group (AMG)	Volume MEMs & Analog Division	APLS05ACSP	10044625	W44 2018	
		TSU114	10045400	W48 2018	
		TS880	10044736	W42 2018	
Nb points					

Annexe 3

Maturité des Technologies Platform : Liste des projets suivis en 2018

PORTEFEUILLE	PROJET	NTPR		Commentaires initiaux	MILESTONE	TARGET	Poids Plateforme
		WK	YEAR			Week	
IMAGER	IMG140ABIC (IFRS 10043219)	7	2016	Key program company (staff Jan 2018)	A0 design proven on silicon	12	30%
	IMG40 SPAD (IFRS 10040271)	17	2015		Mat30	37	
	I140BSI-GS (3D40-IR)	12	2018		Mat5	30	
eNVM	CMOS F9V (IFRS: 10038718)	49	2014	Key program company (staff Jan 2018)	Mat20	52	30%
	M28 (IFRS 10039243)	26	2016	Key program company (staff Jan 2018)	Mat10 (on 0.072µm ² cell)	26	
	M28 (IFRS 10039243)	26	2016	Key program company (staff Jan 2018)	WLR	52	
CMOS	28FDSOI SPACE LEO	27	2016		WLR Maturity - Mat30	35	10%
	28FDSOI SPACE GEO	47	2016		MAT20	48	
High Speed Analog	B7RF+ (IFRS: 10041492)	44	2016	Key program company (staff Jan 2018)	Mat20	48	10%
	B9MW5ML	13	2017		Mat20	47	
	BICMOS9A	42	2017		Mat10	52	
POWER & PASSIVE	IPAD3D3	40	2017	High Density Capacitor Techno	Mat10	29	20%
	SCR1200V HTJ (RPT701)	9	2018	Mesa Glass 1200V SCR	Mat10	52	
	VLCT04 (Single Trench)	18	2015	Very Low Capacitance Protection for HDMI	Mat20	52	

Annexe 4

Appréciation du temps de présence au cours de l'exercice de référence

Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Périodes assimilées à du travail effectif	Périodes non-assimilées à du travail effectif
<ul style="list-style-type: none"> • Période d'intérim • Congés payés • Mandat de Conseiller Prud'hommes • Exercice des mandats de représentant du personnel • Congé maternité ou adoption • Congé paternité • Congés pour évènements familiaux • Absences maladie indemnisées (partiellement ou à 100%) • Accident du travail ou maladie professionnelle • Formations exécutées sur demande de l'employeur • Examens médicaux liés à la grossesse. • Heures pour recherche d'emploi • Heures de chômage partiel • Congé de mobilité (période de préavis et période au-delà du préavis) • Période de détachement dans une PME/PMI dans le cadre du projet Passerelle prévu par l'accord GPEC du 14 novembre 2011 • Congé de reclassement (période de préavis et période au-delà du préavis) • Dispense d'activité handicap 	<ul style="list-style-type: none"> • Absences maladie non indemnisées • Absences pour exercer un mandat électif local (maire, conseiller municipal, conseiller régional.....) • Congé parental d'éducation • Congé de solidarité familiale • Congé de soutien familial • Congé de présence parentale • Autres congés non rémunérés, non indemnisés • Mission de conseiller du salarié • Heures de grève

Annexe 5

Rémunération brute fiscale (brute fiscale de l'exercice fiscal décembre A-1 à Novembre A) prise en compte pour la répartition de l'intéressement

	Rémunération Incluse	Rémunération Exclue
Rémunérations perçues au titre des missions d'intérim		X
Rémunération Maladie :		
Indemnités journalières de Sécurité Sociale		X
Complément employeur	X	
Indemnités journalières complémentaires (prévoyance)	X	
Maternité/Accident du travail*/ Paternité		
Indemnités journalières de Sécurité Sociale	X	
Complément employeur	X	
Indemnités journalières complémentaires (prévoyance)	X	
Temps partiel thérapeutique*		
Salaire mi-temps	X	
Indemnités journalières complémentaires (prévoyance)	X	
Congé mobilité		
Période de préavis rémunéré à 100%	X	
Allocation de 70% au-delà de la durée du préavis	X	
Congé de reclassement		
Période de préavis rémunéré à 100%	X	
Allocation de 70% au-delà de la durée du préavis	X	
Dispense d'activité handicap	X	
Chômage partiel	salaire de base reconstitué comme si l'intéressé avait été présent	
Indemnités de rupture fiscalisées		X

*salaire de base reconstitué comme si l'intéressé avait été présent