ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI FEMININ ET A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ACCORD CONCLU ENTRE

La société STMicroelectronics S.A.,
Siège social : 29 bd Romain Rolland – 75669 PARIS CEDEX 14

N° SIRET	:	341 459 386 00213
N° SIREN	:	341 459 386
Code APE	:	321 C
Effectif de l'entreprise	:	8 525 (effectifs inscrits au 30 avril 2006)

La société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,
Siège social : ZI de Peynier /Rousset avenue Coq - 13790 ROUSSET

N° SIREN	:	414 969 584
Code APE	:	321 C
Effectif de l'entreprise	:	1 137 (effectifs inscrits au 30 avril 2006)

La société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.,
Siège social : 850 rue Jean Monnet – 38920 CROLLES

N° SIREN	:	399 395 581
Code APE	:	321 C
Effectif de l'entreprise	:	1 232 (effectifs inscrits au 30 avril 2006)

ci-après dénommées l'Entreprise,

Représentées par **Thierry DENJEAN**
Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales France, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées qui constituent ensemble une unité économique et sociale reconnue par Accords d'Entreprise des 7 juillet 1997 et 11 avril 2003

et Monique DONNADIEU
Responsable France « Employee Empowerment, Qualité et Responsabilité Sociale »

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de l'unité économique et sociale, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central,

D'autre part,

SOMMAIRE

ARTICLE 1 – CADRE JURIDIQUE 7
ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION 7
TITRE 1 – DEVELOPPER LA MIXITE DU RECRUTEMENT ET DE L'EMPLOI 8
ARTICLE 3 – COMMUNICATION EXTERNE 8
ARTICLE 4 – OBJECTIF DE REEQUILIBRAGE DES RECRUTEMENTS 9
4.1 - STAGIAIRES 9
4.2 – CONTRATS DE TRAVAIL STMICROELECTRONICS 9
4.2.1 – Recrutements Ingénieurs et Cadres 9
4.2.2 – Recrutements ATAM 10
4.2.3 – Recrutements Opérateurs 10
4.3 – INTÉRIMAIRES 10
4.4 – RÉÉVALUATION DES OBJECTIFS AU-DELÀ D'UNE ANNÉE 10
TITRE 2 – L'EQUITE DANS LE STATUT 10
ARTICLE 5 – REMUNERATION 11
ARTICLE 6 – AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES 11
ARTICLE 7 – EVALUATION DES PERFORMANCES ANNUELLES 12
ARTICLE 8 – MIXITE DES EFFECTIFS 12
ARTICLE 9 – CONGE DE MATERNITE, CONGE D'ADOPTION ET CONGE PARENTAL 12
9.1 – CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ D'ADOPTION 12
9.2 – CONGÉ PARENTAL 14
TITRE 3 – EVOLUTION DE CARRIERE 14
ARTICLE 10 – INDICATEURS 14
ARTICLE 11 – OUTILS DE GESTION DE CARRIERE 14
11.1 – PROCESSUS 14
11.2 – FORMATION PROFESSIONNELLE 15
TITRE 4 – L'EQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE 16
ARTICLE 12 – SENSIBILISATION A LA GESTION DE SON TEMPS 17
ARTICLE 13 – GERER SON TEMPS 17
13.1 – LE TEMPS PARTIEL 18
ARTICLE 14 – FAVORISER L'ACCES AUX SERVICES ET REDUIRE LES TACHES GOURMANDES EN TEMPS 18
TITRE 5 – METHODES ET MOYENS 19
ARTICLE 15 – INDICATEURS : TABLEAU RECAPITULATIF 19
ARTICLE 16 – MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD 19
16.1 – MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD 19
16.2 – COMMISSION DE SUIVI NATIONALE ET LOCALE DE L'ACCORD 19
16.2.1 – Composition 20
16.2.2 – Rôle 20
16.3 – COMMISSIONS EGALITÉ FEMMES/HOMMES NATIONALE ET LOCALE 21

TITRE 6 – COMMUNICATION INTERNE ET SENSIBILISATION DU CORPS SOCIAL 21
ARTICLE 17 – LE DEVELOPPEMENT DE LA COMMUNICATION INTERNE ET L'IMPLICATION DES ACTEURS 21
ARTICLE 18 – MISE EN OEUVRE - REVISION 22
18.1 – RÉVISION 22
18.2 – DÉNONCIATION 22
ARTICLE 19 – SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD 23
ARTICLE 20 – PUBLICITE – DEPOT DE L'ACCORD 23

PREAMBULE

Les signataires du présent accord affirment leur volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et la mixité de manière culturelle par un changement des mentalités et de manière concrète dans tous les domaines par l'adoption des mesures définies dans le présent accord.

En effet, considérant que l'entreprise a besoin de tous ses talents et que les enjeux de l'égalité professionnelle sont également importants dans la performance de l'entreprise, dans l'intérêt général des salariés et à destination des Femmes, la Direction et les Organisations Syndicales ont engagé une approche constructive de concertation et de dialogue social.

Les actions que définit cet accord ont pour objectif de corriger durablement les inégalités constatées, à partir de bilans quantitatifs et qualitatifs, et de proposer pour l'avenir des pistes impliquant l'ensemble du personnel dans leur mise en œuvre.

Les parties sont conscientes que l'efficacité de cet accord d'entreprise repose donc en grande partie sur l'implication et l'engagement de tous les acteurs locaux des Sociétés formant l'Unité Economique et Sociale STMicroelectronics France.

Les démarches à engager doivent également être conjuguées avec celles des différentes instances extérieures et partenaires externes (cabinets de consultants, écoles, universités, administrations, etc…), ceci, dans le but d'engager sur le long terme, un changement de fond conduisant à favoriser le développement de l'emploi féminin et de garantir l'équité, gage de sa cohésion sociale, de son efficacité et de son développement durable.

En effet, certaines inégalités professionnelles entre les Femmes et les Hommes persistent en grande partie en raison de représentations socioculturelles, de stéréotypes, de segmentation dans les formations et orientations initiales et donc de comportements qui dépassent le cadre du travail.

L'accord se propose de faire sauter le plafond de verre et de permettre aux Femmes de bénéficier de parcours professionnels sans discriminations.

Le présent accord vise donc à contribuer à un changement culturel durable dans le corps social de l'entreprise.

Par ailleurs, les parties sont d'accord pour établir le constat que les métiers de la Métallurgie sont des métiers essentiellement techniques marqués historiquement par une forte présence masculine. L'entreprise fait donc

aujourd'hui face à un déséquilibre structurel entre les Hommes et les Femmes qui subsiste encore en son sein.

Pour apporter la pérennité nécessaire à cette démarche engagée depuis quelques années et pour rester dans la dynamique des efforts consentis, il est apparu opportun de cristalliser les intentions communes de la Direction et des Partenaires Sociaux au sein d'un accord cadre.

Les parties conviennent de la nécessité de veiller à l'absence de toute forme de discrimination entre les Femmes et les Hommes tout au long de la carrière et notamment en matière de recrutement, de rémunération, de promotion, de mobilité et d'accès aux postes à responsabilités.

Cependant, les parties se sont accordées pour écarter une approche purement quantitative.

Il s'agit plutôt de privilégier une démarche qualitative, susceptible de pouvoir prendre en compte les situations personnelles de chaque personne sur chacun des différents sites de l'entreprise.

En effet, il est apparu que les efforts en matière d'Egalité professionnelle et de rémunérations entre les Femmes et les Hommes ne pouvaient être efficaces par le seul biais de mesures générales et théoriques. Les situations dans ce domaine étant aussi différentes que peuvent l'être les individualités qui font la richesse humaine de l'Unité Economique et Sociale STMicroelectronics France, seule une approche pragmatique et qualitative peut parvenir à faire évoluer durablement les statuts et les esprits.

Les changements de fond doivent donc être conduits dans une politique générale de l'entreprise qui s'inscrit dans la durée et le long terme.

Les parties s'accordent sur le fait que le présent accord définit une première série d'actions sur une durée d'un an. Une révision du présent accord est envisagée au 1er janvier 2008, ceci afin d'actualiser le constat et les progrès et de dégager un nouveau volant d'actions appropriées.

Chaque site devra s'engager dès la signature de cet accord cadre dans une démarche volontaire concrétisée par l'animation effective de la commission parité du site, la formulation de propositions locales en tenant compte de leurs spécificités éventuelles devant déboucher sur un accord local établi dans le cadre du présent accord d'ici à fin 2007.

L'objectif est de mettre en place un dispositif d'actions précises et concrètes, un suivi au moyen d'indicateurs renseignés régulièrement. Son ambition sera plutôt réaliste dans sa phase initiale, pour privilégier des résultats réels et visibles.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'Accord Interprofessionnel du 1er mars 2004, la loi du 9 mai 2001 et la loi du 23 février 2006 qui

constituent le cadre réglementaire de référence sur l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes notamment en matière d'accès à l'emploi, de gestion des rémunérations, des promotions et des carrières, de maternité, d'adoption et de parentalité, ainsi que de temps partiel et d'organisation du temps de travail en général.

ARTICLE 1 – CADRE JURIDIQUE

Le présent accord est conclu dans le cadre :

. des dispositions légales des articles L 123-1 et suivants du Code du Travail relatives à l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes ;

. des dispositions légales des articles L 140-2 et suivants du Code du Travail sur l'Egalité de rémunération entre les Femmes et les Hommes ;

. des dispositions légales notamment des articles L 132-27, L 132-27-1 et L 132-27-2 du Code du Travail qui concernent l'obligation de négocier dans l'entreprise, en matière d'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelles, sur les conditions de travail et d'emploi, et en particulier celles des salariés à temps partiel et sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;

. des dispositions légales de l'article L 432-3-1 du Code du Travail relatives aux compétences du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement, en matière d'Egalité professionnelle ;

. de l'article 22 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la Métallurgie de la Région parisienne dans ses dispositions étendues ;

. des dispositions légales de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés des différents établissements du Groupe STMicroelectronics existant à ce jour (cf. annexe 1).

Il est rappelé ici que l'ensemble de ce groupe constitue une Unité Economique et Sociale unique formée par les accords d'entreprise du 7 juillet 1997 et 11 avril 2003.

Le système mis en place a vocation à s'appliquer à tout nouvel établissement qui viendrait à être créé. De même, la disparition d'un établissement, quelle

que soit la cause de cette disparition, n'est pas de nature à remettre en cause le présent accord, qui comporte les règles permettant de prendre en compte une telle évolution.

TITRE 1 – DEVELOPPER LA MIXITE DU RECRUTEMENT ET DE L'EMPLOI

Les partenaires conviennent de mettre en place un dispositif destiné à corriger ou prévenir tout déséquilibre pouvant exister sur l'un ou l'autre des sites concernés dans la structure de ses effectifs quels que soient les métiers.

Cet accord vise à attirer un nombre croissant de candidatures féminines, dans les métiers de STMicroelectronics où les Femmes sont le moins bien représentées à ce jour (cf. annexe 2).

ARTICLE 3 – COMMUNICATION EXTERNE

L'entreprise s'engage à développer des actions de communication externe dans le cadre d'une politique renforcée des relations avec les écoles en participant à des actions de communication externe sur l'image sociale et la représentation des métiers, dans les cadres ci-dessous :

- Assurer la mixité dans la communication visuelle et au niveau du vocabulaire dans les supports de communication (annonces), afin que la terminologie utilisée en matière notamment d'offre d'emploi et de définition de poste ne soit pas discriminante.
- Communiquer la volonté de mixité de l'entreprise auprès des partenaires traditionnels ou ponctuels en matière de recrutement (cabinets de recrutement, ANPE, APEC, agences d'intérim…).
- Communiquer sur la politique de mixité de STMicroelectronics auprès des Ecoles, Universités, IUT, Lycées et collèges de la région de chaque site, ceci afin de créer un besoin pour faire évoluer la proportion de Femmes dans les filières scientifiques.
- Garantir une représentation mixte des salariés de STMicroelectronics sur les Forums et dans les formations et autres interventions dans les Ecoles, Universités, colloques, etc…
- Entamer ou poursuivre au niveau de chaque site la collaboration de STMicroelectronics avec toute association ou collectivité susceptible d'apporter son concours à la réalisation de l'objectif de l'entreprise en terme de mixité du recrutement.
- Recenser et sensibiliser les intervenants salariés de chaque site (formateurs, conférenciers…) auprès des organismes de formations et des écoles cibles, sur la politique de mixité de chaque site.

Il s'agit ici d'énumérer les diverses actions qui devront être développées dans chaque établissement de l'entreprise afin d'adapter les objectifs généraux du présent accord avec les spécificités locales.

ARTICLE 4 – OBJECTIF DE REEQUILIBRAGE DES RECRUTEMENTS

Le processus de recrutement est unique et se déroule exactement selon les mêmes modalités entre les Femmes et les Hommes. Ce processus retient des critères de sélection identiques.

4.1 - STAGIAIRES

L'entreprise favorise l'accueil des stagiaires Femmes dans les métiers où elles sont particulièrement sous-représentées.

L'objectif est d'atteindre ou maintenir un niveau de recrutement au moins équivalent ou supérieur si possible au taux actuel (soit au niveau national 30 %) de Femmes présentes dans les formations cibles préparant aux métiers d'opérateurs, ATAM et Cadres.

4.2 – CONTRATS DE TRAVAIL STMICROELECTRONICS

La proportion Femmes/Hommes dans le recrutement externe doit corrrespondre à la répartition existante à la sortie des écoles cibles. L'objectif est d'atteindre en terme de recrutement un niveau au moins équivalent et si possible supérieur au taux de Femmes présentes pour l'année en cours dans les formations préparant à tous les métiers présents dans l'entreprise en ce qui concerne les postes débutants.

En aucun cas, le sexe, l'âge ou tout autre critère discriminant ne doit être un critère éliminatoire.

4.2.1 – Recrutements Ingénieurs et Cadres

Pour les postes expérimentés : l'objectif cible est un taux de mixité au moins équivalent au taux de Femmes employées pour l'année en cours dans l'industrie de l'électronique (référence FIEE : 35%).

Pour les postes débutants (0 à 3 ans) : l'objectif est de recruter un taux de Femmes au moins équivalent au taux d'étudiantes en dernière année des Ecoles partenaires. L'entreprise souhaite atteindre un taux de l'ordre de 30 %, taux réalisé en 2005. En fonction de la cartographie des métiers, cet objectif pourra être réajusté ponctuellement par accord local.

La liste des Ecoles cibles (postes Ingénieurs) sera revue afin de l'ouvrir à des Formations préparant aux compétences demandées par l'entreprise et présentant une plus grande mixité. (cf. Annexe 3).

Une attention particulière sera notamment portée sur les CIFRE.

4.2.2 – Recrutements ATAM

L'objectif au niveau national de l'entreprise dans la catégorie ATAM est de l'ordre de 30 % de Femmes sur les deux prochaines années.

Une attention particulière sera notamment portée sur les contrats d'apprentissage, de professionnalisation, et toute autre forme de contrats d'insertion professionnelle permettant notamment de favoriser un accès à la filière du semi-conducteur à du personnel féminin ayant une formation de base générale de niveau Bac ou inférieur.

4.2.3 – Recrutements Opérateurs

L'objectif au niveau national de l'entreprise dans la catégorie Opérateurs est de l'ordre de 50 % de Femmes sur les deux prochaines années.

Une attention particulière sera notamment portée sur les contrats d'apprentissage, de professionnalisation, et toute autre forme de contrats d'insertion professionnelle permettant notamment de favoriser un accès à la filière du semi-conducteur à du personnel féminin ayant une formation de base générale de niveau Bac ou inférieur.

4.3 – INTERIMAIRES

Le taux de recrutement en mission d'intérim devra être égal au taux de recrutement défini ci-dessus pour les contrats de travail ST et par catégorie professionnelle.

4.4 – REEVALUATION DES OBJECTIFS AU-DELA D'UNE ANNEE

Ces objectifs seront ensuite déterminés dans le cadre des consultations obligatoires au sein du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement, après consultation de la Commission Egalité Femmes/Hommes qui existe en leur sein.

La modification de ces objectifs cibles fera nécessairement l'objet d'un avenant au présent accord cadre, qui est conclu pour une durée indéterminée.

TITRE 2 – L'EQUITE DANS LE STATUT

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les Femmes et les Hommes est réaffirmé comme fondamental.

L'objectif des mesures de ce chapitre est de garantir des niveaux

équitables entre les Femmes et les Hommes, dans les différentes matières liées à leur statut, à savoir notamment : la rémunération moyenne, l'augmentation moyenne, l'appréciation de performance, la classification et la qualification.

Les communications sur les processus de gestion des ressources humaines (management de la performance, politique salariale…) intégreront des messages destinés aux Managers mettant en œuvre l'équité dans le statut.

ARTICLE 5 – REMUNERATION[1]

L'entreprise rappelle le principe en vigueur de barèmes d'embauches strictement égaux entre les Femmes et les Hommes. A performance égale, la Direction s'attachera à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps.

Dans ce sens, l'entreprise confirme sa volonté de garantir l'évolution de la rémunération des Femmes et des Hommes, selon les mêmes critères basés uniquement sur les performances de la personne, ses compétences et son expérience professionnelle.

Lorsque pour un même niveau de responsabilités un écart de rémunération est constaté, la situation individuelle de l'intéressée doit être analysée afin d'identifier les raisons. En l'absence de justification, des actions spécifiques correctives de la situation devront être engagées.

A cet effet, la comparaison des rémunérations[2] par coefficient et par Job-Grade fera l'objet d'un examen annuel avec les Partenaires Sociaux sur chaque site et pourra donner lieu à des ré-équilibrages au niveau national et/ou local, après appréciation de la situation.

ARTICLE 6 – AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

La comparaison des pourcentages d'augmentations annuelles Femmes/Hommes au sein de chaque catégorie (Opérateurs/ATAM, Cadres) par niveau (coefficient, Job-Grade) et par note, sera présentée aux Partenaires Sociaux au niveau national et sur chaque site.

Dans l'hypothèse du constat de décalages, la Direction des Ressources Humaines des sites concernés interviendra auprès des Managers pour une analyse de la situation. En cas de constat avéré d'écart non lié à l'application de la politique salariale, une action correctrice sera engagée en coordination avec le management concerné.

[1] Salaire de base + part variable + Stock options et distribution d'actions gratuites
[2] La rémunération s'entend de l'ensemble des éléments bruts : salaire de base + primes diverses

ARTICLE 7 – EVALUATION DES PERFORMANCES ANNUELLES

Afin de respecter l'équité dans l'attribution des évaluations, une comparaison de la répartition des évaluations Femmes/Hommes sera présentée aux Partenaires Sociaux au niveau national et sur chaque site.

Cette répartition sera analysée au sein de chaque catégorie (Opérateurs/ATAM, Cadres) et par niveau de responsabilités.

Dans l'hypothèse du constat de décalages, la Direction des Ressources Humaines des sites concernés interviendra auprès des managers pour une sensibilisation et une analyse de la situation. En cas de constat avéré d'écart non lié à l'application des systèmes d'évaluation de la performance, une action correctrice sera engagée en coordination avec le management concerné.

ARTICLE 8 – MIXITE DES EFFECTIFS

Un objectif cible sera défini dans chaque établissement/organisation en terme de pourcentage de Femmes sur le site à moyen terme (en cohérence avec les objectifs cibles prévus dans le présent accord au niveau national).

Une analyse de la mixité par Organisation sera effectuée annuellement et présentée aux Partenaires Sociaux.

Un objectif minimum de mixité pour toutes les catégories représentées dans l'entreprise (Ingénieurs et Cadres, OATAM, Opérateurs) sera défini pour chaque établissement sur la base du travail de la Commission locale, de la situation actuelle et du découpage existant des organisations.

Cet objectif de mixité sera intégré dans les « Top Pages » des Organisations et sera communiqué une fois par an à la Commission Egalité.

Une démarche de la Direction des Ressources Humaines de chaque site sera mise en oeuvre pour les Organisations ne répondant pas à cet objectif, ceci afin de comprendre et définir les actions adaptées permettant de faire évoluer cette réalité.

ARTICLE 9 – CONGE DE MATERNITE, CONGE D'ADOPTION ET CONGE PARENTAL

9.1 – CONGE DE MATERNITE ET CONGE D'ADOPTION

Les parties rappellent que le congé maternité et le congé d'adoption sont considérés, comme du temps de travail effectif notamment pour :

- la détermination des droits à l'ancienneté.
- la répartition de l'intéressement et de la participation.

- le calcul des congés payés, du treizième mois…

La personne concernée aura un entretien d'appréciation des performances avec son Manager avant son départ en congé de maternité. L'évaluation sera établie à cette occasion. En cas d'adoption ou en cas de départ anticipé en congé maternité, l'entretien pourra avoir lieu avant ou pendant le congé (d'adoption, maladie,…) à une date convenue entre les parties. Elle bénéficiera également d'un entretien avec son Manager lors de son retour.

Les conditions de retour et la poursuite du déroulement de carrière seront envisagées avant le départ et à leur retour par les mesures suivantes :

- avant le départ en congé de maternité : le départ en congé de maternité est utilement préparé en amont par un entretien spécifique entre le hiérarchique et la salariée. Cet entretien est l'occasion d'aborder en commun les modalités d'avancement du travail avant le départ en congé de maternité et le déroulement de la période de grossesse.

- un mois avant la reprise, la salariée se verra proposer par son responsable hiérarchique un entretien individuel, afin d'envisager avec le support de la Direction des Ressources Humaines, les conditions de sa réintégration, soit dans l'emploi d'origine, soit dans un emploi de même qualification professionnelle. A cette occasion, les éventuels besoins en matière de formation professionnelle sont envisagés.

Afin d'adapter la charge de travail autant que possible, ces entretiens seront l'occasion d'analyser conjointement et de s'engager mutuellement sur l'état d'avancement de la réalisation des tâches, les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ ou après le retour, et enfin sur les mesures de formation éventuellement nécessaires.

La Femme en congé de maternité ou le parent en congé d'adoption bénéficiera d'une garantie spécifique, dès lors qu'il sera absent plus de huit semaines sur un même exercice pour quelque motif que ce soit lié à la grossesse, d'une augmentation au moins égale au budget Mérite à laquelle s'ajouteront, le cas échéant, les primes variables liées aux objectifs et correspondant aux périodes travaillées de l'année en départ pour maternité ou adoption.

Le principe du remplacement des salariés en congé maternité ou congé adoption, est réaffirmé.

Enfin, afin de limiter les effets liés à l'éloignement de l'entreprise sur une longue période et pour faciliter un retour à l'activité professionnelle à l'issue du congé, les Partenaires Sociaux sont invités sur chaque site à réfléchir aux moyens de préserver autant que possible un lien permettant à la

personne absente de recevoir les principales informations relatives à la vie de l'établissement et de l'entreprise, voire de son service. Une telle mesure devra bien évidemment concerner les seules personnes désireuses de garder un tel lien tout au long de leur absence.

9.2 – CONGE PARENTAL

Une Femme ou un Homme en congé parental (de 1 à 3 ans) bénéficiera chaque année de la moyenne des augmentations hors promotion des années passées en congé parental.

TITRE 3 – EVOLUTION DE CARRIERE

L'entreprise STMicroelectronics s'engage à veiller à ce que le flux des promotions respecte dans une approche pluriannuelle la répartition Femmes/Hommes.

ARTICLE 10 – INDICATEURS

Les parties conviennent de la mise en place d'indicateurs de suivi de carrière qui seront communiqués aux Partenaires Sociaux par la Direction des Ressources Humaines de chaque site :

- taux de promotion Femmes/Hommes par Organisation et par site.
- taux de job description de postes Femmes/Hommes, la description devant être actualisée tous les 3 ans au minimum.
- mesure de la vitesse d'évolution Femmes/Hommes par coefficient et Job-Grade, par Organisation et par site.

ARTICLE 11 – OUTILS DE GESTION DE CARRIERE

11.1 – PROCESSUS

Les parties conviennent de l'importance de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le respect de leur ambition respective d'évolution professionnelle.

Il est proposé de s'assurer de la bonne utilisation des processus existants et aussi de la mise en place pour chaque salarié-e de nouveaux indicateurs de gestion et de suivi de carrière.

D'une manière générale, ce processus mettra en évidence le fait que le cycle de carrière d'un salarié Homme ou Femme peut être différent d'un individu à un autre et la nécessité d'actions de redynamisation de carrière, après un

congé parental par exemple. Ces actions pourront prendre la forme de stages de formation.

Dans le processus d'entretien annuel, il est rappelé que la rubrique évolution de carrière est une des voies possibles d'expression.

Dans le processus de People Review seront examinées systématiquement avec les Managers les évolutions des Femmes de l'Organisation depuis la précédente revue. De ce constat, pourront être proposées des actions appropriées.

Dans le cadre des réorganisations, la nécessité de la participation du Responsable des Ressources Humaines est re-confirmée notamment dans la phase de constitution des équipes.

La Direction des Ressources Humaines a pour rôle d'accompagner les Managers et de s'assurer que les candidats internes Femmes/Hommes sont évalués sur les mêmes critères non discriminants.

Afin d'améliorer l'information sur les métiers, des conférences spécifiques seront organisées présentant les postes types et les passerelles entre les fonctions.
Sera mesuré le positionnement des Femmes dans la position III de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie de la région parisienne.

11.2 – FORMATION PROFESSIONNELLE

L'accès des Femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux Femmes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

En effet, la formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour l'entreprise et un droit ouvert à tous les salariés, Femmes et Hommes.

L'entreprise s'engage donc à ce que les moyens apportés pour le développement professionnel de chacun(e) et pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise soient équilibrés dans leur répartition entre les Femmes et les Hommes.

L'examen annuel du nombre d'heures de formation Femmes/Hommes sera présenté aux Partenaires Sociaux de chaque site dans un objectif d'équité.

Une démarche de la Direction des Ressources Humaines de chaque établissement sera engagée auprès des Organisations ne répondant pas à cet objectif d'équité.

Formations managériales :

Des modules de formation intégrés aux formations Managériales visant à mettre en évidence les stéréotypes et l'intérêt de la mixité.

Les formations suivantes seront créées :

- Sessions de formation qui aident les individus à se positionner dans un environnement plutôt masculin, à développer la confiance en soi,
- Développement du coaching et du mentoring.

Les formations suivantes seront renforcées :

- Développement personnel,
- Formations permettant un changement de métier,
- Formation MIM.

L'information sur la Formation sera également renforcée.

Autres initiatives :

Les « communautés ouvertes d'échanges » seront encouragées. Ceci dans la mesure où elles permettront de développer le partage d'expérience, le conseil, avec des moyens définis sur chaque site.

Par ailleurs, un entretien individuel de formation est proposé au retour d'une longue absence, et notamment à la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental. Ce doit être l'occasion donnée aux Femmes comme aux Hommes ayant suspendu temporairement leurs activités professionnelles de faire l'analyse de leurs besoins de remise à niveau, et de reprendre leur activité professionnelle dans de bonnes conditions.

TITRE 4 – L'EQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

L'objectif du présent accord étant de garantir l'équité professionnelle Femmes/Hommes, il est apparu nécessaire de prendre en compte l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ; ceci s'appuyant sur le constat des différences de rôles dans notre société, notamment dans la sphère familiale.

Seront pris en compte, à ce titre, tous les événements familiaux au-delà de la maternité, de l'adoption et éventuellement du congé de présence parentale.

Dans ce sens, des axes de progrès seront recherchés en ce qui concerne l'impact de la maternité ou du congé parental à temps plein ou à temps partiel sur les actes de carrière : la démarche visée consiste à améliorer les conditions de retour et la poursuite du déroulement de carrière, en les préparant avant le départ et à leur retour (cf. article 9).

Par ailleurs, l'entreprise, par la mise en oeuvre de moyens facilitant des démarches de vie quotidienne, le service à la personne, a pour ambition de contribuer à cet objectif d'équité professionnelle. A cet effet, les Commissions Egalité locales devront soumettre des propositions d'ici la fin 2007 adaptées au contexte géographique et démographique des sites, des mesures concourant à cette démarche.

Il s'agit d'un objectif placé au cœur de la démarche qualitative et pragmatique choisie par les signataires du présent accord.

ARTICLE 12 – SENSIBILISATION A LA GESTION DE SON TEMPS

Le phénomène de la « double journée » de travail (travail et enfants), souvent exprimé par les salariés, conduit à proposer la mise en place d'actions de sensibilisation.

L'objectif de ces actions étant la prise de conscience de la nécessité, pour chacun, de cette gestion de son temps, de sa marge de manœuvre, de sa capacité de choix.

Seront organisées des formations dans les domaines de :

- la gestion du temps et des priorités,
- la gestion du stress.

Ces formations seront établies sur chaque site selon des modalités pratiques laissées à la libre appréciation des acteurs locaux (Ateliers…).

Il serait souhaitable de donner aux salariés la possibilité de mieux gérer les temps dédiés à leurs activités professionnelles et personnelles.

ARTICLE 13 – GERER SON TEMPS

Au cours de la carrière professionnelle, la vie personnelle et familiale conduit à un besoin variable d'adaptation de son temps de travail.

Seront mis en place des indicateurs de mesure et de contrôle de l'équité (rémunération, notation, pourcentage d'augmentation) comparant les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein.

13.1 – LE TEMPS PARTIEL

Les parties reconnaissent le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel notamment en matière d'accès à la formation, de rémunération, de promotion et d'évolution de carrière.

Il est demandé que les objectifs annuels et les plannings prennent en compte le temps de travail réel, notamment pour les personnes à temps partiel.

Afin de définir des actions, la Commission Egalité pourra faire des propositions en 2006. Les domaines d'investigation porteront sur le temps de travail, l'organisation du travail, le travail à distance…

Il apparaît souhaitable de mener une réflexion sur l'organisation du travail, les valeurs actuelles, les moyens ; cela afin de contribuer à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Pour cela, un groupe de travail est chargé d'élaborer des propositions.

D'ores et déjà, il est recommandé d'éviter les réunions tardives en fin de journée (conformément aux dispositions locales sur le temps de travail).

Pistes de réflexion du groupe de travail pour 2006 :

- Flexibilité du temps partiel (fonction du besoin individuel et de l'entreprise),
- Télétravail,
- Introduire l'idée que l'organisation du travail doit s'adapter aux différents temps de travail (temps plein, temps partiel…). Efficacité versus temps de travail ?
- Polyvalence, binômes,
- Stéréotypes…

ARTICLE 14 – FAVORISER L'ACCES AUX SERVICES ET REDUIRE LES TACHES GOURMANDES EN TEMPS

Au sein de chaque Direction des Ressources Humaines locale, un dispositif de recueil des besoins des salariés pourra être organisé afin de définir des initiatives du type mise en place de conciergeries, CESU,…

Un bilan annuel, établi sur la base de ce recueil, est présenté à la commission égalité Femmes/Hommes. A partir de ce rapport, pourront être mises en place des actions pour faciliter la vie quotidienne : guichet multiservices, entretien et petites réparations voiture depuis le site …

Ce recueil se fera selon des modalités laissées à l'appréciation des acteurs locaux en matière d'Egalité professionnelle, étant entendu que les moyens employés pour le recueil des informations devront garantir dans la mesure où cela est possible l'anonymat et la sincérité des informations souhaitées.

TITRE 5 – METHODES ET MOYENS

La démarche initiée dans le présent accord suppose la détermination de méthodes et l'allocation de moyens et de budgets, afin que les objectifs et les intentions mentionnés ne restent pas « lettre morte ».

Il s'agit ici de formaliser les indicateurs qui permettront de déterminer du succès de la démarche qualitative d'amélioration durable de l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

ARTICLE 15 – INDICATEURS : TABLEAU RECAPITULATIF

cf. Annexe 4

ARTICLE 16 – MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

16.1 – MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

La mise en œuvre du présent accord comporte des principes et objectifs qui s'appliquent immédiatement pour être mis en œuvre par l'ensemble des sites.

Un coordinateur national sera nommé pour assurer notamment la mise en place du présent accord.

Pour certaines actions nécessitant la prise en compte de spécificités locales, le présent accord sera soumis aux commissions égalité et aux organisations syndicales locales. L'organisation des plans d'actions sur chaque site devra être élaborée d'ici à la fin de l'année dans le cadre de la négociation d'un accord d'établissement. Ces plans d'actions feront l'objet d'un suivi sur toute la durée de l'accord dans le cadre des rapports présentés à la commission égalité et seront communiqués à la commission de suivi.

16.2 – COMMISSION DE SUIVI NATIONALE ET LOCALE DE L'ACCORD

Sans préjudice des attributions des Institutions Représentatives du Personnel, une commission de suivi du présent accord est mise en place au niveau national et au sein de chaque site.

Cette commission aura pour rôle principal de faire vivre le présent accord et de servir de correspondant et de référent à la commission Egalité professionnelle prévue à l'article L 434-7 du Code du Travail mise en place au sein du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement.

En outre, la mise en place de ces Commissions ne doit pas aboutir à retirer aux acteurs locaux, le devoir de prendre les initiatives de nature à garantir le succès de la démarche engagée dans le cadre du présent accord.

16.2.1 – Composition

Cette Commission sera constituée par deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et des représentants de la Direction des Ressources Humaines. Les Femmes devront constituer au moins la moitié des membres de cette commission.

La commission locale sera présidée par le Directeur d'Etablissement ou un membre de la Direction délégué par lui à cet effet.

16.2.2 – Rôle

Cette commission aura pour mission principale le suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Au niveau local, cette commission aura pour rôle de suggérer les mesures pratiques permettant une mise en œuvre optimale du présent accord au sein de chaque établissement.

Sur la base des travaux élaborés par la commission Egalité Femmes/Hommes, elle assurera :

- le suivi des plans d'actions,
- l'analyse des études complémentaires et leur suivi,
- l'évaluation des effets quantitatifs et qualitatifs de l'accord en matière de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle,
- un rôle privilégié en matière de communication,
- proposera des aménagements au présent accord sur la base des bilans réalisés.

La commission de suivi nationale se réunira une fois par an. Un bilan sera établi un an après la signature de l'accord, soit en janvier 2008. En fonction du bilan réalisé et des échanges menés au sein de la commission de suivi, des aménagements par voie d'avenant pourront être décidés.

La commission de suivi locale pourra se réunir au moins deux fois par an.

16.3 – COMMISSIONS EGALITE FEMMES/HOMMES NATIONALE ET LOCALE

La commission Egalité Femmes/Hommes a pour mission d'assurer :

- le suivi général de la situation des Femmes et des Hommes dans l'entreprise et dans chaque établissement (préparation du rapport annuel),
- la mise en œuvre locale du présent accord, par l'intermédiaire des plans d'actions et des accords locaux sur l'égalité professionnelle,
- l'information de la commission de suivi.

La commission locale, qui se réunit au moins une fois par an, examine la situation des Femmes et des Hommes dans l'établissement et en suit l'évolution d'une part, sur la base des informations fournies dans le bilan social d'établissement qui inclut les données analysées par sexe devant figurer dans le rapport de situation comparée entre les Femmes et les Hommes, prévu par l'article L 432-3-1 du Code du Travail et d'autre part, sur les plans d'actions élaborés avec la Direction.

TITRE 6 – COMMUNICATION INTERNE ET SENSIBILISATION DU CORPS SOCIAL

Dans le cadre de la politique de communication interne de chaque site, seront organisées chaque année des actions de sensibilisation à la mixité, à l'influence des stéréotypes (conférences, publications écrites, panneaux réservés à l'affichage des communications de la commission).

Dans le but de parvenir à une évolution durable des mentalités et des comportements en faveur de l'égalité professionnelle, des actions de communication vers l'ensemble du personnel doivent être engagées, de même que la sensibilisation des différents acteurs doit être assurée.

ARTICLE 17 – LE DEVELOPPEMENT DE LA COMMUNICATION INTERNE ET L'IMPLICATION DES ACTEURS

La politique exprimée par le présent accord doit être partagée et portée par l'ensemble de l'entreprise. La Direction des Ressources Humaines réalisera, dans les trois mois de la signature de l'accord, une communication sur les engagements et les plans d'actions de l'accord auprès des Comités de Direction et du management ; une communication appropriée sera également organisée auprès du personnel.

Au sein de la Direction des Ressources Humaines de chaque site, un interlocuteur « Egalité professionnelle » sera désigné. Il aura pour mission de

promouvoir les valeurs d'égalité entre les Femmes et les Hommes et de conduire ces actions sur toute la durée d'application de l'accord. Il sera également l'interlocuteur de la commission Egalité Femmes/Hommes et de la commission de suivi.

Des panneaux d'affichage seront réservés à la communication sur l'égalité professionnelle. Les membres de la commission de suivi auront accès à ces panneaux pour assurer la diffusion de toute information relative aux actions menées.

Dans le cadre des actions de communication, les partenaires conviennent de mettre en place une « journée-phare » à l'occasion de la mise en œuvre du présent accord et afin d'exposer et de sensibiliser l'ensemble de la population sur les objectifs affichés et réellement souhaités.

ARTICLE 18 – MISE EN OEUVRE - REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

18.1 – REVISION

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

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient.

18.2 – DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes ;

- une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;

. durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ; à l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessous.

. Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, la date qui en aura été expressément convenue ;

. en cas de procès verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 alinéa 1 du Code du Travail.

Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets.

Pour l'application du présent article, sont considérés comme signataires, d'une part, l'employeur et d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré.

ARTICLE 19 – SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

L'application du présent accord fera l'objet d'un rapport annuel établi par le DRH et annexé au rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des Hommes et des Femmes prévu à l'article L 432-3-1 du code du travail.

Cet accord sera communiqué au Comité central d'entreprise pour information.

Une synthèse sera rédigée selon la même procédure tous les 2 ans, et sera communiquée au Comité central d'entreprise et aux organisations syndicales représentatives.

ARTICLE 20 – PUBLICITE – DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé, 8 jours après sa notification aux Organisations Syndicales, en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre – « Service des Accords » - 13 rue de Lens – 92022 NANTERRE Cedex et au Conseil de prud'hommes des Hauts de Seine – 7 rue Mahias – 92100 BOULOGNE Billancourt.

En application de l'article L. 135-7 du Code du Travail, un exemplaire du présent accord sera remis en copie à chaque Délégué Syndical Central de l'Entreprise.

Un exemplaire du présent accord est tenu à la disposition du personnel sur chaque site, les modalités de consultation de cet accord étant portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

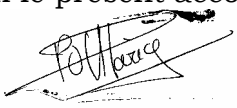
A Montrouge, le 30 juin 2006

La Société STMicroelectronics S.A.,

La Société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,

et, La Société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.

représentées par **Thierry DENJEAN,** agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées qui constituent ensemble une Unité Economique et Sociale reconnue par Accords d'Entreprise des 7 juillet 1997 et 11 avril 2003, déclarant approuver en leur nom le présent accord.

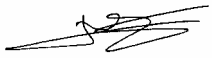


et Monique DONNADIEU
Responsable France « Employee Empowerment, Qualité et Responsabilité Sociale »

Pour les **Organisations Syndicales représentatives** au sein de l'Unité Economique et Sociale STMicroelectronics :

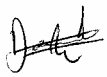
CFDT — M. Bruno CHAVE, Délégué Syndical Central

CFE-CGC — M. Jean Marc SOVIGNET, Délégué Syndical Central



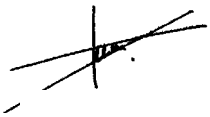
.....

C.F.T.C. — M. Mohamed DEROUICH, Délégué Syndical Central



.....

CGT — M. Marc LEROUX, Délégué Syndical Central



C.G.T. / F.O. — M. Jean-Michel JOURDAN, Délégué Syndical Central

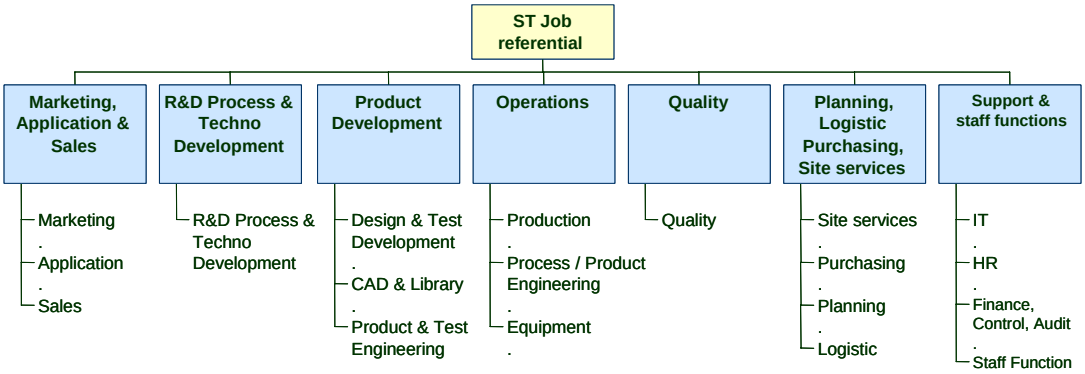
Annexe 1

Liste des établissements rentrant dans le champ d'application de l'Accord

- **STMicroelectronics S.A.**
  - BIOT — Bât n° 6
Le village d'entreprise Greenside
Quartier des Templiers
ZAC Saint Philippe II
400 avenue Roumanille
06410 BIOT
  - CROLLES — Z.I. de Pré-Roux
850, rue Jean Monnet - BP 16
38921 CROLLES CEDEX
  - PARIS — 29, boulevard Romain Rolland
75669 PARIS CEDEX 14
  - GRENOBLE — 12 rue Horowitz - BP 217
38019 GRENOBLE
  - RENNES — 3 rue de Suisse - BP 4199
35041 RENNES CEDEX
  - ROUSSET — Z.I. de Peynier/Rousset
Avenue Victoire - BP 2
13106 ROUSSET CEDEX
  - SAINT GENIS — Rue E. Branly
Le Technoparc du Pays de Gex
BP 112
01630 SAINT GENIS
  - TOURS — 16, rue Pierre & Marie Curie
BP 7155
37071 TOURS CEDEX 2
- **STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.**
  - ROUSSET — Z.I. de Peynier/Rousset
Avenue Coq
13790 ROUSSET
- **STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.**
  - CROLLES 2 — 850, rue Jean Monnet
38920 CROLLES CEDEX

Annexe 2

FONCTIONS GENERIQUES



Annexe 3

ECOLES CIBLES 2006

- TELECOM - Paris
- ENSIMAG – Grenoble
- ENSERG – Grenoble
- ENSPG – Grenoble
- ENSGI -Grenoble
- Polytech- Grenoble
- EGIM- Marseille
- ENSP- Marseille
- SUPELEC – Paris
- ISEN
- INSA –Lyon
- Ecole microélectronique de Provence
- ENSP-Srasbourg
- CPE Lyon
- ENSI- Caen
- Polytech Orléans

Annexe 4

Indicateurs créés et suivis

Recrutement
- Stagiaires H/F, contrats d'insertion, contrats de professionnalisation et CIFRE,
- Entretiens d'embauche H/F,
- Embauches de débutants H/F,
- Ratio H/F dans les écoles cibles,
- Embauches d'expérimentés H/F,
- Ratio H/F dans les industries de Haute Technologie – indice FIEE
- Ratio H/F titularisation en CDI.

Equité de statut
- Mixité par Organisation,
- Salaire par catégorie professionnelle et Job-Grade H/F,
- Notations H/F et Temps complet / Temps partiel,
- Augmentations H/F et Temps complet / Temps partiel.

Carrière
- Taux de promotion des Femmes et des Hommes par Organisation,
- Taux de description de postes H/F par Organisation (moins de 3 ans),
- Mesurer la vitesse d'évolution en coefficient et Job-Grade H/F.

Salaire (salaire de base + part variable)
Analyse des écarts F/H sur les points suivants :
- comparaison ancienneté et rémunérations (médiane/mini/maxi) dans le coefficient et dans le Job Grade,
- comparaison âge et salaires moyens par catégorie socio-professionnelle,
- comparaison distribution Stock Options H/F.

Formation
Analyse des écarts F/H sur les points suivants :
- Nombre d'heures de formation
- Nombre de stagiaires par genre
- Nombre de promotions suite à une formation
- La répartition par discipline et par type d'action :
  formation d'adaptation, formation qualifiante,
  congé individuel de formation, formation en alternance

Congés parentaux/adoption/présence parentale
- Nombre de congés H/F

L'organisation du travail

- Nombre de demandes de changement d'équipes H/F
- Nombre de demandes d'expatriation, détachement, contrats locaux H/F
- Nombre de demandes temps partiel H/F

AVENANT N° 1
A L'ACCORD D'ENTREPRISE
DU 30 JUIN 2006
RELATIF AU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI FEMININ ET A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

AVENANT CONCLU ENTRE :

La société STMicroelectronics S.A.,
Siège social : 29 boulevard Romain Rolland – 92120 MONTROUGE

N° SIRET	:	341 459 386 00213
N° SIREN	:	341 459 386
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	2743 (effectifs inscrits au 25 avril 2008)

La société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,
Siège social : Z.I. de Peynier/Rousset – avenue Coq – 13790 ROUSSET

N° SIREN	:	414 969 584
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	2755 (effectifs inscrits au 25 avril 2008)

La société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.,
Siège social : 850 rue Jean Monnet – 38926 CROLLES Cedex

N° SIREN : 399 395 581
Code APE : 2611 Z
Effectif de l'entreprise : 1574 (effectifs inscrits au 25 avril 2008)

La société STMicroelectronics (Tours) S.A.S.,
Siège social : 16 rue Pierre & Marie Curie – BP 7155 –
37071 TOURS Cedex 2

N° SIREN : 380 932 590
Code APE : 2611 Z
Effectif de l'entreprise : 1651 (effectifs inscrits au 25 avril 2008)

La société STMicroelectronics (Grenoble) S.A.S.,
Siège social : 12 rue Jules Horowitz – BP 217 – 38019 GRENOBLE Cedex

N° SIREN : 487 678 617
Code APE : 2611 Z
Effectif de l'entreprise : 2403 (effectifs inscrits au 25 avril 2008)

ci-après dénommées l'Entreprise,

Représentées par **Thierry DENJEAN**
Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales France, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées qui constituent ensemble une Unité Economique et Sociale reconnue par Accord d'Entreprise du 21 décembre 2006

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de l'Unité Economique et Sociale, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central**,**

D'autre part,

SOMMAIRE

ARTICLE 1 – OBJET **4**
ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION **5**
ARTICLE 3 – DUREE D'APPLICATION **5**
ARTICLE 4 – OBJECTIFS DE REEQUILIBRAGE DANS LES RECRUTEMENTS **5**
4.1 – Stagiaires 5
4.2 – Contrats de travail STMicroelectronics 6
4.2.1 – Recrutement Ingénieurs et Cadres 6
4.2.2 – Recrutements ATAM 6
4.2.3 – Recrutements Opérateurs 7
4.3 – Intérimaires 7
4.4 – Réévaluation annuelle des objectifs 7
ARTICLE 5 – REMUNERATION **8**
5.1 – Principes généraux 8
5.2 – Mesures spécifiques pour l'année 2008 8
ARTICLE 6 – CONGE DE MATERNITE ET CONGE D'ADOPTION **9**
ARTICLE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE **11**
ARTICLE 8 – MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD **13**
8.1 – Commission de suivi nationale et locale de l'accord 13
8.1.1 – Composition 14
8.1.2 – Rôle 14
8.2 – Commissions Egalité Femmes/Hommes nationale et locale 15
ARTICLE 9 - DISPOSITIONS DIVERSES **16**
ARTICLE 10 – DEPOT - PUBLICITE **16**

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent avenant a pour objet :

- de reconduire, pour l'année 2008, les objectifs de mixité définis à l'Article 4 « Objectifs de rééquilibrage dans les recrutements », du Titre 1 « Développer la Mixité du recrutement et de l'Emploi »,

- de compléter les dispositions de l'article 5 « Rémunération » du Titre 1 « Développer la Mixité du Recrutement et de l'Emploi » en définissant pour l'année 2008 des mesures exceptionnelles en matière d'équité salariale entre les Femmes et les Hommes,

- de modifier et compléter les dispositions de l'article 9.1 « Congé de maternité et congé d'adoption » de l'article 9 « Congé de Maternité, Congé d'adoption, Congé parental » du Titre 2 « L'équité dans le Statut » en :

  - assimilant à du temps de travail effectif les congés liés à la parentalité (hors congé parental d'éducation) pour le calcul des différentes primes visées à l'article 6 « Congé de maternité et d'adoption » du présent avenant,

  - complétant la rémunération de la salarié lorsque le retour de congé de maternité s'effectue sur un autre poste de qualification équivalente que le poste d'origine précédant le départ en congé maternité, avec changement d'équipe et perte de rémunération du fait de l'existence d'un différentiel de prime et majoration d'équipe,

  - réaffirmant le principe du remplacement systématique des salariées en congé de maternité,

- de compléter les dispositions de l'article 11. 2 « Formation Professionnelle » du Titre 3 « Outils de gestion de carrière » qui garantie l'accès à la formation professionnelle, accompagné par des dispositifs, tels que la mise en place d'un Chèque Emploi Services Universel (CESU) cofinancé,

- de modifier les articles 16.2 « Commission de Suivi Nationale et Locale de l'accord » et 16.3 Commission égalité Hommes femmes nationales et locales », de l'article 16 « Mise en œuvre et Suivi de l'accord » du Titre 5 « Méthodes et Moyens » qui précisent le rôle et les modalités de réunion de ces commissions,

- de mettre à jour, en la complétant l'Annexe 3 « liste des écoles cibles » (cf. annexe 2 du présent avenant), de l'accord d'entreprise du 30 juin 2006 relatif au développement de l'Emploi Féminin et à l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Le présent avenant a également pour objet de définir les plans d'actions (actions qualitatives) qui seront mis en œuvre au cours de l'année 2008 (Cf. Annexe 3 du présent avenant), afin de compléter les actions déjà mises en œuvre dans le cadre de l'accord d'entreprise du 30 juin 2006 relatif au développement de l'Emploi Féminin et à l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés de l'Unité Economique et Sociale STMicroelectronics France reconnue par accord d'entreprise du 21 décembre 2006, dont la liste des Entreprises, Etablissements et sites géographiques figure en Annexe 1 du présent avenant.

ARTICLE 3 – DUREE D'APPLICATION

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions de l'article 4 « Objectifs de rééquilibrage dans les recrutements » et de l'article 5.2 « Mesures spécifiques à l'année 2008 » de l'article 5 « Rémunérations » ci-après qui s'appliquent pour la seule année 2008.

Il s'applique rétroactivement à compter du 1er janvier 2008.

ARTICLE 4 – OBJECTIFS DE REEQUILIBRAGE DANS LES RECRUTEMENTS

L'Article 4 « Objectifs de rééquilibrage dans les recrutements » de l'accord du 30 juin 2006 relatif au développement de l'Emploi Féminin et à l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

Le processus de recrutement est unique et se déroule exactement selon les mêmes modalités entre les Femmes et les Hommes. Ce processus retient des critères de sélection identiques.

4.1 – STAGIAIRES

L'entreprise favorise l'accueil des stagiaires Femmes dans les métiers où elles sont particulièrement sous-représentées.

L'objectif est d'atteindre en 2008, au niveau national, 30% de Femmes stagiaires des formations cibles préparant aux métiers d'opérateurs, ATAM et Cadres figurant en Annexe 2 du présent avenant.

Dans le cadre des suivis d'après stages, une attention particulière sera portée sur les stagiaires femmes.

4.2 – CONTRATS DE TRAVAIL STMICROELECTRONICS

La proportion Femmes/Hommes dans le recrutement externe doit correspondre à la répartition existante à la sortie des écoles cibles.

L'objectif est d'atteindre en termes de recrutement de Femmes un niveau au moins équivalent et si possible supérieur au taux exposé ci-dessous dans les formations préparant à tous les métiers présents dans l'Entreprise notamment en ce qui concerne les postes débutants.

En aucun cas, le sexe, l'âge ou tout autre critère discriminant ne doit être un critère éliminatoire.

4.2.1 – Recrutement Ingénieurs et Cadres

Pour les postes expérimentés : l'objectif cible est un taux de mixité au moins équivalent au taux de Femmes employées dans l'industrie de l'électronique (référence FIEE - Indice FIEE au 31/12/2006 : 35%).

Pour les postes débutants (0 à 3 ans) : l'objectif est de recruter un taux de Femmes au moins équivalent au taux d'étudiantes en dernière année des Ecoles partenaires. L'entreprise souhaite atteindre en 2008 un taux de 30 %.

En fonction de la cartographie des métiers, cet objectif pourra être réajusté ponctuellement par accord local.

La liste des Formations cibles 2008 figurant en Annexe 2 du présent avenant a été réajustée et complétée, afin de l'ouvrir à des formations préparant aux compétences demandées par l'entreprise et présentant une plus grande mixité.

Une attention particulière sera notamment portée sur les CIFRE.

4.2.2 – Recrutements ATAM

L'objectif au niveau national de l'Entreprise dans la catégorie ATAM est de l'ordre de 30 % de Femmes sur l'année 2008.

Une attention particulière sera notamment portée sur les contrats d'apprentissage, de professionnalisation et toute autre forme de contrats d'insertion professionnelle permettant notamment de favoriser un accès à la filière du semi-conducteur à du personnel

féminin ayant une formation de base générale de niveau Bac ou inférieur.

4.2.3 – Recrutements Opérateurs

L'objectif au niveau national de l'Entreprise dans la catégorie Opérateurs est de l'ordre de 50 % de Femmes sur l'année 2008.

Une attention particulière sera notamment portée sur les contrats d'apprentissage, de professionnalisation et toute autre forme de contrats d'insertion professionnelle, permettant notamment de favoriser un accès à la filière du semi-conducteur à du personnel féminin ayant une formation de base générale de niveau Bac ou inférieur.

4.3 – INTERIMAIRES

Le taux de recrutement en mission d'intérim devra être égal au taux de recrutement défini ci-dessus pour les contrats de travail STMicroelectronics et par catégorie professionnelle.

4.4 – REEVALUATION ANNUELLE DES OBJECTIFS

La réévaluation annuelle des objectifs de mixité sera ensuite déterminée chaque année dans le cadre d'un avenant à l'accord cadre d'entreprise du 30 juin 2006 relatif au développement de l'Emploi Féminin et à l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, discuté lors des Négociations Annuelles Obligatoires sur la base des éléments chiffrés présentés dans le cadre :

du « Rapport de Suivi et de Mise en œuvre de l'accord d'entreprise du 30 juin 2006 relatif au Développement de l'Emploi Féminin et à l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes »,

ainsi que du « Rapport de situation comparée » établit en application de l'article L 432-3-1 du code du travail (ancien) devenu L 2323-57 du Code du travail (nouveau) de l'année précédente, après étude :

- des rapports précités par les membres de la Commission de Suivi Nationale de l'accord d'entreprise du 30 juin 2006,

- du « Rapport de situation comparée » établi en application de l'article L 432-3-1 du code du travail (ancien) devenu L 2323-57 du Code du travail (nouveau) par les membres de la Commission Egalité Femmes – Hommes Nationale,

- et sur la base des recommandations formulées par les membres de celles- ci.

ARTICLE 5 – REMUNERATION

L'Article 5 « Rémunération» du Titre 2 « L'Equité dans le statut « de l'accord du 30 juin 2006 relatif au développement de l'Emploi Féminin et à l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

5.1 – PRINCIPES GENERAUX

L'Entreprise rappelle le principe en vigueur de barèmes d'embauches strictement égaux entre les Femmes et les Hommes. La Direction s'attachera à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps.

Dans ce sens, l'Entreprise confirme sa volonté de garantir l'évolution de la rémunération des Femmes et des Hommes, selon les mêmes critères objectifs basés sur la méthode des comparants.

Méthode de comparaison d'une population homogène ayant les mêmes caractéristiques (ex : performance, ancienneté, formation initiale, etc…).

Lorsque pour un même niveau de responsabilités un écart de rémunération est constaté, la situation individuelle de l'intéressée doit être analysée afin d'en identifier les raisons. En l'absence de justification, des actions spécifiques correctives de la situation devront être engagées.

A cet effet, la comparaison des rémunérations[1] basée sur la méthode des comparants, fera l'objet d'un examen annuel avec les Partenaires Sociaux sur chaque site et donnera lieu chaque fois que nécessaire à des rééquilibrages au niveau national et/ou local, après appréciation de la situation.

5.2 – MESURES SPECIFIQUES POUR L'ANNEE 2008

Des mesures spécifiques de rattrapage des rémunérations entre les Femmes et les Hommes et plus largement d'équité en terme d'évolution professionnelle sont mises en place pour l'année 2008 :

- une augmentation collective générale pour les femmes dans le cadre d'un budget global de 0.1% sera consacrée pour assurer un ajustement des salaires, soit 0.39% de la masse salariale des femmes.

[1] La rémunération s'entend de l'ensemble des éléments bruts de rémunération assujettis à cotisations de sécurité sociale : salaire de base + primes diverses (prime d'ancienneté, prime annuelle, primes et majorations d'équipe, primes de RTT, VIP/EIP,…..).

- Des mesures individuelles dans la limite d'un budget de 0.1% pour corriger d'éventuels écarts de salaire à l'égard des femmes.

Les mesures mises en œuvres individuellement seront réalisées au cas par cas, en fonction des situations identifiées au cours de l'année comme potentiellement concernées, et se feront sur la base d'un panel de comparants (comparaison avec une population homogène : même catégorie professionnelle, coefficient ou Job Grade, mêmes caractéristiques de performance, d'ancienneté, de formation initiale, etc.) que chaque cas identifié.

ARTICLE 6 – CONGE DE MATERNITE ET CONGE D'ADOPTION

L'Article 9.1 « Congé de maternité et congé d'adoption » de l'article 9 « Congé de maternité, Congé d'adoption et Congé parental » de l'accord du 30 juin 2006 relatif au développement de l'Emploi Féminin et à l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes est modifié comme suit :

Les parties au présent avenant sont convenues que :

Les absences et congés suivants liés à la parentalité : les jours d'absence pour enfants malades, le congé maternité, le congé d'adoption, et le congé paternité, sont considérées comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination de l'ancienneté et des droits liées à l'ancienneté,
- la répartition de l'intéressement et de la participation,
- le calcul des congés payés, de la prime annuelle, des primes d'équipes, prime industrielle et de la prime de RTT.

Enfin, le congé parental d'éducation n'est jamais considéré comme du temps de travail effectif dans le calcul des différentes primes précitées.

Ces règles seront appliquées de manière uniforme sur l'ensemble des entreprises, établissements et sites géographiques de l'Unité Economique et Sociale STMicroelectronics France.

En outre, la personne concernée aura un entretien d'appréciation des performances avec son Manager avant son départ en congé de maternité. L'évaluation sera établie à cette occasion. En cas d'adoption ou en cas de départ anticipé en congé maternité, l'entretien pourra avoir lieu avant ou pendant le congé (d'adoption, maladie,…) à une date convenue entre les parties. Elle bénéficiera également d'un entretien avec son Manager lors de son retour.

Les conditions de retour et la poursuite du déroulement de carrière seront envisagées avant le départ et à leur retour par les mesures suivantes :

- avant le départ en congé de maternité : le départ en congé de maternité est utilement préparé en amont par un entretien spécifique entre le hiérarchique et la salariée. Cet entretien est l'occasion d'aborder en commun les modalités d'avancement du travail avant le départ en congé de maternité et le déroulement de la période de grossesse.
  Il est aussi l'occasion de réviser les objectifs des salariés afin de les adapter au temps de présence sur l'année de référence.

- un mois avant la reprise, du congé maternité ou du congé parental, le salarié se verra proposer par son responsable hiérarchique un entretien individuel, afin d'envisager le retour et les conditions de sa réintégration avec le support de la Direction des Ressources Humaines. Son affectation à son retour se fera sur le poste d'origine, ou a défaut, si le poste n'existe plus, sur un poste équivalent.

A cette occasion, les éventuels besoins en matière de formation professionnelle sont envisagés.

Afin d'adapter la charge de travail autant que possible, ces entretiens seront l'occasion d'analyser conjointement et de s'engager mutuellement sur l'état d'avancement de la réalisation des tâches, les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ ou après le retour, et enfin sur les mesures de formation éventuellement nécessaires.

Au retour de congé maternité, si le changement de poste s'effectue dans une autre équipe avec perte de rémunération liée au différentiel de la prime ou des majorations d'équipe, chaque salariée bénéficie d'un complément de rémunération calculé selon les modalités suivantes :

Le différentiel de salaire est calculé par comparaison du salaire brut de référence[2] de la salariée avant son départ et celui à son retour de congé maternité.

Le complément de rémunération est versé sur la base du calcul de ce différentiel pendant les trois premiers mois de la prise du nouveau poste et selon les modalités ci-après :

- 100% du différentiel les deux premiers mois,

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

- 50% du différentiel le troisième mois.

Sauf accord ou usage plus favorable, ce complément de rémunération se substitue aux éventuels usages locaux ou dispositions d'accords locaux, applicables avant l'entrée en vigueur du présent avenant.

La Femme en congé de maternité ou le parent en congé d'adoption bénéficiera d'une garantie spécifique, dès lors qu'il sera absent plus de huit semaines sur un même exercice pour quelque motif que ce soit lié à la grossesse, d'une augmentation au moins égale au budget Mérite, à laquelle s'ajouteront, le cas échéant, les primes variables dont les objectifs auront été révisés à l'occasion de l'entretien de départ en congé maternité ou d'adoption pour les adapter au temps de présence sur l'année de référence.

Enfin, afin de limiter les effets liés à l'éloignement de l'entreprise sur une longue période et pour faciliter un retour à l'activité professionnelle à l'issue du congé, les Partenaires Sociaux sont invités sur chaque site à réfléchir aux moyens de préserver autant que possible un lien permettant à la personne absente de recevoir les principales informations relatives à la vie de l'établissement et de l'entreprise, voire de son service. Une telle mesure devra bien évidemment concerner les seules personnes désireuses de garder un tel lien tout au long de leur absence.

Le principe du remplacement systématique des salariées en congé maternité ou congé adoption, est réaffirmé.

La Direction des Ressources Humaines doit veiller à ce que le remplacement ai fait l'objet d'une demande par le management suffisamment à l'avance, pour permettre une période de recouvrement adaptée.

ARTICLE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE

L'Article 11.2 « Formation Professionnelle» du Titre 3 « Evolution de carrière » de l'accord du 30 juin 2006 relatif au développement de l'Emploi Féminin et à l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

L'accès des Femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer à celles ci une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans leur évolution professionnelle.

En effet, la formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences au sein de l'Entreprise. En ce sens,

elle constitue un investissement indispensable pour l'Entreprise et un droit ouvert à tous les salariés, Femmes et Hommes.

L'Entreprise s'engage donc à ce que les moyens apportés pour le développement professionnel de chacun(e) et pour l'adaptation aux évolutions de l'Entreprise soient équilibrés dans leur répartition entre les Femmes et les Hommes.

L'examen annuel du nombre d'heures de formation Femmes/Hommes sera présenté aux Partenaires Sociaux de chaque site dans un objectif d'équité.

Formations managériales (Cf. Annexe 3)

Des modules de formation intégrés aux formations Managériales visant à mettre en évidence les stéréotypes et l'intérêt de la mixité.

Les formations suivantes seront renforcées :

- Sessions de formation qui aident les individus à se positionner dans un environnement plutôt masculin, à développer la confiance en soi,
- Développement du coaching et du mentoring.
- Développement personnel,
- Formations permettant un changement de métier,
- Formation MIM.

L'information sur la Formation sera également renforcée.

Autres initiatives :

Les « communautés ouvertes d'échanges » seront encouragées. Ceci dans la mesure où elles permettront de développer le partage d'expérience, le conseil, avec des moyens définis sur chaque site.

Par ailleurs, l'entretien individuel de formation proposé au retour d'une longue absence, et notamment à la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental doit se systématiser. Ce doit en effet être l'occasion donnée aux Femmes comme aux Hommes, ayant suspendu temporairement leurs activités professionnelles, de faire l'analyse de leurs besoins de remise à niveau, et de reprendre leur activité professionnelle dans de bonnes conditions.

En outre, afin de faciliter l'accès à la formation des femmes, la Direction entend mettre en place des outils d'accompagnement comme notamment le Chèque Emploi Services Universel (CESU). Les services à la personne auxquels notamment le dispositif CESU permet d'accéder sont en effet l'une des modalités de la libération des tâches domestiques, permettant de générer du temps disponible afin de

faciliter l'accès à la formation professionnelle et reste donc très lié au Développement de l'emploi féminin, plus précisément de l'évolution des femmes dans nos métiers

En effet, la transformation des activités domestiques et l'aspiration des femmes à se libérer des tâches ménagères pour occuper un emploi conduit STMicroelectronics à envisager une solution durable pour libérer du temps aux femmes poursuivant des formations.

Aussi, la mise en place du CESU devrait permettre de simplifier la gestion combinée de la vie quotidienne, par l'intervention de professionnels, et de l'Emploi et ainsi de faciliter l'accès à la formation des salariés de l'Entreprise.

C'est pourquoi, la Direction souhaite dynamiser ce secteur avec la promotion de l'offre de certaines prestations à domicile moyennant un soutien budgétaire. L'accès à ce type de prestation doit s'accompagner d'actions qualitatives en matière d'évolution promotionnelle et de définition d'actions de formation chaque fois que nécessaire.

A cet effet, la commission nationale égalité se réunira en Q4 2008 pour déterminer le dispositif à mettre en œuvre en 2009.

ARTICLE 8 – MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

Les Articles des articles 16.2 « Commission de Suivi Nationale et Locales de l'accord » et 16.3 « Commission égalité Femmes -Hommes nationales et locales », de l'article 16 « Mise en œuvre et Suivi de l'accord » du Titre 5 « Méthodes et Moyens » de l'accord du 30 juin 2006 relatif au développement de l'Emploi Féminin et à l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

8.1 – COMMISSION DE SUIVI NATIONALE ET LOCALE DE L'ACCORD

Sans préjudice des attributions des Institutions Représentatives du Personnel, une commission de suivi du présent accord est mise en place au niveau national et au sein de chaque site.

Cette commission aura pour rôle principal de faire vivre le présent accord et de servir de correspondant et de référent à la commission Egalité professionnelle prévue à l'article L 434-7 du Code du Travail (ancien) devenu L2325-22 du Code du travail (nouveau) mise en place au sein du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement.

En outre, la mise en place de ces Commissions ne doit pas aboutir à retirer aux acteurs locaux, le devoir de prendre les initiatives de

nature à garantir le succès de la démarche engagée dans le cadre du présent accord.

8.1.1 – Composition

Cette Commission sera constituée par deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et des représentants de la Direction des Ressources Humaines. Les Femmes devront constituer au moins la moitié des membres de cette commission.

Afin de permettre aux membres de cette Commission de détenir une certaine expertise sur le sujet, les Organisations syndicales représentatives devront veiller à ce qu'il y ait une certaine fixité des membres désignés et s'assurer que les remplacements ponctuels de ces membres soient le plus limité possible.

La commission locale sera présidée par le Directeur d'Etablissement ou un membre de la Direction délégué par lui à cet effet.

8.1.2 – Rôle

Cette commission aura pour mission principale le suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Au niveau local, cette commission aura pour rôle de suggérer les mesures pratiques permettant une mise en œuvre optimale du présent accord au sein de chaque établissement.

Sur la base des travaux élaborés par la commission Egalité Femmes/Hommes, elle assurera :

- le suivi des plans d'actions,
- l'analyse des études complémentaires et leur suivi,
- l'évaluation des effets quantitatifs et qualitatifs de l'accord en matière de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle,
- un rôle privilégié en matière de communication,
- proposera des aménagements au présent accord sur la base des bilans réalisés.

La commission de suivi nationale se réunira deux fois par an aux fins suivantes :

Chaque année :

- en début d'année civile « N » pour :

- Présentation du « Rapport de situation comparée » et du « Rapport de Suivi et de Mise en œuvre » définitif de l'Accord de l'Année N-1.
- Fixation en séance par la commission des axes d'actions et objectifs pour l'année N,

- au mois de septembre de l'année » N « pour un premier bilan de l'Accord et de son avenant pour l'année « N » à mi-année avec la préparation du pré-rapport de Suivi et de Mise en œuvre définitif de l'accord de l'année N.

La commission de suivi locale pourra se réunir au moins deux fois par an.

8.2 – COMMISSIONS EGALITE FEMMES/HOMMES NATIONALE ET LOCALE

La commission Egalité Femmes/Hommes a pour mission d'assurer :

- le suivi général de la situation des Femmes et des Hommes dans l'Entreprise et dans chaque établissement (préparation du rapport annuel présenté chaque année en Comité Central d'Entreprise),
- la mise en œuvre locale du présent accord, par l'intermédiaire des plans d'actions et des accords locaux sur l'égalité professionnelle,

La commission Egalité Femmes/Hommes se réunira sur convocation de la direction en début d'année civile « N », afin que lui soit présenté le Rapport de situation comparée de l'année N-1 en vue des Négociations Annuelles Obligatoires et du Comité Central d'Entreprise ordinaire du 1er semestre (avis). A cette fin, les membres de la Commission participent à la réunion préparatoire du Comité Central d'Entreprise pour faire état de ses travaux et réflexions sur le rapport de situation comparée de l'année « N-1 » et permettre ainsi au Comité Central d'Entreprise de rendre son avis de manière éclairée.

La commission locale, qui se réunit au moins une fois par an, examine la situation des Femmes et des Hommes dans l'établissement et en suit l'évolution d'une part, sur la base des informations fournies dans le bilan social d'établissement qui inclut les données analysées par sexe devant figurer dans le rapport de situation comparée entre les Femmes et les Hommes, prévu par l'article L 432-3-1 du code du travail (ancien) devenu L 2323-57 du Code du travail (nouveau) et d'autre part, sur les plans d'actions élaborés avec la Direction.

ARTICLE 9 - DISPOSITIONS DIVERSES

Les autres dispositions de l'accord d'entreprise du 30 juin 2006 relatif au développement de l'Emploi Féminin et à l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes demeurent inchangées.

ARTICLE 10 – DEPOT - PUBLICITE

Les dispositions du présent avenant prennent effet dans les conditions prévues à l'article L2231-6 du Code du travail.

Le présent avenant sera déposé, 8 jours après sa notification aux Organisations Syndicales et sauf opposition valablement exercée, en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre – « Service des Accords » - 13 rue de Lens – 92022 NANTERRE Cedex et au Conseil de prud'hommes des Hauts de Seine – 7 rue Mahias – 92100 BOULOGNE Billancourt.

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

Un exemplaire du présent avenant sera tenu à la disposition du personnel sur chaque site, les modalités de consultation de cet avenant étant portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

A Montrouge, le 06 juin 2008

La Société STMicroelectronics S.A.,

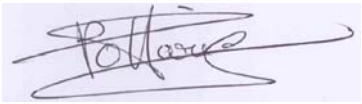
La Société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Tours) S.A.S.,

et, La Société STMicroelectronics (Grenoble) S.A.S.,

représentées par **Thierry DENJEAN,** agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées qui constituent ensemble une Unité Economique et Sociale reconnue par Accord d'Entreprise du 21 décembre 2006, déclarant approuver en leur nom le présent avenant



Pour les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de l'Unité Economique et Sociale STMicroelectronics

CFDT — M. Bruno CHAVE, Délégué Syndical Central

CFE-CGC — M. Jean Marc SOVIGNET, Délégué Syndical Central

C.F.T.C. — M. Mohamed DEROUICH, Délégué Syndical Central

CGT — M. Marc LEROUX, Délégué Syndical Central

C.G.T. / F.O. — M. Jean-Michel JOURDAN, Délégué Syndical Central

Annexe 1

Liste des entreprises, établissements et sites géographiques rentrant dans le champ d'application de l'avenant

- **STMicroelectronics S.A.**

  - Ets de CROLLES — 850, rue Jean Monnet
38926 CROLLES Cedex
  - Ets de PARIS — 29, boulevard Romain Rolland
92120 MONTROUGE
  - Ets de SAINT-GENIS — Technoparc du Pays de Gex
165 Rue Edouard Branly
BP 112
01637 SAINT GENIS Cedex

- **STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.**

  Z.I. de Peynier/Rousset
Avenue Coq
13790 ROUSSET

  - Ets de FUVEAU — STUniversity
Château de l'Arc
Chemin Maurel
13710 FUVEAU

- **STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.**

  850, rue Jean Monnet
38926 CROLLES Cedex

- **STMicroelectronics (Tours) S.A.S.**

  16, rue Pierre & Marie Curie
BP 7155
37071 TOURS Cedex 2

  - Ets de RENNES — 3 rue de Suisse
BP 4199
35200 RENNES

- **STMicroelectronics (Grenoble) S.A.S.**

12 rue Jules Horowitz
BP 217
38019 GRENOBLE Cedex

Annexe 2
Liste des formations cibles

Ecole Polytechnique de Paris
ENST
SUPELEC
Ecole Centrale de Paris
ENSMSE-CMP
PG/ENSERG
ENSAM
INSA Lyon
PG/ENSIMAG
PG/ENSPG
CPE
EGIM – CENTRALE MARSEILLE
ESIEE
ISEN
CNFM
ECE
Ecole Centrale de Lyon
EIT
EM Grenoble
EM Grenoble -Diplôme de l'ESC
EM Lyon – AESCRA ESC de de Lyon
ENSERB
ENSGI
ENSI Caen
ENST Bretagne
ESA
ESEO
Euromed
FORMASUP Isère - Drome - Ardèche
INSA Rennes
INSA Toulouse
IPAC
ISEC

ISEM
ISEP
LT et LP Vaucanson
LT Grandmont et Section Apprentissage
Lycée Choiseul
Polytech Clermont (ex CUST)
Polytech Grenoble
Polytech Marseille L2MP
Polytech Montpellier
Polytech Montpellier-LIRMM
Polytech Orléans2
UFR SPM
UIMM Ile et Vilaine et Morbihan
Université de Limoges-IRCOM
Université Grenoble I J.Fourier - IUT I-Génie Electrique
Université Grenoble I J.Fourier - IUT I-Génie Telecom et reseaux
Université Grenoble I J.Fourier - IUT I-Mesures Physiques
Université Grenoble I J.Fourier - IUT I-UFR Physique
Université Grenoble IJ.Fourier-IUT 1
Université Grenoble IJ.Fourier-mécanique
Université Lyon spycho
Université Marseille Provence LSIS
Université Poitiers UFR Sciences
Université Tours UFR Sciences et Techniques
UniversitéTours IUT Section Apprentissage
USTV

Annexe 3
Plan d'actions 2008 (actions qualitatives)

OBJECTIF 1 – DEVELOPPER LA MIXITE DU RECRUTEMENT ET DE L'EMPLOI

- Annonces de recrutement internet (Monster, cadremploi…) communication sur le label si obtenu, Logo
- Evénementiel sur les forums (table ronde diversité, quizz diversité…)
- Participation aux Forums diversité organisé notamment par l'APEC
- Café conférence, tables rondes ouvertes en externe avec invitation de membres sur nos régions des associations et des anciens des écoles cibles de la région, intervenants extérieurs.
- Révision de la liste des écoles cibles

OBJECTIF 2 – L'EQUITE DANS LE STATUT : REMUNERATION ET AUGMENTATION

- Depuis 2006 (signature de l'accord) constat d'une réduction des écarts de rémunération, notamment par le jeu de la politique salariale, afin de corriger les écarts de rémunération,
- Nécessité de poursuivre en 2008 les efforts de réductions des écarts de rémunération par ce biais surtout pour les ingénieurs et cadres à partir du JG 14 et pour les OATAM au coefficient 215.

FORMATION

- Déploiement 2008 des formations Leadership au féminin et Diversité…
- Encourager l'évolution de carrière via les formations, renforcer la communication sur les outils de formation (CIF, DIF, VAE…).
- Identifier les freins et contraintes particulières des femmes suivant des formations diplômantes afin d'encourager leur développement et définir des actions adhoc (communication auprès des managers sur le rôle de la formation…)

DEVELOPPEMENT DE CARRIERE

- Mise en place des correspondantes « chemins de carrières »: témoignages de femmes ambassadrices d'ST venant faire part de leur parcours personnel afin d'encourager à l'évolution de carrière.

- Groupe de travail à constituer pour développer les réseaux de femmes (O' plurielle – Air Liquide, Elles - IBM, Accent sur elles – Accenture, esperluette – France Telecom).

- Adhésion de ST a des réseaux externes (European Professional Women Network…),

- Page intranet dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes.

- politique de reconnaissance : best pratices diversité (managers), communication. Label et prix Excellencia, Juliot Curie

- Award France des meilleures pratiques en matière de diversité

- Audit des process RH au regard de la discrimination

OBJECTIF 3 – EVOLUTION DE CARRIERE
&
OBJECTIF 4 – EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

FORMATION

- Déploiement 2008 des formations Leadership au féminin et Diversité…

- Encourager l'évolution de carrière via les formations, renforcer la communication sur les outils de formation (CIF, DIF, VAE…).

- Identifier les freins et contraintes particulières des femmes suivant des formations diplômantes afin d'encourager leur développement et définir des actions adhoc (communication auprès des managers sur le rôle de la formation…)

DEVELOPPEMENT DE CARRIERE

- Mise en place des correspondantes « chemins de carrières »: témoignages de femmes ambassadrices d'ST venant faire part de leur parcours personnel afin d'encourager à l'évolution de carrière.

- Groupe de travail à constituer pour développer les réseaux de femmes (O' plurielle – Air Liquide, Elles - IBM, Accent sur elles – Accenture, esperluette – France Telecom).

- Adhésion de ST a des réseaux externes (European Professional Women Network…),

- Page intranet dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes.

- politique de reconnaissance : best pratices diversité (managers), communication. Label et prix Excellencia, Juliot Curie
- Award France des meilleures pratiques en matière de diversité
- Audit des process RH au regard de la discrimination

AVENANT N°2 A L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 30 JUIN 2006 RELATIF AU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI FEMININ ET A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ACCORD CONCLU ENTRE :

La société STMicroelectronics S.A.,
Siège social : 29 boulevard Romain Rolland – 92120 MONTROUGE

N°SIRET	:	341 459 386 00213
N°SIREN	:	341 459 386
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	2743 (effectifs inscrits au 25 avril 2008)

La société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,
Siège social : Z.I. de Peynier/Rousset – avenue Coq – 13790 ROUSSET

N°SIREN	:	414 969 584
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	2755 (effectifs inscrits au 25 avril 2008)

La société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.,
Siège social : 850 rue Jean Monnet – 38926 CROLLES Cedex

N°SIREN	:	399 395 581
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	1574 (effectifs inscrits au 25 avril 2008)

La société STMicroelectronics (Tours) S.A.S.,
Siège social : 16 rue Pierre & Marie Curie – BP 7155 –
37071 TOURS Cedex 2

N°SIREN	:	380 932 590
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	1651 (effectifs inscrits au 25 avril 2008)

La société STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.,
Siège social : 12 rue Jules Horowitz – BP 217 – 38019 GRENOBLE Cedex

N°SIREN	:	487 678 617
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	2403 (effectifs inscrits au 25 avril 2008)

La société ST-Ericsson (Grenoble) SAS
Siège social : 12 rue Jules Horowitz – 38000 GRENOBLE

N°SIREN	:	504 940 925
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	1139 (effectifs inscrits au 30 avril 2009)

La société ST-Ericsson (France) SAS

Siège social : 12 rue Jules Horowitz – 38000 GRENOBLE

N°SIREN	:	409 768 520
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	828 (effectifs inscrits au 30 avril 2009)

ci-après dénommées l'Entreprise,

Représentées par **Thierry DENJEAN**
Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales France, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées qui constituent ensemble une Unité Economique et Sociale reconnue par Accord d'Entreprise du 21 décembre 2006

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de l'Unité Economique et Sociale, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central**,**

D'autre part,

SOMMAIRE

ARTICLE 1 – OBJET **4**
ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION **4**
ARTICLE 3 – DUREE D'APPLICATION **4**
ARTICLE 4 – OBJECTIFS DE REEQUILIBRAGE DANS LES RECRUTEMENTS **4**
4.1 – Stagiaires 5
4.2 – Contrats de travail STMicroelectronics / ST-Ericsson 5
4.2.1 – Recrutement Ingénieurs et Cadres 5
4.2.2 – Recrutements ATAM 5
4.2.3 – Recrutements Opérateurs 6
4.3 – Intérimaires 6
ARTICLE 5 – DISPOSITIONS DIVERSES **6**
ARTICLE 6 – DUREE-DENONCIATION-REVISION **6**
6.1 – Durée 6
6.2 – Révision 6
ARTICLE 7 – DEPOT - PUBLICITE **7**

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent avenant a pour objet

- d'inclure, dans le dispositif instauré par l'accord d'entreprise du 30 juin 2006 relatif au développement de l'Emploi Féminin et à l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, les établissements ST-Ericsson (France) SAS qui n'étaient pas couvert par l'accord d'origine ;
- de prolonger les dispositions de l'accord d'entreprise du 30 juin 2006 relatif au développement de l'Emploi Féminin et à l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, modifié par l'Avenant n°1 du 6 juin 2008 ;
- et notamment de reconduire, pour l'année 2010, les objectifs de mixité définis à l'Article 4 « Objectifs de rééquilibrage dans les recrutements », du Titre 1 « Développer la Mixité du recrutement et de l'Emploi ».

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés de l'Unité Economique et Sociale STMicroelectronics / ST-Ericsson reconnue par accord d'entreprise du 26 novembre 2008, dont la liste des Entreprises, Etablissements et sites géographiques figure en Annexe 1 du présent avenant.

ARTICLE 3 – DUREE D'APPLICATION

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 12 mois, période qui permettra à la Direction et aux Organisations syndicales de se réunir afin de négocier un nouvel accord d'une durée de trois ans.

ARTICLE 4 – OBJECTIFS DE REEQUILIBRAGE DANS LES RECRUTEMENTS

L'Article 4 « Objectifs de rééquilibrage dans les recrutements » de l'accord du 30 juin 2006 relatif au développement de l'Emploi Féminin et à l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, modifié par l'article 4 de l'Avenant n°1 du 6 juin 2008 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

Le processus de recrutement est unique et se déroule exactement selon les mêmes modalités entre les Femmes et les Hommes. Ce processus retient des critères de sélection identiques.

4.1 – STAGIAIRES

L'entreprise favorise l'accueil des stagiaires Femmes dans les métiers où elles sont particulièrement sous-représentées.

L'objectif est d'atteindre en 2010, au niveau national, 30% de Femmes stagiaires des formations cibles préparant aux métiers d'opérateurs, ATAM et Cadres figurant en Annexe 2 du présent avenant.

Dans le cadre des suivis d'après stages, une attention particulière sera portée sur les stagiaires femmes.

4.2 – CONTRATS DE TRAVAIL STMICROELECTRONICS / ST-ERICSSON

La proportion Femmes/Hommes dans le recrutement externe doit correspondre à la répartition existante à la sortie des écoles cibles.

L'objectif est d'atteindre en termes de recrutement de Femmes un niveau au moins équivalent et si possible supérieur au taux exposé ci-dessous dans les formations préparant à tous les métiers présents dans l'Entreprise notamment en ce qui concerne les postes débutants.

En aucun cas, le sexe, l'âge ou tout autre critère discriminant ne doit être un critère éliminatoire.

4.2.1 – Recrutement Ingénieurs et Cadres

Pour les postes expérimentés : l'objectif cible est un taux de mixité au moins équivalent au taux de Femmes employées dans l'industrie de l'électronique.

Pour les postes débutants (0 à 3 ans) : l'objectif est de recruter un taux de Femmes au moins équivalent au taux d'étudiantes en dernière année des Ecoles partenaires. L'entreprise souhaite atteindre en 2010 un taux de 30 %.

En fonction de la cartographie des métiers, cet objectif pourra être réajusté ponctuellement par accord local.

La liste des Formations cibles 2010 figurant en Annexe 2 du présent avenant a été réajustée et complétée, afin de l'ouvrir à des formations préparant aux compétences demandées par l'entreprise et présentant une plus grande mixité.

Une attention particulière sera notamment portée sur les CIFRE.

4.2.2 – Recrutements ATAM

L'objectif au niveau national de l'Entreprise dans la catégorie ATAM est de l'ordre de 30 % de Femmes sur l'année 2010.

Une attention particulière sera notamment portée sur les contrats d'apprentissage, de professionnalisation et toute autre forme de contrats d'insertion professionnelle

permettant notamment de favoriser un accès à la filière du semi-conducteur à du personnel féminin ayant une formation de base générale de niveau Bac ou inférieur.

4.2.3 – Recrutements Opérateurs

L'objectif au niveau national de l'Entreprise dans la catégorie Opérateurs est de l'ordre de 50 % de Femmes sur l'année 2010.

Une attention particulière sera notamment portée sur les contrats d'apprentissage, de professionnalisation et toute autre forme de contrats d'insertion professionnelle, permettant notamment de favoriser un accès à la filière du semi-conducteur à du personnel féminin ayant une formation de base générale de niveau Bac ou inférieur.

4.3 – INTERIMAIRES

Le taux de recrutement en mission d'intérim devra être égal au taux de recrutement défini ci-dessus pour les contrats de travail STMicroelectronics et par catégorie professionnelle.

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS DIVERSES

Les autres dispositions de l'accord d'entreprise du 30 juin 2006 relatif au développement de l'Emploi Féminin et à l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes, modifiées par l'Avenant n°1 du 6 juin 2008 demeurent inchangées.

ARTICLE 6 – DUREE-DENONCIATION-REVISION

6.1 – DUREE

Le présent Avenant est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter de sa date de signature.

Au terme de cet accord, celui-ci prendra fin définitivement et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée conformément à l'article L 2222-4 du Code du Travail.

6.2 – REVISION

Le présent Avenant ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toute modification de ces dispositions, ultérieure à la signature du présent Accord, se substitueront de plein droit à celles du présent Accord devenues non conformes.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent Avenant en adressant sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune

des autres parties signataires. Cette demande devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et des propositions de modification.

Les parties ouvriront une négociation dans le délai maximum de 2 mois suivant réception de la demande de révision. Les dispositions de l'Avenant dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel Avenant.

ARTICLE 7 – DEPOT - PUBLICITE

Les dispositions du présent avenant 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 avenant sera déposé, 8 jours après sa notification aux Organisations Syndicales et sauf opposition valablement exercée, en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre – « Service des Accords » - 13 rue de Lens – 92022 NANTERRE Cedex et au Conseil de prud'hommes des Hauts de Seine – 7 rue Mahias – 92100 BOULOGNE Billancourt.

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

Un exemplaire du présent avenant sera tenu à la disposition du personnel sur chaque site, les modalités de consultation de cet avenant étant portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

A Montrouge, le 18 décembre 2009

La Société STMicroelectronics S.A.,

La Société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.,

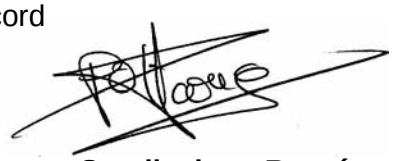
La Société STMicroelectronics (Tours) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.,

La Société ST-Ericsson (Grenoble) S.A.S.,

Et, la société ST-Ericsson (France) S.A.S.

représentées par **Thierry DENJEAN,** agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées qui constituent ensemble une Unité Economique et Sociale reconnue par Accord d'Entreprise du 21 décembre 2006, déclarant approuver en leur nom le présent accord



Pour les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de l'Unité Economique et Sociale STMicroelectronics

CFDT M. Bruno CHAVE
Délégué Syndical Central

CFE-CGC M. Jean Marc SOVIGNET
Délégué Syndical Central

CGT M. Marc LEROUX
Délégué Syndical Central

Annexe 1

Liste des entreprises, établissements et sites géographiques rentrant dans le champ d'application de l'accord

- **STMicroelectronics S.A.**

  - Ets de CROLLES — 850, rue Jean Monnet
38926 CROLLES Cedex
  - Ets de PARIS — 29, boulevard Romain Rolland
92120 MONTROUGE
  - Ets de SAINT-GENIS — Technoparc du Pays de Gex
165 Rue Edouard Branly
BP 112
01637 SAINT GENIS Cedex

- **STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.**

  Z.I. de Peynier/Rousset
Avenue Coq
13790 ROUSSET

- **STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.**

  850, rue Jean Monnet
38926 CROLLES Cedex

- **STMicroelectronics (Tours) S.A.S.**

  16, rue Pierre & Marie Curie
BP 7155
37071 TOURS Cedex 2

  - Ets de RENNES — 3 rue de Suisse
BP 4199
35200 RENNES

- **STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.**

  12 rue Jules Horowitz
  BP 217
  38019 GRENOBLE Cedex

- **ST-Ericsson (Grenoble) SAS**

  12 rue Jules Horowitz
  38000 GRENOBLE

  - Ets de PARIS — 29 boulevard Romain Rolland
    92120 MONTROUGE
  - Ets de CROLLES — 850 rue Jean Monnet
    38920 CROLLES

- **ST-Ericsson (France) SAS**

  12 rue Jules Horowitz
  38000 GRENOBLE

  - Ets de CAEN — 4 rue Léopold Sedar Senghor
    BP 02
    14460 COLOMBELLES
  - Ets de SOPHIA — 505 route des Lucioles
    Sophia-Antipolis
    06560 VALBONNE
  - Ets de RENNES — 10 rue de Jouanet
    e.Park
    35700 RENNES
  - Ets de LE MANS — 9-11, rue Pierre-Félix Delarue
    72100 LE MANS
  - Ets de PARIS — 29 boulevard Romain Rolland
    92120 MONTROUGE

Annexe 2
Liste des Formations cibles pour 2010

Ecole Polytechnique de Paris
ENST
SUPELEC
Ecole Centrale de Paris
ENSMSE-CMP
PG/ENSERG
ENSAM
INSA Lyon
PG/ENSIMAG
PG/ENSPG
CPE
EGIM – CENTRALE MARSEILLE
ESIEE
ISEN
CNFM
ECE
Ecole Centrale de Lyon
EIT
EM Grenoble
EM Grenoble -Diplôme de l'ESC
EM Lyon – AESCRA ESC de de Lyon
ENSERB
ENSGI
ENSI Caen
ENST Bretagne
ESA
ESEO
Euromed
FORMASUP Isère - Drome - Ardèche
INSA Rennes
INSA Toulouse
IPAC
ISEC
ISEM
ISEP
LT et LP Vaucanson
LT Grandmont et Section Apprentissage
Lycée Choiseul
Polytech Clermont (ex CUST)
Polytech Grenoble
Polytech Marseille L2MP
Polytech Montpellier
Polytech Montpellier-LIRMM
Polytech Orléans2
UFR SPM
UIMM Ile et Vilaine et Morbihan
Université de Limoges-IRCOM
Université Grenoble I J.Fourier - IUT I-Génie Electrique
Université Grenoble I J.Fourier - IUT I-Génie Telecom et reseaux
Université Grenoble I J.Fourier - IUT I-Mesures Physiques
Université Grenoble I J.Fourier - IUT I-UFR Physique
Université Grenoble IJ.Fourier-IUT 1
Université Grenoble IJ.Fourier-mécanique
Université Lyon spycho
Université Marseille Provence LSIS
Université Poitiers UFR Sciences
Université Tours UFR Sciences et Techniques
UniversitéTours IUT Section Apprentissage
USTV