



ACCORD D'ENTREPRISE DU 17 AVRIL 2020 RELATIF À L'ADAPTATION DE L'ORGANISATION ET À L'ATTRIBUTION DE MESURES FINANCIERES EXCEPTIONNELLES SUITE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

ACCORD CONCLU ENTRE :

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

ci-après dénommée l'UES,

Représentée par **Alexis REROLLE, Directeur des Ressources Humaines France**, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives**, représentées chacune par leur **Délégué Syndical Central**,

D'autre part,





PREAMBULE3

Article 1 – Champ d’application de l’accord4

Article 2 – Adaptation temporaire de l’organisation des services de Manufacturing Front-end et Back-End et de support aux opérations4

Article 3 – Prime de présence exceptionnelle calculée en nombre de jours de présence réelle sur site5

Article 4 – Prime de présence exceptionnelle forfaitaire5

Article 5 – Indemnités kilométriques et mesures de protection individuelles en cas de transport en commun6

Article 6 – Mesures concernant la prime industrielle6

Article 7 – Prise de température à l’entrée des sites6

Article 8 – Durée de l’accord7

Article 9 – Substitution aux accords antérieurs7

Article 10 – Commissions de suivi de l’accord nationale et locales7

Article 11 – Révision de l’accord8

Article 12– Dépôt de l’accord8

PREAMBULE

Dès le début de l'épidémie de COVID-19, en cohérence avec les mesures énoncées par le Gouvernement français, STMicroelectronics a pris les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé et la sécurité des salariés, dont une communication renforcée sur les « gestes barrières » à appliquer au quotidien (lavement des mains, précautions en cas d'éternuement ou de toux, salutations sans accolade ni serrement de mains, respect de la distance d'un mètre entre les personnes et prise de température deux fois par jour).

Suite aux différentes annonces du Président de la République de « *réduire les contacts et déplacements au strict minimum sur l'ensemble du territoire* » et ce jusqu'au 11 mai 2020, l'entreprise maintient, les adaptations d'organisation du travail, pour assurer la pleine efficacité des mesures de protection des salariés relatives aux « gestes barrières » et la distanciation sociale.

En effet, après la généralisation du travail à distance partout où cela est possible, l'entreprise a poursuivi en tenant compte de l'évolution de la situation, l'adaptation de l'organisation dont les services de fabrication (Manufacturing Front-End et Back-End et support aux opérations) afin de continuer de préserver la protection de la santé et de la sécurité des salariés présents tout en maintenant au plus possible le fonctionnement de l'entreprise

Dans ce cadre, la Direction a présenté aux Organisations syndicales le projet d'adaptation de l'organisation. Cette présentation et les discussions qui en ont découlées ont conduit également à étudier le versement de mesures financières exceptionnelles attribuées aux salariés dont la présence sur l'établissement a fait l'objet d'une demande expresse du management du fait de la nature de leur activité, compte tenu de l'effort particulier demandé dans le contexte d'épidémie.

Les parties au présent accord ont souhaité, dès sa signature et avant la fin de la période de confinement du 11 mai 2020, engager des réflexions dans le cadre d'une commission de suivi du présent accord, sur les mesures qui pourraient être mises en œuvre dans le respect des préconisations gouvernementales, après le terme de la période de confinement du 11 mai 2020.

Les parties sont convenues de ce qui suit,



Article 1 – Champ d’application de l’accord

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés sans distinction de contrat (hors cadres dirigeants) des établissements de l’UES STMicroelectronics appelée également ci-après « l’entreprise », tel que défini par l’accord d’entreprise relatif à la reconnaissance d’une UES du 22 décembre 2011 et ses avenants.

Des conditions spécifiques d’éligibilité sont prévues ci-après concernant les mesures d’adaptation de l’organisation et le versement des mesures financières exceptionnelles.

Article 2 – Adaptation temporaire de l’organisation des services de Manufacturing Front-end et Back-End et de support aux opérations

Le présent article ayant vocation à adapter l’organisation des services de Manufacturing Front-End et Back-End et support aux opérations, est applicable aux établissements de l’UES STMicroelectronics de :

- CROLLES
- GRENOBLE
- RENNES BACK-END
- ROUSSET
- TOURS

Le nombre de salariés présent doit être compatible et cohérent avec la stricte application des mesures barrières. Dans ces conditions, depuis le 19 mars 2020 (première équipe du matin ou au plus tard sur l’équipe d’après-midi du 20 mars 2020) jusqu’au 11 mai 2020 à la fin de l’horaire de l’équipe de nuit de semaine (jusqu’à la première équipe du matin le 11 mai 2020), chaque équipe (« shift ») peut être réduite.

Cette réduction du nombre de salariés présents doit rester compatible avec le maintien des activités essentielles liées à la qualité des produits et services et à la sécurité des installations, tout en renforçant les mesures adaptées de protection sanitaire des salariés déjà mises en place. En tout état de cause, elle doit garantir la présence à minima de deux salariés par secteur (lorsque la présence de deux salariés est strictement nécessaire au fonctionnement du secteur concerné) et ne saurait être inférieure à 50% de l’effectif théorique.

L’adaptation des différents services de fabrication doit ainsi être opérée au besoin en s’assurant que les conditions du respect strict de l’application des gestes barrières et de la distanciation soient réunies. Ces adaptations sont présentées dans les commissions de suivi locales (article 10 ci-dessous).

Sur la période, le management établit un planning prévisionnel de composition des équipes en s’assurant de rotations entre les salariés et en privilégiant, autant que possible, le volontariat et dans le respect des repos de chacun.

En cas d’absence supplémentaire non prévue par le planning prévisionnel, un ou plusieurs salariés y compris ceux prévus en repos par le planning peuvent être appelés pour venir compléter les équipes. Dans ce cas, un délai suffisant doit être laissé au salarié pour lui permettre de venir sur le site. En tout état de cause le planning prévisionnel est adapté au jour le jour pour tenir compte le cas échéant, des évolutions de la situation.

La réduction d’activité n’entraîne aucune perte de rémunération pour les salariés qui sont payés à échéance normale, comme s’ils avaient travaillé à temps plein selon leur régime horaire habituel. En



d'autres termes, les jours de repos qui seraient imposés dans la période de réduction d'activité seront considérés comme temps de travail effectif pour le calcul des éléments de rémunération. Il est précisé que les primes visées aux articles 3 et 4 ci-dessous ne sont pas considérées comme éléments de rémunération devant être maintenus.

Article 3 – Prime de présence exceptionnelle calculée en nombre de jours de présence réelle sur site

Salariés éligibles

Sont éligibles, les salariés exerçant leur activité à leur poste et en présentiel, sur le site :

- À la demande expresse du management,
- Sur la période de confinement comprise entre le 16 mars et le 11 mai 2020 (en dehors des périodes de repos et conformément aux plannings de rotation établis par le management).

Les salariés qui à la demande expresse du management sont amenés à alterner travail à distance et présence sur site sont éligibles à cette prime, sous réserve de remplir les conditions ci-dessus.

Il est précisé que les salariés en travail à distance récurrent et qui par conséquent, ne respectent pas les conditions ci-dessus, ne sont pas éligibles à l'attribution de cette prime.

Montant de la prime

La prime est de 300 euros bruts pour un mois complet de présence. À titre indicatif, le montant serait au maximum de 560 euros sur la période du 16 mars au 11 mai 2020.

Modalités de calcul et versement de la prime

La prime est calculée selon le nombre de jours réel de présence du salarié sur site au cours du mois.

Ainsi, le montant de la prime sera proratisé au nombre de jours travaillés sur site sur la période de confinement ; en cas d'absence (y compris les repos liés au régime horaire de travail), la prime sera décomptée à due proportion des jours d'absence.

Le versement de cette prime est réalisé au plus tard sur la paie de juillet, versée début août 2020.

Article 4 – Prime de présence exceptionnelle forfaitaire

Salariés éligibles

Sont éligibles, les salariés exerçant leur activité à leur poste et en présentiel, sur site :

- À la demande expresse du management,
- De façon régulière et non ponctuelle sur la période comprise entre le 16 mars et le 30 avril 2020 (en dehors des périodes de repos et conformément aux plannings de rotation établis).
- Et ayant exercé leur activité professionnelle sur site a minima pendant 4 semaines (de manière continue ou non continue) sur les 6 semaines comprises dans la période du 16 mars au 30 avril 2020.

Par présence « régulière », il convient d'entendre qu'il est nécessaire d'être présent sur site à minima un tiers de son temps de travail théorique habituel pendant au moins 4 semaines (de manière continue ou non continue) sur les 6 semaines comprises dans la période du 16 mars au 30 avril 2020.



Les salariés qui à la demande expresse du management sont amenés à alterner travail à distance et présence sur site sont éligibles à cette prime, à condition qu'ils respectent bien les critères ci-dessus.

Il est précisé que les salariés en travail à distance récurrent et qui par conséquent, ne respectent pas les conditions ci-dessus, ne sont pas éligibles à l'attribution de la prime.

Montant et versement de la prime

La prime est de 350 euros bruts.

Le versement de cette prime est réalisé au plus tard sur la paie de juillet, versée début août 2020.

Si une possibilité légale de défiscalisation et/ou d'exonération de charges sociales intervient la prime serait alors de 300 euros nets.

Article 5 – Indemnités kilométriques et mesures de protection individuelles en cas de transport en commun

Afin de limiter les contacts physiques, les salariés qui se rendent sur les sites peuvent se déplacer avec leur véhicule personnel. Ainsi, dans la limite stricte de la durée du présent accord, ces déplacements font l'objet d'une prise en charge par l'entreprise sous la forme d'un versement d'indemnités kilométriques sur la paie de juin 2020 au plus tard. Ces indemnités sont calculées selon le barème fiscal 2020, sur la base de l'adresse du domicile du salarié et sur présentation de la carte grise du véhicule.

Dans ces conditions, le versement d'indemnités kilométriques ne se cumule pas avec le versement des indemnités de transport domicile / lieu de travail. Le versement des indemnités kilométriques cessera définitivement au terme du présent accord.

Il sera remis, au plus tard le 27 avril 2020, aux salariés qui se rendent sur site en transport en commun des masques de protection et du gel hydroalcoolique.

Article 6 – Mesures concernant la prime industrielle

Pendant la durée d'application du présent accord, la prime industrielle versée aux salariés des établissements de Crolles, Grenoble, Rennes Back-End, Rousset et Tours n'est pas impactée des absences maladies survenues pendant la période d'application du présent accord.

Article 7 – Prise de température à l'entrée des sites

Une prise de température systématique peut être réalisée à l'entrée des sites ; toute personne qui aura une température supérieure à une limite fixée par la CSSCT centrale et le médecin du travail coordonnateur France sera invitée à rentrer chez elle et consulter son médecin traitant ou se connecter sur le site internet AMELI.fr pour obtenir un arrêt de travail. Les modalités de mise œuvre des contrôles de température sont définies par chaque établissement en lien avec leur CSSCT.



Article 8 – Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature ; il est conclu pour une durée déterminée et prendra fin automatiquement et de plein droit, le 11 mai 2020.

Article 9 – Substitution aux accords antérieurs

Le présent accord se substitue intégralement à :

- L'accord du 31 mars 2020 relatif à l'adaptation de l'organisation des services de fabrication suite à l'épidémie de COVID-19.
- L'accord d'entreprise du 25 mars 2020 relatif à l'attribution de mesures financières exceptionnelles dans le cadre de l'épidémie de COVID-19.

Article 10 – Commissions de suivi de l'accord nationale et locales

Commission nationale

Il est institué une commission de suivi nationale de l'accord qui est composée de :

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

Cette commission s'assurera de la bonne application des présentes dispositions et mènera des réflexions au cours d'une ou plusieurs réunions, sur des mesures qui pourraient être mises en œuvre dans le respect des préconisations gouvernementales, après le terme de la période de confinement fixé au 11 mai 2020.

En tout état de cause, cette commission n'a pas vocation à se substituer aux instances représentatives du personnel, ni à la négociation collective qui demeure de la prérogative de l'ensemble des Organisations syndicales représentatives.

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

Commissions locales

Il est institué des commissions de suivi locales de l'accord sur les établissements de Crolles, Grenoble, Rennes Back-End, Rousset et Tours qui sont composées de :

- 2 membres de la Direction d'établissement, accompagnés d'experts en cas de besoin,
- 3 salariés d'établissement par Organisation syndicale représentative signataire.

Ces commissions étudieront l'application de l'accord sur leurs établissements. La première réunion se déroulera en présence de la Directrice des Politiques sociales ainsi que des DSC des Organisations syndicales signataires du présent accord.

Les commissions se réunissent à l'initiative de la Direction ou de la majorité des Organisations syndicales représentatives signataires.

En tout état de cause, ces commissions n'ont pas vocation à se substituer aux instances représentatives du personnel, ni à la négociation collective qui demeure de la prérogative de l'ensemble des Organisations syndicales représentatives.



Article 11 – Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 12– Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé à la diligence de la Direction auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Il sera également déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

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

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



À Montrouge, le 17 avril 2020

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

Représentées par **Alexis REROLLE, Directeur des Ressources Humaines France**, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central,

CFDT

M. Eric POTARD

Délégué Syndical Central



CFE-CGC

M. Jean-Pierre KILEDJIAN

Délégué Syndical Central



CGT

M. Marc LEROUX

Délégué Syndical Central

