



life.augmented

**PLAN D'ACTION UNILATÉRAL RELATIF
À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
ET À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

PREAMBULE	3
Article 1 – Champ d'application.....	4
Article 2 – Embauche : recrutement et mixité	4
Article 2.1 - Evaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée	4
Article 2.2 - Objectifs de progression et actions pour l'année à venir	6
Article 3 – Formation et évolution professionnelle	9
Article 3.1 - Evaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée	9
Article 3.2 - Objectifs de progression et actions pour l'année à venir	10
Article 4 – Rémunération effective	11
Article 4.1 - Evaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée ...	11
Article 4.2 - Objectifs de progression et actions pour l'année à venir	12
Article 5 – Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.....	13
Article 5.1 - Evaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée ...	13
Article 5.2 - Objectifs de progression et actions pour l'année à venir	14
Article 6 – Rapport sur la Situation Comparée des femmes et des hommes (RSC)	17
Article 7 – Entrée en vigueur et durée du plan d'action	17
Article 8 – Dépôt et publicité du plan d'action	18
Annexe 1 : Rapport sur la Situation Comparée des femmes et des hommes	19

PREAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui dans sa promotion bénéficie aux salariés, aux entreprises et à la société tout entière, s'appuie sur deux principes fondamentaux.

Le premier est l'égalité des droits, qui interdit toute discrimination entre salariés à raison du sexe ; le second est l'égalité des chances, qui vise notamment à faire en sorte que toute personne dispose des mêmes chances et des mêmes opportunités professionnelles. Au titre de ce second principe, l'entreprise est fondée à prendre des mesures en faveur de l'un des deux genres en faisant par là-même exception, au premier principe.

La construction d'une politique d'égalité professionnelle d'entreprise tient principalement à la conjugaison de la prise en compte de réalités et de besoins d'une part, et d'actions spécifiques et ciblées, d'autre part.

Au sein de STMicroelectronics, ces principes fondamentaux ainsi que ces déterminants de politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont au cœur d'une politique plus globale de Responsabilité Sociale des Entreprises (dite « RSE ») particulièrement engagée et précurseur depuis de nombreuses années, construite dans le cadre du dialogue social et d'accords collectifs successifs.

Dans ce cadre, en 2019, lors de la prorogation de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 17 Mars 2017, il a été convenu la création d'un groupe de travail (« GT ») paritaire dont les deux missions principales étaient :

- l'étude des outils existants afin d'identifier toutes les pistes de progrès adaptées et d'opérer le cas échéant, la mise en cohérence de ces outils ;
- l'intégration des résultats de l'index de l'égalité femmes-hommes dans les analyses et le plan d'action.

Ce GT paritaire composé de 3 membres de la Direction et de 3 représentants par organisation syndicale représentative signataire (CFDT et CFE-CGC) s'est réuni à six reprises entre le mois de Juillet 2019 et le 1^{er} Septembre 2020. Les analyses conduites par ce GT ont permis d'identifier des pistes d'évolutions tant sur les outils existants que sur les indicateurs de suivi en matière d'égalité.

Le résultat des travaux du GT a été présenté en ouverture des négociations du nouvel accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC et CGT).

La Direction et les Organisations syndicales représentatives se sont rencontrées au cours lors de six réunions de négociations collectives qui ont débuté le 3 septembre 2020 et se sont poursuivies les 23 septembre, 6 et 13 octobre ainsi que les 5 et 18 novembre 2020.

Au terme de cette négociation, la Direction a soumis aux Organisations syndicales représentatives un projet d'accord issu des discussions et tenant compte des conclusions du groupe de travail. Seule la CFE-CGC s'est portée signataire de l'accord.

La Direction a pris acte de la position des Organisations syndicales représentatives et a entrepris l'établissement du présent plan d'action unilatéral.

La CFE-CGC, estimant que les mesures négociées dans le projet d'accord sont essentielles à la progression de l'égalité professionnelle dans l'entreprise, a expressément demandé à la Direction le maintien de celles-ci dans le cadre du plan d'action unilatéral.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituant un axe fondamental de sa politique sociale, l'entreprise a décidé de mettre en place le présent plan d'action unilatéral relatif à l'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail qui reprend les principales mesures prévues dans le projet d'accord d'entreprise négocié avec les organisations syndicales représentatives.

Le plan d'action vise plusieurs objectifs dans les domaines d'action suivants :

- Embauche : recrutement et mixité,
- Formation et évolution professionnelle,
- Rémunération effective,
- Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Il est précisé que la note de l'Index de l'égalité professionnelle était de 88 points en 2019 ; l'ensemble des actions décrites dans le présent plan contribueront également à l'amélioration de cette note.

Article 1 – Champ d'application

Le présent plan d'action s'applique à l'ensemble des salariés 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.

Article 2 – Embauche : recrutement et mixité

Article 2.1 - Evaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée

➤ Actions qualitatives et quantitatives menées au cours de l'année 2020 :

- Création d'un partenariat avec l'association « Elles bougent ». Ce sont 67 marraines et relais de notre entreprise qui se sont inscrites pour promouvoir les métiers techniques auprès des jeunes filles.
- Signature d'une convention avec la fondation C Genial.
- Organisation en interne d'actions de formations et de sensibilisation sur la diversité :
 - o E-Learning Diversité & Inclusion : 393 salariés formés
 - o Atelier sur les biais inconscients : 56 salariés formés
 - o Recruter & agir pour la diversité dans ses pratiques professionnelles : 416 salariés formés
 - o Webinaire pour les managers avec un expert externe sur la diversité et les stéréotypes : 450 participants
- Reconnaissance sur des rôles modèles féminins :
 - o Une salariée a reçu le prix Ingénieuse de la CDEFI
 - o Une salariée a reçu le prix « femmes R&D » de l'usine nouvelle

➤ Résultats :

- o Mixité des effectifs :

Le pourcentage de femmes sur l'effectif CDI total est stable entre 2019 et 2020 à 29.9%, avec un progrès pour les cadres et une baisse pour les opérateurs et techniciens.

CSP	Effectif total 2019	Proportion de femmes (en pourcentage)	Effectif total au 1/12/2020	Proportion de femmes (en pourcentage)
Opérateurs	2071	47,5%	2130	46.9%
Administratifs	185	95,1%	179	95.0%
Techniciens	2255	26,4%	2274	25.8%
Cadres	5817	22,8%	6042	23.5%

- Recrutement :

29% de femmes ont été recrutées en CDI malgré les difficultés toujours existantes pour identifier des candidatures féminines sur nos métiers techniques.

Spécifiquement pour les techniciens nous avons recruté majoritairement dans les métiers dits « Opérations » et notamment au sein de la « Maintenance » où le pourcentage de femmes est inférieur à 5%.

Catégories	Objectifs de recrutement féminin (durée de l'accord d'entreprise)	% de femmes recrutées de Janvier au 1 ^{ER} Décembre 2020
Ingénieurs et cadres	30 %	28.8%
Techniciens et Agents de Maitrise	30 %	7.2%
Opérateurs	50 %	41.3%

Nous constatons une progression du pourcentage de femmes entre 0.5 et 1 point sur tous Job Grade à partir du 15 en ligne avec les objectifs que nous nous étions fixés.

Part des femmes Ingénieurs et & Cadres par Job Grade	Effectif total 2019	Proportion de femmes (en pourcentage)	Effectif total au 1/12/2020	Proportion de femmes (en pourcentage)
09	7	0%	2	50%
10	40	17,5%	4	75%
11	212	34,0%	284	27.5%
12	520	35,8%	566	36%
13	691	23,6%	735	25.2%
14	1173	27,4%	1199	26.9%
15	1504	21,2%	1516	21.8%
16	941	17,3%	956	17.8%
17	421	15,4%	433	15.7%
18	161	9,9%	155	11%

Article 2.2 - Objectifs de progression et actions pour l'année à venir

2.2.1 Objectifs de progression

➤ Les objectifs en matière de mixité

L'objectif est d'assurer une plus grande mixité dans toutes les filières et à tous les niveaux de responsabilité. Ces objectifs sur une période de quatre ans sont les suivants :

- Augmenter d'un point a minima le pourcentage des femmes sur l'ensemble des CSP (Opérateurs, Techniciens et Cadres) dans lesquelles la proportion de femmes est inférieure à 50 %.
- Une attention particulière sera portée sur les techniciennes (tous coefficients confondus) et sur les Ingénieurs et cadres à partir du Job Grade 15.
- Au sein des groupes Métiers « Opérations », « Développement produit » et « R&D process et Techno » : augmenter d'un point a minima le pourcentage des femmes dans les catégories cadres et non cadres.

➤ Les objectifs en matière de recrutement

Les objectifs de recrutement doivent :

- Viser le rééquilibrage des effectifs féminins et masculins dans l'entreprise,
- Améliorer la mixité des emplois et des organisations au sein de l'entreprise.

Ces objectifs, sur une période de quatre ans, sont récapitulés dans le tableau ci-dessous :

Catégories	Objectifs de recrutement féminin pour l'année à venir
Ingénieurs et cadres	30 %
Techniciens et Agents de Maitrise	25 %
Opérateurs	50 %

Les recrutements en CDD et intérim seront soumis aux mêmes objectifs que les recrutements de salariés de la même catégorie. Ces objectifs seront partagés avec les agences d'intérim en cas de recours à ce type de contrat.

2.2.2 Actions qualitatives et quantitatives retenues

a) Actions pour accompagner l'évolution des mentalités

Doit contribuer à son niveau de responsabilité, directement ou indirectement, à atteindre les objectifs de mixité fixés, chaque acteur de l'entreprise :

- Salariés,
- Managers,
- Ressources humaines.

Il est précisé que la fonction Ressources Humaines participe à la politique Diversité de l'entreprise et donc d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle s'assure que toutes les décisions pouvant impacter la carrière professionnelle (recrutement, mobilité, promotion) et la rémunération des salarié(e)s sont prises conformément au présent accord.

Sur chaque site un(e) coordinateur(trice) RH-RSE est désigné(e) et chargé(e) notamment de conduire et animer toutes actions en lien avec la politique de diversité définie par l'entreprise.

Pour accompagner l'évolution des mentalités de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, l'entreprise met en œuvre les actions suivantes :

- **Sensibilisation à la diversité :**

Cette sensibilisation consiste à :

- Organiser des évènements annuels ou biannuels sur chaque établissement sous la forme de conférences et actions de sensibilisation sur la diversité, notamment sur les conditions de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les stéréotypes.
- Mettre en place des actions de valorisation des métiers de l'entreprise appelées « nos métiers au féminin » notamment par des conférences ouvertes sur ces métiers, les parcours de formation et de reconversion, des vidéos, des échanges de bonnes pratiques.
- Garantir une représentation mixte des salariés de l'entreprise dans les formations ainsi que sur les forums et autres interventions notamment dans les écoles, universités, colloques.

- **Formation ciblée auprès des principaux contributeurs**

Il est mis en œuvre des parcours de formation spécifique, en priorité pour les managers, tels que « Diversité et Inclusion », « recruter sans discriminer », « biais inconscients ».

- **Intégration des objectifs et des principes directeurs de la diversité dans tous les processus de Ressources humaines et managériaux** tels que le recrutement, la mobilité, la gestion de carrière (formation, emploi, rémunération).

b) Actions pour lutter contre les agissements sexistes au travail

Engagée en matière de lutte contre les agissements sexistes au travail, l'entreprise s'efforce de favoriser une culture « d'expression » permettant à chacun de faire entendre ses préoccupations quant au non-respect des règles en matière d'éthique professionnelle énoncées notamment dans le Code de conduite.

Des référents chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner des salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ont été désignés et formés dans chaque établissement. Ces référents sont, pour chaque établissement :

- a minima, un membre de CSE,
- un membre de la fonction ressources humaines qui est également en charge de faire des préconisations dans le cadre de sa mission. Des actions de communication ont été réalisées pour informer du rôle de ces référents et plus généralement de l'engagement de l'entreprise pour supprimer les comportements inappropriés.

Chaque salarié peut signaler une situation (personne concernée ou tout autre acteur de l'entreprise témoin de la situation) par écrit ou oral auprès :

- Du service des Ressources Humaines,
- Du management,
- Du service médico-social : médecin, infirmiers (es), assistant(e) social(e)
- Du CSE ou de la CSSCT
- Du référent en matière de lutte contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel.

Les situations signalées sont analysées et traitées ; conformément aux dispositions légales, tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Des actions d'information, de sensibilisation, des conférences, des formations seront organisées régulièrement et proposées sur les établissements.

c) Actions en vue de créer les besoins en termes d'emploi de l'entreprise en cohérence avec les objectifs de mixité

➤ **Actions en matière de vivier externe**

Dans le but d'attirer des candidates externes, l'entreprise met en œuvre les actions suivantes :

- L'intégration des objectifs de mixité au sein des appels d'offre avec les partenaires traditionnels ou ponctuels en matière de recrutement (cabinets de recrutement, Pôle Emploi, APEC, agences d'intérim...).
- Favoriser l'accès pour des personnes éloignées de nos cœurs de métiers à des programmes d'intégration/formation tels que « Passer'Elles » sur les métiers peu féminisés et avec un nombre de postes et d'opportunités important tels que la maintenance, à la date du présent plan.
- La communication sur la politique de mixité de l'entreprise auprès de l'éducation nationale et en particulier au sein des écoles, universités, IUT, lycées et collèges.
- Le développement et la poursuite, au niveau de chaque établissement, en collaboration avec toute association ou collectivité, des actions/programmes permettant à des jeunes filles d'être sensibilisées voire accompagnées dans leur choix d'orientation, leurs études et recherches. Une priorité sera donnée aux immersions par la réalisation d'un projet tel que « entreprendre pour apprendre » ou des concours d'innovation technologique. Par ailleurs, un partenariat a été créé spécifiquement avec « Elles bougent » en vue d'identifier 50 à 100 marraines et relais. Ce partenariat permettra de mettre en place des actions de sensibilisation dans les écoles dans le cadre par exemple de la « semaine de l'Industrie », du concours « Innovatech » ou de diverses interventions dans les écoles et dans les forums emploi.

➤ **Actions en vue d'identifier, communiquer et pourvoir les besoins en termes d'emplois**

Les actions en vue **d'identifier et communiquer sur les besoins en termes d'emplois** sont les suivantes :

Le processus de recrutement est unique et se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes. Ainsi, l'entreprise garantit l'application des mêmes critères de sélection et de recrutement pour les femmes et les hommes, strictement fondés sur l'adéquation entre :

- le profil de la candidature au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplôme(s) détenu(s) et de ses perspectives d'évolution professionnelle,
- et
- les compétences requises pour les emplois proposés, sans distinction d'aucune sorte, notamment liée au genre.

Les questions posées lors du ou des entretien(s) de recrutement ont pour seule finalité d'apprécier les compétences du candidat au regard du poste proposé. Aucune question d'ordre personnel ou familial ne doit intervenir dans le choix d'une candidature.

Les **actions en vue de pourvoir les besoins en termes d'emplois** sont les suivantes :

Les objectifs de recrutement et de mobilité sont communiqués à l'ensemble de la ligne managériale et à la fonction Ressources Humaines.

L'entreprise privilégie, à compétences équivalentes, les candidatures féminines dans les métiers et/ou niveaux hiérarchiques majoritairement occupés par des hommes, et inversement.

Dans la continuité des actions de sensibilisation à l'attention du milieu scolaire, la politique de recrutement passe bien évidemment par l'intégration de jeunes femmes en stage, alternance ou CIFRE. Ainsi la Direction s'engage à un objectif de recrutements de jeunes femmes au sein de ces populations cohérent avec les objectifs fixés par CSP en fonction du niveau de diplôme préparé. Il convient de porter une attention particulière aux contrats spécifiques servant de tremplin à l'emploi : contrats CIFRE, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, et tout autre contrat d'insertion permettant ainsi de favoriser l'accès aux métiers du semi-conducteur.

Article 3– Formation et évolution professionnelle

Article 3.1 - Evaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée

➤ Actions menées en 2020

- *Dans la population ayant bénéficié d'une mobilité interne, le % de femmes est le suivant*

Catégories	1 ^{ER} Janvier au 1 ^{ER} décembre 2020
Ingénieurs et cadres	26.5 %
Techniciens et Agents de Maitrise	42.9 %
Opératrices	67,6 %

- *Plan de formation (Janvier au 1^{er} Décembre 2020) / moyenne heure/personne*

Catégories	1 ^{ER} Janvier au 1 ^{ER} décembre 2020
Femmes	20.2 heure/pers
Hommes	18.8 heure /pers

L'objectif est l'égalité en termes d'accès aux formations. 2020 est une année plus faible en nombre d'heures par personne et ce, en raison de la crise sanitaire. Néanmoins, cette année encore, le taux de formation pour les femmes est plus dynamique.

- *Formation et accompagnement spécifique :*

- 5 participantes à un parcours de formations diplômantes
- Women in leadership niveau 1 (renforcement plan de carrière) : 17 participantes
- Women in leadership niveau 2 « advanced » : nouveau cours créé pour les niveaux de responsabilités plus élevés avec une première session qui a été décalée début 2021
- Booster programme : 13 participantes sur un total de 30 salariés inscrits (soit 43 % de femmes parmi les participants au Booster programme qui s'adresse aux cadres alors même qu'elles ne représentent que 23,5 % de cette catégorie)

Article 3.2 - Objectifs de progression et actions pour l'année à venir

3.2.1 - Les objectifs

a) L'entreprise souhaite fixer des **objectifs de mobilité interne** qui constituent un levier majeur dans la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et de la mixité des équipes.

Ainsi, tous les comités existants dans l'entreprise qui traitent de la mobilité et de la carrière des salariés intègrent ces objectifs (Comité passage techniciens, Comité passages cadres, Comité de cotation des postes concernant les positions I&C, Comité de mobilité).

Objectifs de mobilité interne :

- Parmi les mobilités des Ingénieurs et cadres, 25% doivent être réalisées par des femmes
- Parmi les mobilités des Techniciens, 28,5% doivent être réalisées par des femmes

Objectifs de changement de CSP :

- Parmi les passages cadres, 30% doivent être réalisés par des femmes
- Parmi les passages techniciens, 50% doivent être réalisés par des femmes

b) Les **objectifs d'accompagnement de carrière des femmes** consistent à :

- Favoriser l'orientation des femmes vers les filières et les *groupes métiers* qui comportent le plus d'opportunités.
- Favoriser la promotion des femmes dans les plus hauts niveaux de responsabilités.
 - Atteindre une vitesse d'évolution professionnelle égale entre les femmes et les hommes à parcours professionnel équivalent.

3.2.2 - Les actions

a) Pour ce faire, l'entreprise met en œuvre le plan d'actions suivant :

- Proposer des parcours de formation de longue durée facilitant l'accès à des métiers techniques. L'entreprise se fixe un objectif de 30% de femmes dans chacune des promotions.

Les salariés engagés dans une formation technique financée en toute ou partie par l'entreprise et qui représente un volume d'au moins 200 heures de formation certifiante ou diplômante ou des parcours de reconversion internes tels que les « schools » bénéficieront pour la durée de la formation :

- d'une augmentation au moins égale à la moyenne annuelle des augmentations individuelles au niveau de l'entreprise pour la population de référence dont relève le salarié concerné,
 - si la personne y est éligible, de la part variable dont le montant sera au moins égal à la moyenne des résultats de la population ayant la même cible de rémunération variable des salariés de la division dont le salarié dépend.
 - Il est précisé que l'évaluation effectuée dans le cadre de l'entretien annuel des salariées engagées dans ces parcours sera neutralisée l'année de leur formation et l'année suivante.
- Proposer aux salariées des programmes d'accompagnement par le biais de formations type « Women in leadership », des programmes booster et autres programmes à construire. Des formations relatives aux compétences managériales seront également proposées.
 - Appliquer les promotions professionnelles validées pour les salariés avant leur départ en congé de maternité, en congé d'adoption, ou en congé de paternité.

b) Vivier interne

Les femmes représentent 30% de l'effectif de l'entreprise. Parmi ces femmes, il convient d'identifier les candidates à la mobilité sur les postes techniques et sur les postes à plus grandes responsabilités via les entretiens annuels grâce à l'attention particulière que porteront la fonction Ressources humaines et la ligne managériale. Cette information est transmise aux comités mobilité locaux et national.

Chaque femme identifiée « outstanding » bénéficiera d'un entretien de carrière avec la fonction RH spécifique afin d'envisager son évolution professionnelle.

c) Passage à temps partiel

Le principe d'équité de traitement est réaffirmé également en ce qui concerne les salariés à temps partiel par rapport à ceux à temps plein, en ce qui concerne l'accès à la formation, la rémunération, les promotions et les évolutions de carrière.

Ainsi s'il convient de s'assurer que le passage à temps partiel est compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise, il convient également de mettre en œuvre les conditions assurant qu'il ne constitue pas un frein dans l'évolution professionnelle et salariale de l'intéressé(e).

d) OPASI (Outil de Priorisation et d'Analyse des Situations Individuelles)

L'outil OPASI a été créé en groupe paritaire en 2017. Il permet d'analyser la vitesse d'évolution des salariés en étudiant pour un coefficient ou un job grade donné les critères d'ancienneté :

- dans l'entreprise,
- dans le coefficient ou dans le Job Grade,
- dans le coefficient ou dans le Job Grade précédent.

L'outil permet ainsi de détecter des situations qui demanderaient une analyse de carrière approfondie.

À l'instar du profil référent, OPASI a vocation à être intégré dans les outils et processus RH et mis à jour annuellement. Il sera mis à la disposition de la communauté RH afin que les déclenchements soient de manière régulière analysés et corrigés, le cas échéant.

Article 4 – Rémunération effective

Article 4.1 - Evaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée

➤ Actions qualitatives et quantitatives menées en 2020

L'année 2020 a permis de poursuivre la politique d'égalité de rémunération au niveau du recrutement et au sein de l'entreprise.

L'outil « Profil référent » a été utilisé en support de la détection et de l'analyse des éventuelles situations individuelles.

Un groupe de travail a été mis en place en 2019 avec les organisations syndicales signataires de l'accord (CFDT et CFE-CGC) ; ainsi, six réunions de travail entre 2019 et 2020 ont eu lieu. Ses travaux ont permis de proposer des évolutions de l'outil « Profil référent ».

La note obtenue à l'index de l'égalité femmes-hommes a progressé de 1 point sur 2019 passant de 87 à 88 sur 100.

Cette amélioration se trouve en particulier sur le premier indicateur qui fait état d'une réduction de l'écart de rémunération par CSP et tranches d'âge. Sur l'analyse à novembre 2020, nous constatons dans les

catégories Opérateurs et ATAM un niveau de salaire entre femmes et hommes équivalent sur la quasi-totalité des coefficients.

Dans la catégorie Ingénieurs & Cadres, nous constatons un niveau de salaire équivalent entre femmes et hommes pour les Job Grade 11 à 16.

S'agissant des niveaux de responsabilités les plus élevés (à partir du Job Grade 17), un écart de salaire demeure et ce, en raison d'une proportion de femmes dans ces niveaux de responsabilité bien inférieure à celle des hommes.

Article 4.2 - Objectifs de progression et actions pour l'année à venir

L'entreprise réaffirme le principe selon lequel les critères déterminant l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes sont basés sur les compétences du salarié, ses performances individuelles et collectives, son expérience et son parcours professionnel.

L'entreprise s'engage par conséquent à ce que le genre ne soit pas pris en considération lors des décisions impactant la rémunération : recrutement, évaluation professionnelle, augmentation de salaire.

Lors du recrutement, la rémunération est fonction du niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées. L'entreprise garantit un niveau de salaire équivalent entre les femmes et les hommes.

De même, le niveau de salaire d'un(e) salarié(e) recruté à temps partiel doit être proportionnellement équivalent à celui d'un(e) salarié(e) recruté(e) à temps plein, sur le même type de poste et à profil équivalent.

4.2.1 Profil Référent

L'entreprise a mis en place un outil dit « Profil référent » afin d'identifier des différences éventuelles en termes de rémunération entre les femmes et les hommes et ainsi apporter les éventuelles mesures correctrices nécessaires.

Cet outil, construit et actualisé en groupe de travail paritaire, permet de positionner chaque salarié(e) en termes de salaire, au sein d'une population de même coefficient ou de même job grade, en tenant compte :

- de l'ancienneté au sein de l'entreprise,
- de l'ancienneté dans le coefficient ou le job grade,
- de la performance individuelle.

Le profil individuel du salarié ainsi calculé est comparé au profil référent de son coefficient ou de son job grade et ce, pour l'ensemble des salariés. En cas d'écart révélé entre le profil référent et la situation individuelle d'un salarié donné, une étude RH approfondie est menée afin d'en analyser les causes. En cas d'écart non justifié, une action corrective est appliquée indépendamment du budget alloué annuellement de politique salariale.

L'utilisation du profil référent et les actions mises en place depuis plusieurs années ont permis d'atteindre les objectifs en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes à niveaux de responsabilité équivalents.

Néanmoins, la disparité notable de la répartition femmes / hommes par job grade fait apparaître au sein de la population cadre des écarts de rémunération que **l'entreprise souhaite à nouveau réduire de 1,5 points sur une période de 4 ans.**

Utilisation du Profil référent

Le Profil référent est intégré dans les processus et les outils RH.

Le Profil référent est mis à jour annuellement et mis à disposition de la fonction RH avant le déploiement de la politique salariale.

4.2.2 Cas particuliers des congés liés à la parentalité

- **Congé de maternité ou congé d'adoption**

Avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, les objectifs du (de la) salarié(e) seront révisés afin de les adapter à la période travaillée. Si le salarié y est éligible, la part variable de la rémunération liée aux objectifs et correspondant aux périodes travaillées de l'année de départ en congé maternité ou d'adoption sera versée en fonction de l'atteinte des objectifs ainsi révisés.

Sous réserve de respecter les conditions d'éligibilité de la politique salariale, les salariés en congé de maternité ou en congé d'adoption absents sur une période supérieure à huit semaines, pourront bénéficier d'une augmentation au moins égale à la moyenne annuelle des augmentations individuelles au niveau de l'entreprise pour la population de référence dont relève le salarié concerné.

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

À son retour dans l'entreprise, le salarié retrouve son poste ou un poste équivalent.

Dans le cas d'un changement de poste accepté pour le (la) salarié(e), un complément de rémunération sera effectué dans le cas d'une perte de rémunération liée au différentiel de prime ou aux majorations d'équipe. Ce complément de rémunération sera calculé selon les modalités suivantes :

- Le différentiel de salaire est calculé par comparaison du salaire brut de référence¹ du (de la) salarié(e) avant son départ, majoré de la ou des augmentations annuelles s'il y a lieu et celui à son retour de congé.
- Le complément de rémunération est versé pendant les trois premiers mois de la prise du nouveau poste à raison de 100% du différentiel les deux premiers mois, et de 50% du différentiel le troisième mois.
- Ce complément de rémunération se substitue aux éventuels usages locaux ou dispositions d'accords locaux, applicables avant l'entrée en vigueur du présent plan, sauf s'ils sont plus favorables.

Article 5 – Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Article 5.1 - Evaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée

➤ Actions qualitatives et quantitatives menées en 2020

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire de la COVID-19. Dès le début de la pandémie, 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. L'entreprise a également développé des actions particulières en matière de conciliation entre vie professionnelle et personnelle. Ces actions ont été les suivantes :

¹ Salaire brut de référence : salaire de base + primes ou majorations d'équipe + prime d'ancienneté + prime RTT lorsque celle-ci est versée

- Mise en place d'un soutien psychologique via un service d'écoute et d'accompagnement par des psychologues spécialisés.
- Déploiement d'actions de e-learning pour accompagner et former les salariés placés en télétravail.
- Sur la période du 1^{er} mai 2020 au 31 mai 2020, maintien de la rémunération à 100 % pour les salariés ne pouvant pas télétravailler et qui étaient dans l'impossibilité de faire garder son/ses enfants de moins de seize ans ou en situation de handicap empêchés d'aller à l'école ;
- Pour les salariées en état de grossesse, l'entreprise a favorisé à la demande des intéressées la mise en place du travail à distance. En cas d'impossibilité, l'entreprise a mis en œuvre, au besoin, des mesures de sécurité renforcées pour leur permettre d'exercer leur activité sur site. En dernier recours, à titre exceptionnel, ces salariées ont bénéficié d'un maintien à domicile avec maintien à 100% de leur rémunération sous réserve d'un certificat médical attestant de leur état de grossesse.

➤ **Bilans :**

- Nombre de congés paternité et d'accueil de l'enfant pris au 1^{er} décembre 2020 : 156 (196 en 2019)
- Nombre de congés parentaux pris au 1^{er} décembre 2020 : 31 avec 84% de femmes (37 avec 86% de femmes en 2019).

Article 5.2 - Objectifs de progression et actions pour l'année à venir

L'entreprise soutient qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est fondamentale pour le bien-être au travail des collaborateurs et la réalisation de l'égalité professionnelle.

Pour atteindre cet objectif, l'entreprise met en œuvre les actions suivantes :

5.2.1. Réunions de travail

Les réunions de travail ou d'information, comme les sessions de formation doivent respecter un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. L'entreprise s'engage donc à rechercher les moyens pour limiter l'impact de ces temps sur la vie personnelle des salariés.

À ce titre il est convenu :

- D'organiser, les réunions de travail et les réunions d'information de façon à éviter les réunions tardives ou systématiquement en fin de journée (conformément aux dispositions locales sur le temps de travail). Les réunions de travail et les réunions d'information seront planifiées le plus en amont possible. Il en est de même pour les déplacements professionnels.
- D'organiser, dans la mesure du possible, des sessions de formation en local, afin de diminuer l'impact personnel et professionnel des déplacements pour chaque salarié.

L'entreprise s'engage, dans ce cadre, à promouvoir les bonnes pratiques de réunions, basée sur des principes communs et diffusée auprès de l'ensemble des salariés.

5.2.2. Parentalité et absences liées à la parentalité

La charte de la parentalité soutenue par le Ministère du travail sera signée par ST au cours de l'application du présent plan. Des actions se poursuivent en la matière telles que :

- La mise à disposition aux salariés futurs parents d'un livret permettant de les guider dans leurs démarches, de connaître leurs droits et obligations et les avantages proposés par l'entreprise.
- La création d'un livret à destination des managers permettant de mieux définir leurs rôles dans l'accompagnement des différentes étapes de la parentalité. Le document aura la forme d'un carnet de suivi rendant explicite les différentes actions à mener.

L'impact des absences pour des raisons liées à la parentalité doit être limité notamment par les mesures décrites ci-après.

Les demandes de congé ne devront pas être, par principe, refusées au motif qu'une personne est à temps partiel dans l'équipe du (de la) salarié(e) demandeur.

➤ **L'organisation du service pendant l'absence en congé maternité ou d'adoption ou parental**

L'absence du (de la) salarié(e) sur une longue période peut entraîner une désorganisation du service et une charge de travail supplémentaire pour le collectif de travail que l'entreprise souhaite accompagner.

Dans les 3 mois avant le départ, seront analysées par le manager les modalités de continuité de la mission du (de la) salarié(e) durant son absence afin que celle-ci ait le moins d'impact possible sur l'organisation du service et ne pénalise pas les autres membres du service en termes de charge et de conditions de travail.

Dans la mesure du possible, le/la salarié(e) en congé maternité ou d'adoption sera remplacé, si nécessaire en aménageant une période de recouvrement avant le départ du / de la salarié(e) en congé.

➤ **Aménagement du temps de travail de la salariée enceinte**

Dès la déclaration de grossesse et sur avis du médecin du travail, il peut être envisagé l'aménagement du poste ou du régime horaire d'une salariée enceinte pour tenir compte des recommandations faites par le médecin du travail notamment en cas de modalités de transport ou de régime horaire pouvant engendrer une fatigue trop importante.

Les demandes de travail à distance des salariées enceintes seront acceptées, sous réserve de compatibilité du poste avec ce mode de travail.

➤ **Le congé de maternité et le congé d'adoption**

Le départ comme la réintégration du (de la) salarié(e) liés à un congé de maternité ou à un congé d'adoption sont des moments clés qu'il convient d'organiser au mieux et le plus en amont possible pour préparer l'absence et assurer les meilleures conditions de retour au salarié.

Pour ce faire, il sera organisé un entretien spécifique appelé « Entretien congé de maternité ou d'adoption » entre le manager et le/la salarié(e) en amont du congé afin d'aborder :

- les conditions de travail et de réalisation de l'activité et les modalités d'avancement des tâches avant le départ en congé.
- les conditions de retour du (de la) salarié(e) notamment si un passage dans un autre type horaire de façon temporaire ou une mobilité ou autre sont envisagés par ce (cette) dernier(e).
- l'entretien annuel d'évaluation qui sera également effectué avant le départ en congé. En cas de départ anticipé, cet entretien peut avoir lieu pendant le congé à une date convenue entre le manager et le salarié.

A la reprise du travail, le manager et le salarié se réunissent pour envisager les conditions de retour au poste de travail ou dans un emploi équivalent. À cette occasion, les éventuels besoins en matière de formation professionnelle sont déterminés.

Un formulaire type « d'Entretien congé de maternité ou d'adoption » sera élaboré.

Il est rappelé que le salarié bénéficie d'un maintien de salaire lors de ces congés et qu'ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour :

- La détermination de l'ancienneté et des droits liés à celle-ci,
- La répartition de l'intéressement et de la participation,
- Le calcul des congés payés légaux.

➤ **Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

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

Ainsi, le salarié ayant un an d'ancienneté bénéficie de l'indemnisation par l'employeur de la période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant (11 jours calendaires), sous condition du versement par la Sécurité Sociale des indemnités journalières. Pendant cette période, l'intéressé perçoit la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. Cette indemnisation couvre également le congé de paternité et d'accueil de l'enfant y compris en cas de naissances multiples (18 jours calendaires) et en cas d'hospitalisation du nouveau-né immédiatement après sa naissance tel que défini par la loi.

Il est rappelé que le salarié bénéficie d'un maintien de salaire lors de ces congés et qu'ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour :

- La détermination de l'ancienneté et des droits liés à celle-ci,
- La répartition de l'intéressement et de la participation,
- Le calcul des congés payés légaux.

➤ **Le congé parental**

Il est rappelé que le congé parental est un droit ouvert aux hommes comme aux femmes, chacun bénéficiant des mêmes garanties.

Le congé parental est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté et des droits qui y sont liés et les droits relatifs au Compte Personnel de Formation (« CPF ») sont acquis intégralement.

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

➤ **Congé pour enfant malade**

À compter d'un an d'ancienneté, il est accordé au salarié parent un congé pour soigner :

- Un enfant malade de moins de 12 ans, sauf situation de handicap reconnue où aucune limite d'âge n'est retenue.
- Sur présentation d'un certificat médical.

Il sera ainsi accordé par année civile, un congé pour enfant malade de :

- 3 jours rémunérés à 100%,
- 1 jour supplémentaire d'absence, rémunéré à 50%,
- 2 jours supplémentaires d'absence rémunérés à 100% en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge ; à noter que dans ce cas particulier la limite d'âge de l'enfant hospitalisé est portée à moins de 16 ans.

- 2 jours supplémentaires d'absence rémunérés à 100% en cas d'enfant en situation de handicap.

Ces congés sont considérés comme périodes de travail effectif pour :

- o La détermination de l'ancienneté et des droits liés à celle-ci,
- o La répartition de l'intéressement et de la participation,
- o Le calcul des congés payés légaux.

➤ **L'aménagement du temps de travail**

Le jour de la rentrée des classes, le salarié parent d'enfant(s) jusqu'en classe de 5ème bénéficie d'un aménagement horaire, sous réserve des nécessités de l'organisation.

Pour faire face à des problèmes d'organisation de garde d'enfants, de garde d'enfant malade, de garde alternée temporaire dans l'attente d'une décision de justice, de problèmes de baisse soudaine de revenus familiaux, l'entreprise accepte le principe de la pratique d'aménagement du temps de travail sur des périodes déterminées prévues et anticipées.

Ainsi des modalités d'aménagement du temps de travail validés par le management pourront prendre la forme :

- o D'une modification des plages horaires d'arrivées et de départ,
- o D'un passage à temps partiel temporaire,
- o De la mise en place temporaire de travail à distance, sous réserve de compatibilité du poste avec ce mode de travail.

Article 6 – Rapport sur la Situation Comparée des femmes et des hommes (RSC)

L'entreprise établit chaque année un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, Il comporte les indicateurs (cf Annexe 1) permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Son rôle est :

- o D'établir un diagnostic global,
- o D'aider à mesurer les écarts salariaux à la date de sa réalisation,
- o D'être un instrument de suivi des actions menées par l'entreprise.

Il comporte également des éléments permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et vie personnelle des salariés. Il contient des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Il est décliné en rapports de situation comparée d'établissement, chacun de ces rapports contenant les mêmes données dans un périmètre spécifique et pour les métiers le concernant.

Article 7 – Entrée en vigueur et durée du plan d'action

Le présent plan d'action est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2020 et a pour terme le 30 novembre 2021.

Il cessera de produire ses effets automatiquement et de plein droit à l'arrivée de son terme sans qu'il soit nécessaire de procéder à quelque procédure de préavis ou de dénonciation que ce soit.

Article 8 – Dépôt et publicité du plan d'action

Le présent plan d'action ainsi que le procès-verbal de désaccord attestant de l'échec de la négociation engagée en matière d'égalité professionnelle seront déposés, 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 de Prud'hommes compétent.

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

Enfin, il sera, également, publié sur l'espace intranet de l'entreprise (BeST).

A Montrouge, le 30 Décembre 2020

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



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

Annexe 1 : Rapport sur la Situation Comparée des femmes et des hommes

1. Conditions Générales d'emploi

11. Effectifs

- 111 - Répartition de l'effectif inscrit par contrats de travail
- 112 - Ages et anciennetés - Moyennes par CSP
- 113 - Répartition de l'effectif inscrit par âge
- 114 - Répartition de l'effectif inscrit par ancienneté
- 115 - Répartition des CDI par groupes métiers
- 116 - Répartition des CDD par types de contrats

12. Données sur les embauches et départs

- 121 - Embauches
- 122 - Départs

13. Positionnement dans l'entreprise

- 131 - Répartition de l'effectif inscrit par niveaux au 31.12
- 132 - Répartition de l'effectif inscrit par niveaux en %
- 133 - Vitesse d'évolution comparée

14. Promotions

- 141 - Répartition des promotions par CSP

15. Durée et organisation du travail

- 151 - Répartition des effectifs : Temps Complet / Temps partiel
- 152 - Répartition des effectifs - Durée et Org. du Tps de travail

16. Absences

- 161 - Absentéisme
- 162 - Congés de plus de 6 mois
- 163 - Interruption de carrière

2. Rémunérations

- 21 - Statistiques de salaires
- 22 - Statistiques de salaires : Valeur de point
- 23 - Eventail des rémunérations
- 24 - Eventail des rémunérations en %
- 25 - % d'augmentations moyennes
- 26 - Salaire de base moyen par coefficients & Job grade

3. Formation

3.1 Bilan des actions de formation

- 311 - Nb d'heures et de cours - Effectifs permanents CDI
- 312 - Répartition par type d'actions - Effectifs permanents CDI