



ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ACCORD CONCLU ENTRE :

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 : 728 (effectifs inscrits au 7 février 2011)

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 : 1104 (effectifs inscrits au 7 février 2011)

ci-après dénommées les sociétés,



Représentées par

Patrice MIMENZA, Directeur des Ressources Humaines ST-Ericsson (France) SAS et ST-Ericsson (Grenoble) SAS, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

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 – CADRE JURIDIQUE	4
ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION	5
TITRE 1 – L’EMPLOI	5
ARTICLE 3 – COMMUNICATION EXTERNE	5
3.1 – Sensibilisation du milieu scolaire.....	5
3.2 – Sensibilisation externe.....	6
ARTICLE 4 – OBJECTIFS DE RECRUTEMENT	6
4.1. Stages	6
4.2. Alternance.....	6
4.3. Embauches.....	7
ARTICLE 5 – ANALYSE DE LA MIXITE	7
TITRE 2 – L’EQUITE PROFESSIONNELLE	7
ARTICLE 6 – GROUPE DE TRAVAIL « COMPARANTS »	8
ARTICLE 7 – POSITIONNEMENT PROFESSIONNEL	8
ARTICLE 8 – REMUNERATION	9
ARTICLE 9 – FORMATION PROFESSIONNELLE	10
TITRE 3 – L’EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE 10	
ARTICLE 10 – ABSENCES LIEES A LA PARENTALITE	11
10.1 – Congé de maternité et congé d’adoption.....	11
10.2 – Congé parental.....	12
10.3 – Congé paternité.....	12
10.4 – Absence pour enfant malade.....	13
ARTICLE 11 – GESTION DU TEMPS	13
ARTICLE 12 – EQUITE DE TRAITEMENT DANS LE CADRE DU CONGE PARENTAL A TEMPS PARTIEL	13
ARTICLE 13 –AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	14
ARTICLE 14 – SENSIBILISATION DES ACTEURS	14
ARTICLE 15 – COMMUNICATION SUR LE PRESENT DISPOSITIF	15
TITRE 5 – MISE EN ŒUVRE DE L’ACCORD	15
ARTICLE 16 – COMMISSION NATIONALE DE SUIVI DE L’ACCORD	15
ARTICLE 17 – COMMISSIONS LOCALES DE SUIVI EGALITE FEMMES / HOMMES	16
ARTICLE 18 – DUREE – DENONCIATION - REVISION	16
18.1 – Durée.....	16
18.2 – Révision	17
18.3 – Dénonciation.....	17
ARTICLE 19 – DEPOT - PUBLICITE	18
ANNEXE 1	20
ANNEXE 2	21

PREAMBULE

Les dispositions d'Égalité professionnelle Femmes / Hommes s'inscrivent dans le cadre de la loi et plus encore dans le cadre de la responsabilité sociétale que reconnaît l'Entreprise à travers le statut social qu'elle offre à ses salariés.

L'égalité entre les femmes et les hommes relève d'une problématique culturelle qui fait appel aux représentations que la Société en général se fait du rôle respectif des hommes et des femmes. Les changements de mentalité peuvent toutefois être accélérés par des politiques sociales qui les soutiennent.

Les employeurs ont une part de responsabilité dans l'accompagnement de ces changements de mentalité, même si le périmètre de leur influence se limite à la sphère professionnelle.

ARTICLE 1 – CADRE JURIDIQUE

Le présent Accord est conclu dans le cadre :

- Des articles L 2242-5 à L 2242-7 du code du travail (loi du 9 mai 2001) portant sur l'obligation de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, et s'appuyant sur les éléments du rapport annuel de situation comparée femmes / hommes ;
- Des articles L 1141-1 à L 1146-3 du code du travail (loi du 23 mars 2006) visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
- Des dispositions de l'article L 1132-1 du code du travail relatives aux discriminations interdites ;
- Des dispositions des articles L 3221-2 à L 3221-7 du code du travail portant sur l'égalité de rémunération et de classification professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Des dispositions des conventions collectives locales de la Métallurgie, applicables aux établissements concernés par le présent Accord ;
- De l'article 22 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la Métallurgie de la Région Parisienne du 16 juillet 1954 dans ses dispositions étendues, applicables aux établissements concernés par le présent Avenant ;
- Des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Des dispositions de l'Accord National du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et son avenant du 30 juin 2009.

Dans le cadre de la démarche globale des dispositifs favorisant la diversité s'inscrivant dans le programme de responsabilité sociétale de l'Entreprise, le présent Accord assure la continuité de la démarche entamée sur les sites concernés. Le présent Accord définit des grands axes de travail, néanmoins des mesures spécifiques pourront être mises en place localement, en concertation avec les Commissions de suivi locales (cf article 15).

Les dispositions du présent accord se substituent à celles de l'avenant n°2 du 18 décembre 2009 à l'accord d'entreprise visant à développer l'emploi féminin et à assurer l'égalité professionnelle des femmes et des hommes du 30 juin 2006.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent Accord concerne l'ensemble des établissements de l'Entreprise dont la liste figure en Annexe 1.

TITRE 1 – L'EMPLOI

Les Partenaires sociaux et la Direction admettent que la problématique de l'égalité professionnelle dépasse l'Entreprise, compte tenu des référentiels culturels et sociétaux. En effet, par tradition, en France, les filières techniques attirent plutôt les hommes, tandis que les femmes s'orientent plutôt vers les filières support.

Toutefois, dans le cadre de la responsabilité que l'entreprise se reconnaît dans le changement des mentalités, elle se fixe une mission d'information et de communication externe à l'entreprise, visant les jeunes pendant leur parcours scolaire ainsi que tous les partenaires habituels ou potentiels des actions de recrutement.

Par ailleurs, l'entreprise se fixe des objectifs de recrutement, de manière à viser le rééquilibrage des effectifs féminins et masculins dans l'Entreprise.

ARTICLE 3 – COMMUNICATION EXTERNE

3.1 – SENSIBILISATION DU MILIEU SCOLAIRE

L'entreprise s'engage à poursuivre et étendre ses actions de communication sur sa politique de mixité auprès des Ecoles, Universités, IUT, Lycées et Collèges proches de chaque site, afin de démontrer l'accessibilité de nos métiers aux jeunes femmes, et par là, d'augmenter leur proportion dans les filières techniques.

En outre, la représentation de l'Entreprise sur les Forums, dans les formations et dans les autres interventions dans les Ecoles, Universités, IUT, etc... sera systématiquement mixte.

3.2 – SENSIBILISATION EXTERNE

Par ailleurs, l'Entreprise s'attachera à assurer la mixité dans les communications, notamment visuelles, diffusées à l'extérieur de l'Entreprise. En particulier, concernant la communication de recrutement, l'image et le vocabulaire seront choisis afin de ne pas être discriminants.

L'Entreprise renforcera ses messages de sensibilisation à l'intention de ses partenaires dans le recrutement : cabinets, agences d'intérim, Pôle Emploi, etc..., sur sa volonté de mixité et ses objectifs de recrutement. Les agences d'intérim seront soumises aux mêmes objectifs.

Sur chaque site, l'Entreprise développera des partenariats avec toute association ou organisme susceptible d'apporter son concours à la réalisation de l'objectif de l'Entreprise.

Les intervenants de l'Entreprise auprès d'organisations extérieures seront également chargés de représenter cette politique.

ARTICLE 4 – OBJECTIFS DE RECRUTEMENT

Les objectifs de recrutement ont pour ambition de tendre progressivement vers un rééquilibrage des effectifs. En fonction des métiers représentés, ces objectifs seront forcément différents d'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre. Il s'agit cependant de provoquer un changement dans l'état d'esprit accompagnant le recrutement.

Les objectifs de chaque catégorie doivent être en adéquation avec la répartition constatée à la sortie des écoles cibles. Il est rappelé ici que, lors du processus de recrutement, le critère déterminant sera la compétence au regard du poste à pourvoir, et non le sexe, l'âge, le handicap, ou tout autre critère discriminant.

4.1. STAGES

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 filles en stage.

L'Entreprise favorisera l'intégration de stagiaires féminines plus particulièrement dans les métiers où les femmes sont sous-représentées.

4.2. ALTERNANCE

Une attention particulière sera portée aux contrats spécifiques servant de tremplin à l'emploi : contrats CIFRE, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, et tout autre contrat d'insertion permettant de favoriser l'accès aux métiers du semi-conducteur à du personnel féminin. L'alternance fera l'objet d'une attention toute particulière dans le cadre de ces objectifs de recrutement.

4.3. EMBAUCHES

Les recrutements sous CDD 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.

Les différents objectifs sont récapitulés dans le tableau ci-dessous.

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

Afin de compenser un éventuel écart de formation défavorable à une candidate, un programme spécifique pourra lui être proposé. Dans le cas où les actions de formation représentent au moins 50% du temps de travail pendant au moins 3 mois, la personne ne sera pas comptabilisée dans les effectifs actifs.

ARTICLE 5 – ANALYSE DE LA MIXITE

Partant du préalable que, dans notre secteur d'activité, aucun métier n'est inaccessible aux femmes, une analyse de la mixité par Organisation sera effectuée annuellement et présentée aux Partenaires Sociaux.

TITRE 2 – L'EQUITE PROFESSIONNELLE

Le respect du principe d'équité professionnelle entre les femmes et les hommes passe par l'égalité de traitement dans différentes composantes du statut professionnel: positionnement professionnel (poste, responsabilité, classification), rémunération et formation professionnelle (accès au maintien dans l'emploi et au développement de carrière).

La société fait face à un constat de certaines différences de salaire et de classification entre les hommes et les femmes, à qualification et ancienneté donnée, occupant un poste à compétences requises équivalentes.

Cette situation semble être aggravée par le contenu technique de métiers de notre activité et de notre entreprise.

ARTICLE 6 – GROUPE DE TRAVAIL « COMPARANTS »

Un groupe de travail réunissant :

- un Représentant par Organisation Syndicale signataire ;
- le Responsable du pôle RSE ;
- des Représentants Ressources Humaines ;
- des référents techniques métiers,

sera mis en place dès le premier trimestre 2011 en vue de définir l'analyse des facteurs différenciant l'évolution des carrières entre hommes et femmes au sein de la société, et la méthode de correction des écarts de rémunération et de classification.

Les résultats du travail de ce Groupe seront présentés à la commission de suivi en fin du premier semestre 2011.

ARTICLE 7 – POSITIONNEMENT PROFESSIONNEL

Les parties s'entendent pour affirmer qu'être un homme ou une femme ne doit pas déterminer la carrière professionnelle. Aussi, le poste, la classification, le niveau de responsabilité, la progression professionnelle doivent être déterminés de manière équitable.

L'Entreprise s'engage donc à ce que le genre ne soit pas pris en considération lors des décisions impactant la carrière : embauche, évaluation professionnelle, promotion, mutation, etc...

De la même façon, le congé maternité ou d'adoption ne peut pas avoir d'impact sur la carrière professionnelle de la salariée.

Les objectifs professionnels seront également révisés lors des passages à temps partiel afin d'être adaptés au temps de travail.

Tout(e) salarié(e) estimant être défavorisé(e) ou souhaitant s'assurer de son positionnement professionnel pourra s'adresser à un membre de la Direction des Ressources Humaines de son site afin qu'une analyse de sa situation soit menée. Le Responsable Ressources Humaines élaborera un diagnostic sur la base des éléments déterminant le positionnement du (de la) salarié(e) : description de poste, cotation de poste, positionnement matrice, ...

Par ailleurs, une communication adaptée sera déployée concernant les processus d'évolution de carrière. Elle aura pour but de rappeler le rôle de chacun dans l'évolution de sa propre carrière, notamment la nécessité d'une redynamisation de carrière après une interruption d'activité prolongée, par exemple par le biais de formations adaptées.

Dans le processus de People Review¹, un point est systématiquement fait sur les évolutions des femmes depuis la précédente revue.

Les promotions professionnelles validées pour les salarié(e)s avant leur départ en congé maternité ou congé d'adoption, seront bien appliquées.

La Direction des Ressources Humaines assure le rôle de conseil et support aux managers :

- dans la phase de constitution des équipes lors de réorganisations,
- lors de l'évaluation des candidat(e)s internes et externes.

ARTICLE 8 – REMUNERATION

Dans le cadre de l'engagement sociétal de l'Entreprise et par respect de la Loi, il n'y aura pas de discrimination en matière de salaire entre femmes et hommes. L'entreprise réaffirme le principe selon lequel les critères déterminant l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes sont basés essentiellement sur les compétences de la personne, son expérience et son parcours professionnels et ses performances individuelles. A ce titre, une étude est menée sur 2010 – 2011 sur les critères influant sur la rémunération.

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

La salariée en congé de maternité ou le parent en congé d'adoption bénéficie, dès lors que cette absence est supérieure à huit semaines sur l'année de référence de la politique salariale d'une augmentation au moins égale au budget d'augmentation (hors promotions) défini lors des Négociations Annuelles Obligatoires.

Avant le départ en congé maternité ou d'adoption, dès que possible, le manager révisera les objectifs du (de la) salarié(e) afin de les adapter à la période travaillée. Le salaire variable lié aux objectifs et correspondant aux périodes travaillées de l'année de départ en congé maternité ou d'adoption est versée en fonction de l'atteinte des objectifs ainsi révisés.

La personne en congé parental à temps complet (de 1 à 3 ans), bénéficie chaque année d'une augmentation correspondant au budget d'augmentation (hors promotions) défini lors des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires.

Tout(e) salarié(e) estimant être défavorisé(e) ou souhaitant s'assurer de son positionnement salarial pourra s'adresser à une personne de la Direction des Ressources Humaines de son site afin de mener une analyse de sa situation. Le Responsable Ressources Humaines établira un diagnostic sur la base d'un panel de

¹ Passage en revue des évolutions de carrières envisagées et des opportunités disponibles

comparants², mais aussi de l'historique personnel du demandeur. En cas de constat d'un écart de rémunération non justifié, une action correctrice sera immédiatement appliquée.

Par ailleurs, la Direction engagera sur l'année 2011, de sa propre initiative, une démarche de contrôle des situations pouvant faire l'objet d'un écart de classification ou de rémunération non justifié, sur la base de la méthodologie qui serait proposée par le groupe de travail défini à l'article 6. Ces cas feront l'objet d'une information auprès de la Commission de Suivi.

Lors des Négociations Annuelles Obligatoires de 2011 sur les salaires, il sera déterminé une enveloppe budgétaire minimale spécifique exceptionnelle destinée à la correction des écarts identifiés en défaveur des femmes. Cet effort serait maintenu, le cas échéant, en 2012, à défaut de régularisation de l'ensemble des situations constatées avant fin 2011.

ARTICLE 9 – FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est un levier majeur du maintien et du développement des compétences professionnelles et de la qualification. En dépendent la pérennité de l'emploi d'une part et la progression de carrière d'autre part.

Dès lors, il est essentiel que les femmes ne soient pas défavorisées dans le bénéfice d'actions de formation, que ces actions soient nécessaires à la tenue de leur poste habituel, ou qu'elles soient demandées par la salariée dans une optique d'évolution professionnelle.

L'Entreprise s'engage à ce que les moyens apportés pour le développement professionnel de chacun et pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise soient répartis de façon adaptée entre les hommes et les femmes en fonction des besoins. Les actions de formation des salarié(e)s en retour de congé parental seront notamment renforcées.

TITRE 3 – L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

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

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

² Méthode de comparaison d'une population homogène ayant les mêmes caractéristiques (formation initiale, expérience, performance, etc..) qui seront clairement identifiées lors de l'étude.

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

L'entreprise pourra mettre à disposition des services d'aide à la personne.

ARTICLE 10 – ABSENCES LIEES A LA PARENTALITE

10.1 – CONGE DE MATERNITE ET CONGE D'ADOPTION

Les parties rappellent que le congé maternité et le congé d'adoption sont assimilés à du temps de travail effectif pour :

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

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

A l'occasion d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption, la personne concernée bénéficie de plusieurs entretiens :

- Un entretien spécifique avec le Manager en amont du congé permet de préparer l'absence de la personne. Il permet d'anticiper la date de départ en congé de maternité ou d'adoption, d'aborder en commun les modalités d'avancement du travail avant le départ, de s'engager mutuellement sur la réalisation des tâches et les modalités d'exécution de l'activité professionnelle. Lors de cet entretien, il sera également abordé les moyens, si la personne le souhaite, de maintenir un lien avec l'entreprise pendant son absence (copie des messages au service, envoi du journal interne, ..) ;
- L'entretien annuel d'évaluation a lieu avant le départ en congé maternité ou congé d'adoption. En cas de départ anticipé, l'entretien peut avoir lieu pendant le congé à une date convenue entre les parties ;
- Un entretien a lieu avec le Manager dans les semaines précédant la reprise afin d'envisager, avec le support de la Direction des Ressources Humaines, les conditions de la réintégration du (de la) salarié(e), dans le poste d'origine, ou, à titre exceptionnel, lorsque le poste a disparu, dans un emploi similaire dans les mêmes conditions de travail avec une rémunération au moins équivalente. A cette occasion, les éventuels besoins en matière de formation professionnelle sont déterminés.

³ IJSS : Indemnités journalières de Sécurité Sociale

Le principe de la neutralisation de l'impact des absences des salariés en congé maternité ou congé adoption est réaffirmé par l'apport d'une ressource de remplacement, si nécessaire en aménageant une période de recouvrement et en modifiant l'organisation du travail.

10.2 – CONGE PARENTAL

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

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

Pendant le congé parental, le Droit Individuel à la Formation (DIF) est acquis intégralement⁴. En outre, en cas de prise d'heures de DIF pendant le congé parental à temps plein, la moitié des heures ainsi prises sera re-créditée à la personne, sans pour autant pouvoir dépasser le plafond prévu par l'Accord National du 20 juillet 2004.

Quelques semaines avant la reprise, et au plus tard au retour du congé parental, un entretien a lieu avec le Manager avec le support de la Direction des Ressources Humaines, afin d'analyser les conditions de retour et de poursuite de la carrière, soit prioritairement, dans l'emploi d'origine, soit dans un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

A cette occasion, les éventuels besoins en matière de formation professionnelle et les actions de redynamisation de la carrière professionnelle sont déterminés. Le manager définira en particulier les formations rendues nécessaires par les évolutions technologiques opérées pendant l'absence de la personne, et les mettra en œuvre dans un délai raisonnable pour permettre l'atteinte des objectifs.

Les salarié(e)s souhaitant passer à temps partiel dans le cadre d'un congé parental remplissent un formulaire de demande transmis par la DRH au manager. Les modalités du temps partiel ainsi que les nouveaux objectifs sont formalisés par écrit.

10.3 – CONGE PATERNITE

Les dispositions légales sur l'assimilation du congé maternité et du congé d'adoption à du temps de travail effectif tel que défini en article 10.1. sont étendues au congé paternité.

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

⁴ Qu'il s'agisse d'un congé parental à temps plein ou à temps partiel.

10.4 – ABSENCE POUR ENFANT MALADE

Tout salarié, père et mère dispose d'un droit d'absence rémunérée par année civile pour soigner un enfant malade dans les conditions suivantes :

- la durée de l'absence ne peut excéder 3 jours ouvrés, rémunérés à 100%,
- un jour supplémentaire d'absence, rémunéré à 50% pour les familles de plus de un enfant à charge,
- un jour supplémentaire d'absence, rémunéré à 100% en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge,
- le salarié doit présenter un certificat médical,
- l'enfant doit être âgé de moins de 12 ans. La limite d'âge est supprimée pour les enfants handicapés.

Les dispositions légales sur l'assimilation du congé maternité et du congé d'adoption à du temps de travail effectif tel que défini en article 9.1. sont étendues aux absences pour enfant malade.

Il est convenu par ailleurs que les absences pour enfant malade n'ont pas d'impact sur la prime annuelle, les primes d'équipe, la prime industrielle et la prime RTT⁵.

ARTICLE 11 – GESTION DU TEMPS

La Direction recommande d'éviter les réunions tardives en fin de journée (conformément aux dispositions locales sur le temps de travail).

En outre, il sera envisagé de mettre en place des services permettant de réduire les tâches chronophages : conciergerie, services multi-entreprises, ...

Des solutions de garde d'enfants en crèche seront étudiées.

ARTICLE 12 – EQUITE DE TRAITEMENT DANS LE CADRE DU CONGE PARENTAL A 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.

En conséquence, la charge de travail, les plannings et les objectifs professionnels sont révisés lors du passage à temps partiel afin de rester réalistes.

Un entretien peut être organisé entre le (la) salarié(e), le manager et le Responsable Ressources Humaines, à la demande de l'une des parties, pour valider la cohérence entre les objectifs individuels et le temps de travail.

⁵ Lorsque la prime RTT est applicable sur le site.

ARTICLE 13 – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

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

Les modalités d'aménagement, préalablement validées par le management, pourront prendre la forme :

- d'une multiplication des plages horaires ;
- d'une absence à temps partiel⁶ encadrée par une clause contractuelle fixant les dates de démarrage et de fin et les conditions d'exercice ;
- de la mise en place temporaire de télétravail encadré par une clause contractuelle fixant les dates de démarrage et de fin et les conditions d'exercice⁷.

TITRE 4 – COMMUNICATION

ARTICLE 14 – SENSIBILISATION DES ACTEURS

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

Dans ce cadre, le module de formation destiné aux managers intègre un volet sur la discrimination en général et l'égalité femmes / hommes en particulier.

Par ailleurs, les membres des Directions des Ressources Humaines locales, garants de cette politique, sont partie prenante ou support dans toutes les décisions susceptibles de concerner l'équité de traitement. Le coordinateur RH-RSE du site, ou à défaut une personne désignée par le DRH, nommé correspondant « Egalité professionnelle » est chargé de promouvoir les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes et de conduire les actions de changement. Il est l'interlocuteur de la commission locale « égalité femmes/hommes ».

Une formation sur la problématique de la diversité en général est proposée aux salariés qui se sentent concernés par le sujet.

⁶ Le temps non travaillé étant assimilé à du congé sans solde

⁷ Exemple : nombre de jours, plages horaires, matériel mis à disposition du salarié,...

Cette formation a pour but de définir le cadre juridique en matière de diversité, d'identifier les situations à risque dans l'exercice de son métier, d'identifier une situation de discrimination et d'améliorer ses pratiques professionnelles.

L'ensemble des communications écrites ou visuelles mettra l'accent sur la mixité.

ARTICLE 15 – COMMUNICATION SUR LE PRESENT DISPOSITIF

Les mesures engagées dans le présent Accord seront communiquées aux salariés par le biais notamment de plaquettes sur la parentalité.

Des communications par affichage et conférences ouvertes seront déployées auprès des salariés sur le thème de l'égalité professionnelle et de la mixité dans une démarche volontariste de changement des mentalités.

Des actions particulières de communication sont menées sur l'accessibilité des métiers techniques peu prisés par les femmes.

TITRE 5 – MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Les différentes commissions définies ci-dessous doivent être composées en respectant la parité entre hommes et femmes.

ARTICLE 16 – COMMISSION NATIONALE DE SUIVI DE L'ACCORD

Sans préjudice des attributions des Institutions Représentatives du Personnel, une commission nationale de suivi de l'Accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes est mise en place.

Elle sera composée

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

Chaque Organisation Syndicale veille à assurer la parité de sa délégation.

Afin de garantir l'expertise nécessaire au suivi de cette démarche, la composition de cette commission sera fixe dans la mesure du possible. La désignation des membres interviendra après signature de l'accord.

Elle assurera le suivi des plans d'actions et l'évaluation des effets quantitatifs et qualitatifs de l'Accord. A cet effet la Commission Nationale se réunira une fois par an pour analyser le rapport qui lui aura été remis par la Direction.

Par ailleurs, la commission participera à la présentation annuelle du Rapport de Situation Comparée effectuée auprès de la Commission Egalité Femmes/Hommes du CCE. (cf Annexe 2).

Pour l'année 2011, la Commission nationale sera réunie spécifiquement pour une présentation des indicateurs pertinents permettant ce suivi. Un nombre optimisé d'indicateurs sera défini afin que les travaux de la Commission se focalisent sur les thèmes qui le nécessitent en premier lieu.

Les résultats de l'enquête relative aux rémunérations seront présentés à la Commission.

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

ARTICLE 17 – COMMISSIONS LOCALES DE SUIVI EGALITE FEMMES / HOMMES

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

Elle sera composée

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

Afin de garantir l'expertise nécessaire au suivi de cette démarche, la composition de cette commission sera fixe. La désignation des membres interviendra après signature de l'accord.

Le plan d'application local du présent Accord ainsi que son bilan est présenté à la commission locale lors de deux réunions annuelles.

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

Elle se réunit au moins deux fois par an. Le temps de réunion de la commission est considéré comme temps de travail effectif.

ARTICLE 18 – DUREE – DENONCIATION - REVISION

18.1 – DUREE

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur dès l'accomplissement des formalités de dépôt prévues à l'article 19 ci-après.

En fonction des résultats des travaux de la Commission de suivi, un avenant annuel pourra être soumis à la négociation avec les Organisations Syndicales représentatives.

18.2 – REVISION

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

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

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

18.3 – 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 DIRRECCTE 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 2261-9 du Code du travail (nouveau).

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 – DEPOT - PUBLICITE

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

Le présent accord sera déposé, 8 jours après sa notification aux Organisations Syndicales et sauf opposition valablement exercée, en deux exemplaires à la DIRRECCTE de l'Isère – 1 rue Marie Reynoard – 38029 Grenoble Cedex 2 et au Conseil de prud'hommes de Grenoble – Place Firmin Gaultier – 38019 Grenoble Cedex 1.

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

Un exemplaire du présent accord sera 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 Grenoble, le 22 février 2011

**La Société ST-Ericsson (Grenoble) SAS,
Et la Société ST-Ericsson (France) SAS**

Représentées par **Patrice MIMENZA**, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées, 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

♦ 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 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 indicateurs obligatoires dans le cadre du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Article D2323-12 du Code du Travail

Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés. Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir. Ces indicateurs sont les suivants :

I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1° Conditions générales d'emploi

- a) Effectifs
- b) Durée et organisation du travail
- c) Données sur les congés
- d) Données sur les embauches et les départs
- e) Positionnement dans l'entreprise
- f) Promotion
- g) Ancienneté : Données chiffrées par sexe :
 - Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;
 - Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

2° Rémunérations

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

3° Formation

Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon :

- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an
- la répartition par type d'action :
 - adaptation au poste,
 - maintien dans l'emploi,
 - développement des compétences.

4° Conditions de travail

Données générales par sexe

II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :

1° Congés

- a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption
- b) Données chiffrées par catégorie professionnelle

2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise

- a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
- b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle
- c) Services de proximité

Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- a) Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;
- b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- c) Ou les métiers repères ;
- d) Ou les emplois types.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a ci-dessus.