



ACCORD D'ENTREPRISE DU 2 JUIN 2020 RELATIF AUX MESURES EN VUE D'UN RETOUR PROGRESSIF À UN FONCTIONNEMENT « NORMAL » DE L'ENTREPRISE DANS LE CADRE DE LA PANDEMIE 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,

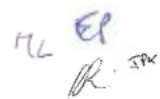
ci-après dénommée l'UES,

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 – Principes directeurs de retour vers un fonctionnement nominal4

 Article 2.1 – La sécurité..... 4

 Article 2.2 – Retour progressif..... 5

Article 3 – Durée de l’accord6

Article 4 – Revoyure en cas d’évolution6

Article 5 – Commissions de suivi de l’accord nationale et locales6

Article 6 – Révision de l’accord7

Article 7 – Dépôt de l’accord7



PREAMBULE

Dès le début de la pandémie 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 » et de distanciation physique. L'entreprise s'est organisée pour assurer la pleine efficacité des mesures de protection.

Ces adaptations d'organisation du travail se sont traduites notamment par la généralisation du travail à distance partout où cela était possible ainsi que des modifications d'organisation afin de préserver la protection de la santé et de la sécurité des salariés présents tout en maintenant le plus possible le fonctionnement de l'entreprise, dans le cadre d'un dialogue social permanent au niveau de l'entreprise et des établissements.

Dans le cadre du retour progressif à un fonctionnement nominal de l'entreprise depuis le 11 mai 2020, la Direction et les Organisations syndicales se sont entendues sur les principes directeurs à appliquer, en respect des mesures de protection des salariés relatives aux « gestes barrières » et à la distanciation physique. Le présent accord s'inscrit dans ce prolongement et a vocation à couvrir le mois de juin 2020, phase 2 de déconfinement, qui marque une étape supplémentaire vers le retour à une nouvelle normalité.

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 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 le complément de rémunération à l’article 2.2.

Article 2 – Principes directeurs de retour vers un fonctionnement nominal

L’objectif est un retour au nominal des activités de l’entreprise.

Le retour au nominal des activités de l’entreprise doit être conforme aux directives gouvernementales ; il est encadré par des principes directeurs applicables dans tous les établissements de l’UES relatifs à la sécurité et à l’organisation du mois de juin sous la responsabilité des Directions d’établissements.

Ces principes directeurs sont les suivants :

Article 2.1 – La sécurité

Dès le début de la pandémie, l’entreprise a pris toutes les mesures permettant d’éviter les risques d’exposition des salariés et de propagation du coronavirus COVID-19.

Depuis plusieurs semaines chaque établissement maintient en priorité la protection des salariés, notamment par :

- le respect des mesures barrières dont les règles de distanciation en particulier par la gestion des espaces communs et des flux de circulation,
- des mesures complémentaires de sécurité.

Conformément aux prérogatives des CSSCT, des visites relatives au respect des mesures barrières sont organisées avec les membres de la CSSCT. Pour les établissements qui ne disposent pas de CSSCT, ces visites sont réalisées avec des membres de CSE.

Des communications régulières des salariés sont effectuées notamment au travers de :

- Communications type France Communication,
- Communications par établissement,
- Des tutoriels à disposition des salariés en anticipation de leur retour au sein de leur établissement.

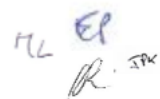
Mesures complémentaires de sécurité mises en place dans les établissements

Les salariés présents sur site disposent chaque jour de masques distribués par l’entreprise selon les règles de l’établissement. Ces masques devront obligatoirement être portés en cas de circulation dans les locaux.

Les salariés qui se rendent sur site en transport en commun ou en covoiturage bénéficient de masques de protection supplémentaires et de solution hydroalcoolique.

Une prise de température systématique est réalisée à l’entrée des sites ; les modalités de mise œuvre des contrôles de température sont définies par chaque établissement en lien avec leur CSSCT ou leur CSE.

Enfin, l’entreprise maintient une attention particulière vis-à-vis des personnes « vulnérables » en leur permettant de demeurer à domicile sans perte de rémunération (cf. article 2.2, ci-dessous).



Article 2.2 – Retour progressif

Le mois de juin 2020 constitue la phase 2 du déconfinement, qui marque une étape supplémentaire vers le retour à une nouvelle normalité.

Un retour progressif au fonctionnement nominal sera poursuivi pour l'ensemble des activités de l'entreprise et sera finalisé dans les services de fabrication (Manufacturing Front-End et Back-End et support aux opérations) sur le mois de juin.

Chaque établissement peut déterminer, au besoin, des ajustements complémentaires à opérer notamment, par exemple, sur l'organisation des espaces communs ou les aménagements des horaires (entrée / sortie ou pauses).

Dès lors qu'il est nécessaire à l'application des mesures barrières sur les établissements, le travail à distance demeurera privilégié. Des retours de salariés actuellement en travail à distance seront organisés :

- en nombre compatible avec l'application des mesures barrières,
- en lien avec la nature de leur activité et des besoins métiers, avec une priorité donnée aux services support aux opérations,
- en fonction de la situation personnelle des salariés (poste aménagé, situation de travail à distance non optimale ou optimale) en concertation avec le service RH et le service médical.

Les salariés qui continueraient en travail à distance sur le mois de juin pourront demander à l'entreprise de leur fournir un casque audio référencé par l'entreprise afin d'améliorer leurs conditions de travail.

Au-delà du travail à distance mis en place dans le cadre de la crise sanitaire, la Direction prend l'engagement d'ouvrir une renégociation sur le dispositif de travail à distance existant au sein de l'entreprise. Une première réunion centrée sur la restitution de l'enquête menée auprès de salariés sera organisée dans le courant du mois de juin 2020.

Cas particuliers des salariés en garde d'enfant, des salariés vulnérables ou cohabitant avec eux bénéficiant du dispositif d'activité partielle

À compter du 1er juin 2020, conformément au régime mis en place par le Ministère du travail dans le cadre de la pandémie de COVID 19, les salariés tel que décrit ci-après, se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler ou de télétravailler, peuvent, à leur demande, être placés en activité partielle. Il s'agit des salariés visés par le dispositif législatif ou gouvernemental. À titre indicatif, ce dispositif est rédigé comme suit :

1. *les personnes considérées « vulnérables », présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par décret ;*
 - sur la base d'un certificat d'isolement délivré par leur médecin ou directement par la sécurité sociale si en Affection Longue Durée ;
2. *les personnes partageant le même domicile qu'une personne « vulnérable » telle que visée ci-dessus ;*
 - sur la base d'un certificat d'isolement délivré par leur médecin ou directement par la sécurité sociale si en Affection Longue Durée ;
3. *les parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile,*
 - sur la base d'une attestation fournie par l'établissement d'accueil de l'enfant.

L'objectif poursuivi par l'entreprise dès le début de la pandémie a été de préserver la santé et la sécurité des salariés, en particulier de protéger autant que possible les salariés considérés « vulnérables » ; dans ces conditions, l'entreprise favorisera leur maintien à domicile à titre exceptionnel dans l'attente de nouvelles annonces gouvernementales.

Ainsi, les salariés des catégories 1 et 2 telles que précisées ci-dessus bénéficieront :

- d'une indemnité d'activité partielle équivalente à 70 % de leur rémunération horaire brute (en moyenne environ 84 % du salaire net du salarié).
- et, d'une indemnité complémentaire de sorte à maintenir la rémunération à 100% du net.

Afin de protéger également, autant que possible, les salariées enceintes en premier et deuxième trimestres, l'entreprise favorisera leur maintien à domicile dans l'attente de la phase 3 de déconfinement. Dans ces conditions, dans l'impossibilité d'un travail à distance, ces salariées bénéficieront à titre exceptionnel d'un maintien de leur rémunération à 100%, sous réserve d'un certificat médical attestant de leur état de grossesse.

Les salariés de la catégorie 3 telle que précisée ci-dessus bénéficieront d'une indemnité d'activité partielle équivalente à 70 % de leur rémunération horaire brute (en moyenne environ 84 % du salaire net du salarié).

Article 3 – Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du 2 juin 2020 ; il est conclu pour une durée déterminée et prendra fin automatiquement et de plein droit, le 30 juin 2020.

Article 4 – Revoyure en cas d'évolution

Dans le cas où des annonces gouvernementales ou des évolutions légales et réglementaires ne seraient pas conformes aux dispositions du présent accord, la Direction invitera les Organisations syndicales à une négociation collective afin de réviser le présent accord.

Article 5 – 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.

La Direction prend l'engagement de présenter avant le 30 juin 2020, un premier bilan national des mesures négociées et mises en œuvre sur la période sanitaire.

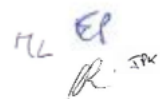
En tout état de cause, cette commission n'a pas vocation à se substituer aux instances représentatives du personnel, ni à la négociation collective qui demeure de la prérogative de l'ensemble des Organisations syndicales représentatives.

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 l'ensemble des établissements de l'UES 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. Des indicateurs de suivi de nombre de retours de salariés réalisés sur les établissements ainsi qu'une présentation de capacité d'accueil des bâtiments seront présentés.

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 6 – Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 7 – 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 2 juin 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



ML EP
R. JPK