



ACCORD D'ENTREPRISE DU 18 SEPTEMBRE 2020 RELATIF AUX MESURES PRISES DANS LE CADRE DE LA PANDEMIE DE COVID-19

ACCORD CONCLU ENTRE :

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

ci-après dénommée l'UES,

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

D'une part,

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

D'autre part,



PREAMBULE3

Article 1 – Champ d’application de l’accord4

Article 2 – Mesures accompagnant la poursuite de l’activité4

Article 3 – Permanence du dialogue social7

 Article 3.1 – Au niveau de l’entreprise, en central..... 7

 Article 3.2 – Au niveau des établissements, en local..... 7

Article 4 – Durée de l’accord7

Article 5 – Révision de l’accord7

Article 6 – Dépôt de l’accord7

Handwritten initials and signature



life.augmented

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 en mettant en place notamment des adaptations d'organisation du travail 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.

Compte tenu de la situation sanitaire depuis la fin du mois d'août 2020 et face à un risque épidémique qui subsiste, l'entreprise a pris les mesures nécessaires et adaptées aux évolutions de chaque département d'implantation des établissements ainsi qu'au niveau national, conformément aux directives gouvernementales.

Dans ce cadre, conformément au niveau d'échanges et de dialogue social mis en œuvre depuis le début de la pandémie, la Direction a proposé aux Organisations syndicales de poursuivre l'adaptation de ces mesures dans le cadre d'un accord collectif.

Les parties ont 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.

Article 2 – Mesures accompagnant la poursuite de l’activité

Les conditions de poursuite de l’activité de l’entreprise doivent être conformes aux directives gouvernementales et déclinées par les établissements de l’UES, sous la responsabilité des Directions d’établissements.

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.

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.

- **Port du masque**

Les salariés présents sur site disposent chaque jour de masques distribués par l’entreprise. Ces masques sont obligatoirement portés en toute situation conformément au *Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l’épidémie de COVID-19 du 31 août 2020* (dit « le Protocole »).

Il appartient à chaque établissement de définir les conditions dans lesquelles le port systématique du masque peut être aménagé conformément au Protocole, après échanges avec leurs représentants du personnel.

Cas particulier des salles blanches

L’environnement des salles blanches est hautement protégé : la fréquence de renouvellement de l’air, la filtration de l’air de très haut niveau et le flux laminaire ont été des barrières efficaces depuis le début de la pandémie de Covid-19. Les salariés travaillant dans les salles blanches bénéficient d’équipements individuels de protection. Néanmoins, ces conditions de travail et ces équipements propres à notre activité n’ayant pas été spécifiquement prises en compte à ce jour dans le Protocole, le port du masque a été rendu obligatoire dans toutes les salles blanches.

Toutefois, les questions/réponses du Ministère du travail accompagnant et guidant les entreprises et les salariés dans la mise en œuvre du Protocole précise que :

« Les entreprises sont encouragées, dans le cadre du dialogue social, à préciser les modalités d’application du protocole et la prise en compte des situations particulières d’activité. »

Dans ces conditions, les parties au présent accord ont décidé de permettre à chaque établissement des adaptations à cette obligation de port du masque systématique en salles blanches :

- Après une analyse des risques qui devra être conduite par la Direction et les membres de la CSSCT en liaison avec les services de médecine du travail. Le secrétaire de la CSSCT présentera un compte rendu en CSE énonçant les recommandations de la CSSCT et des services de médecine du travail sur les adaptations envisageables au port du masque systématique en salles blanches ;

- Après un avis favorable du CSE pris à l'unanimité des membres présents lors du recueil de l'avis ;
- Et après l'accord unanime des Organisations Syndicales Représentatives d'établissement exprimé par chaque représentant syndical de CSE par écrit, éventuellement formulé lors du recueil de l'avis unanime cité ci-dessus.

Les salariés qui se rendent sur site en transport en commun ou en covoiturage bénéficient de masques de protection supplémentaires et de solution hydroalcoolique, dans les conditions définies dans les établissements.

- **Vérification de seuil de température**

Une vérification systématique de seuil de température des salariés 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.

- **Travail à distance**

Le travail à distance est un mode d'organisation déjà mis en place dans l'entreprise qui a fait l'objet d'un accord d'entreprise (Accord du 21 mai 2019 relatif à la Qualité de vie au travail – Première partie), appelé « TDIS ».

Dans le cadre de la pandémie de COVID-19, le travail à distance contribue à l'adaptation globale de l'organisation de l'entreprise pour poursuivre son activité dans des conditions optimales de sécurité ; il est un moyen pour adapter le nombre de salariés travaillant en présentiel sur site et pour permettre de limiter l'affluence dans les transports en commun.

Le travail à distance est ainsi renforcé :

- En fonction du degré de circulation du virus dans les départements d'implantation des établissements, en particulier dans les zones de circulation active du virus,
- Pour permettre une présence du personnel maximale compatible avec la distanciation physique,
- En fonction de la recommandation du médecin du travail pour des situations individuelles.

Ainsi, en complément du mode de travail à distance déjà en vigueur dans l'entreprise (TDIS), il a été mis en place un « Travail à distance temporaire » dit « TDT ».

Il appartient à chaque manager de préciser les règles de présence déclinées pour son équipe et d'organiser les modalités de mise en œuvre (nombre de salariés en travail à distance, nombre de jours par salarié et par semaine en travail à distance et, organisation de rotations entre salariés éligibles de l'équipe) ; l'ensemble des salariés éligibles peut être amené à faire 1 à 2 jours de travail à distance par semaine en moyenne.

Les salariés éligibles au travail à distance concernés devront déclarer au préalable leur situation de travail à distance (TDIS ou TDT) dans l'outil de déclaration, sous réserve de validation de leur manager pour le TDT.

L'éligibilité pour le TDT est identique au TDIS, à savoir le travail à distance doit être compatible avec :

- Les missions du poste,
- L'organisation du travail et de l'équipe,
- Les outils de travail,
- L'autonomie et/ou la performance du salarié déjà avérées.

Il est rappelé que tout salarié qui répond aux critères d'éligibilité sus visés, quelle que soit son organisation d'appartenance, peut être amené à travailler à distance sous forme de « TDIS » et/ou de « TDT ».

- **Salariés parents d'enfants « faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile »**

Le travail à distance peut également être mis en œuvre pour répondre aux problématiques rencontrées par les salariés parents d'enfants « faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile » en application des directives gouvernementales.

Les salariés qui ne répondent pas aux critères d'éligibilité du travail à distance tels que visés ci-dessus peuvent demander à bénéficier du dispositif d'activité partielle, sur la base d'un certificat, conformément aux directives gouvernementales. Pour limiter le recours à l'activité partielle, il sera étudié à la demande du salarié :

- La possibilité de poser des congés ou des jours de RTT sur tout ou partie de la période ;
- Les missions qui pourraient ponctuellement être réalisées à distance et ainsi permettre à ces salariés d'effectuer une ou plusieurs journées de travail à distance.

- **Salariés vulnérables**

Une attention toute particulière est accordée aux salariés « vulnérables » au sens du Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020. Conformément au Protocole, ces salariés ont vocation à exercer leur activité, sur site, dans des conditions de sécurité renforcées ou en travail à distance.

Dans ces conditions, lorsque cela est possible, à la demande des intéressés, le travail à distance sera mis en œuvre. Lorsque cela n'est pas possible, le retour en présentiel est préparé avec les intéressés et en concertation avec la médecine du travail ; l'entreprise met en œuvre, au besoin, des mesures de sécurité renforcées pour leur permettre d'exercer leur activité sur site.

Néanmoins, ces salariés « vulnérables » conservent la faculté, si le médecin traitant l'estime nécessaire, d'être placées en activité partielle en application des directives gouvernementales.

- **Salariées en état de grossesse**

Afin de protéger autant que possible les salariées en état de grossesse, l'entreprise favorisera à la demande des intéressées la mise en place du travail à distance quand cela est possible

Lorsque le travail à distance n'est pas possible, le retour en présentiel est préparé avec les intéressées et en concertation avec la médecine du travail ; l'entreprise met 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 pourront bénéficier d'un maintien à domicile avec maintien à 100% de leur rémunération sous réserve d'un certificat médical attestant de leur état de grossesse.

- **Communication**

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

- Notes de service via des communications type « in ST France » et des communications par établissements,
- Des tutoriels intégrant des formations à disposition des salariés au sein de leur établissement.

Article 3 – Permanence du dialogue social

Article 3.1 – Au niveau de l'entreprise, en central

- La commission santé, de sécurité et des conditions de travail du CSE Central :

Elle est informée au moins une fois par mois, en audioconférence, de l'évolution de la situation au niveau de l'entreprise et, le cas échéant, des mesures prises pour assurer la sécurité des salariés. Lors de ces réunions, les Délégués syndicaux centraux sont invités à titre dérogatoire.

- Une commission nationale de suivi de l'accord est instituée :

Elle 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).

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

En tout état de cause, ces échanges qui ont lieu en commission nationale de suivi de l'accord 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 3.2 – Au niveau des établissements, en local

Chaque établissement prévoit un point de situation au moins une fois par mois avec les représentants du personnel. Ce point peut avoir lieu lors d'une instance déjà programmée, selon le format adapté à l'établissement. Au cours de ces réunions, chaque établissement communiquera le niveau de présence simultanée de salariés sur site.

Article 4 – Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature ; il est conclu pour une durée déterminée et prendra fin automatiquement et de plein droit, le 15 décembre 2020.

Article 5 – Révision de l'accord

Dans le cas où des annonces gouvernementales, des évolutions légales et réglementaires ou des précisions apportées au Protocole 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.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 6 – 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 18 septembre 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

Eric POTARD

Délégué Syndical Central



CFE-CGC

Jean-Pierre KILEDJIAN

Délégué Syndical Central



CGT

Marc LEROUX

Délégué Syndical Central