



life.augmented



**ACCORD D'ENTREPRISE DU 5 MAI 2020
RELATIF AUX MESURES EN VUE D'UN RETOUR
PROGRESSIF A UN FONCTIONNEMENT « NORMAL » DE
L'ENTREPRISE APRES LE 11 MAI 2020 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,



life.augmented

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 – Période transitoire : mai 2020 5

Article 3 – Durée de l’accord6

Article 4 – Commissions de suivi de l’accord nationale et locales6

Article 5 – Révision de l’accord7

Article 6 – 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.

Depuis les différentes annonces gouvernementales décrétées depuis le 12 mars 2020, l'entreprise s'est organisée pour assurer la pleine efficacité des mesures de protection des salariés relatives aux « gestes barrières » et en particulier la distanciation physique.

Ces adaptations d'organisation du travail se sont traduites notamment par la généralisation du travail à distance partout où cela est 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 au plus possible le fonctionnement de l'entreprise, dans le cadre d'un dialogue social permanent au niveau de l'entreprise et des établissements.

Pour permettre un retour progressif à un fonctionnement nominal de l'entreprise à partir du 11 mai 2020, date retenue par le Gouvernement comme début de déconfinement, la Direction a présenté aux Organisations syndicales les processus décisionnels dans l'entreprise depuis le début de la pandémie, qui seront maintenus, ainsi que les principes directeurs qui devront être appliqués, en respect des mesures de protection des salariés relatives aux « gestes barrières » et la distanciation physique.

Les parties au présent accord ont souhaité suivre la mise en place de l'accord dans le cadre d'une commission de suivi en local, sur chacun des établissements et en central, au niveau de l'UES.

Les parties sont convenues de ce qui suit,



life.augmented

Article 1 – Champ d'application de l'accord

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

Des conditions spécifiques d'éligibilité sont prévues ci-après concernant le complément de rémunération jusqu'au 31 mai 2020 (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 en priorité en production, puis progressivement en R&D et en fonctions supports.

Le retour au nominal des activités de l'entreprise doit être conforme aux directives gouvernementales.

Le retour au nominal des activités de l'entreprise est encadré par des principes directeurs applicables dans tous les établissements de l'UES relatifs à la sécurité et à l'organisation de la période transitoire sur le mois de mai, 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 se prépare à la levée du confinement, en maintenant 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.

Chaque établissement présentera son plan de déconfinement aux représentants du personnel.

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

Ces visites seront réalisées si possible dès le 11 mai 2020 et en tout état de cause dans les meilleurs délais.

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

- Une communication type France Communication,
- Une communication 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.



life.augmented

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.

Par ailleurs, il est rappelé que l'entreprise a mis en place une cellule d'assistance psychologique via le prestataire Eutelmed par appel téléphonique, en complément des dispositifs existants. Cette cellule est maintenue.

L'entreprise déploiera une enquête pour évaluer le niveau de bien-être des salariés, en cette période de crise sanitaire.

Article 2.2 – Période transitoire : mai 2020

Le mois de mai 2020 est un mois de transition vers un retour progressif à la "normale".

Travail à distance

Conformément aux directives gouvernementales, le télétravail (ci-après appelé « travail à distance ») demeure la « règle » partout où cela est possible.

Dans le respect de cette règle générale, des retours de salariés actuellement en travail à distance pourront être 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 télétravail non optimale) en concertation avec le service RH et le service médical.

Le retour progressif des salariés actuellement en travail à distance se poursuivra sur le mois de juin 2020.

Par ailleurs, les salariés qui le souhaitent 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 re-négociation 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 dès juin 2020.

Services de fabrication (Manufacturing Front-End et Back-End et support aux opérations)

Concernant les services de fabrication (Manufacturing Front-End et Back-End et support aux opérations), un retour progressif au fonctionnement nominal sera effectué sur le mois de mai.

Chaque établissement pourra 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).

Accompagnement exceptionnel pour les salariés « vulnérables » et en « garde d'enfant »

Sur la période transitoire du 1^{er} mai 2020 au 31 mai 2020, l'entreprise assurera le maintien de la rémunération à 100% pour :



life.augmented

- les personnes vulnérables ou « à risque » sur la base d'un certificat d'isolement délivré par leur médecin ou directement par la sécurité sociale si en Affection Longue Durée,
- les personnes cohabitant avec une personne vulnérable telle que décrite ci-dessus et sur la base d'un certificat d'isolement délivré par leur médecin,
- les personnes ne pouvant pas télétravailler et 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 ; les salariés concernés devront remettre aux services RH une attestation sur l'honneur.

L'anticipation du retour à un fonctionnement nominal généralisé

Au cours du mois de mai, chaque établissement poursuivra le travail relatif à l'organisation du retour progressif à un fonctionnement nominal de l'ensemble des activités de l'entreprise. Il devra conduire notamment à organiser le retour des salariés jusqu'ici en travail à distance, a minima en mettant en place des alternances de sorte à :

- Donner de la visibilité à ces salariés sur leurs conditions de retour sur site,
- Recréer le collectif de travail,
- Familiariser progressivement tous les salariés aux gestes barrières avant le retour au fonctionnement nominal généralisé de l'entreprise.

Article 3 – 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 1^{er} juin 2020.

Article 4 – 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 15 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.



life.augmented

Ces commissions étudieront l'application de l'accord sur leurs établissements.

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 5 – Révision de l'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 5 mai 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

Délégué Syndical Central

CFE-CGC

Délégué Syndical Central

CGT

Délégué Syndical Central