

**ACCORD RELATIF À L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
DANS LA SOCIETE UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS SAS**

Références

Entre : Orsay, le

La Société United Monolithic Semiconductors S.A.S. représentée par **Monsieur Thierry LABOUREAU** en qualité de Président,

D'une part,

Et

L'Organisation Syndicale CFDT représentée par **Monsieur Pierre BOUSSAMBA**

L'Organisation Syndicale CFE-CGC représentée par **Monsieur Bernard VINOUSE**

D'autre part.

UMS - DRH

**United Monolithic
Semiconductors S.A.S.**

Une société de
EADS Deutschland GmbH
THALES

- 1 -

S.A.S. au capital de 12 580 290 €
383 144 102 RCS Evry
APE 321C
SIRET 383 144 102 00043

Siège Social :
Route Départementale 128
B.P. 46
91401 Orsay Cedex - France

24 Septembre 2008

Tél. : +33 (0)1 69 33 04 72
Fax : +33 (0)1 69 33 02 92
website : www.ums-gass.com



PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de :

- La directive européenne 2002/73 du 23 septembre 2002
- la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- l'accord-cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe THALES du 13 janvier 2004.

La politique de gestion des ressources humaines, développée au sein de la Société UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS SAS, doit contribuer à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'analyse de la situation du Groupe en France montre que des mesures doivent être adoptées afin d'élaborer des plans d'action permettant de corriger certaines situations et d'améliorer les perspectives :

- dans la proportion de femmes affectées à des postes de fortes responsabilités ;
- dans les embauches de femmes dans certains métiers ;
- dans les évolutions de carrière et de rémunération des femmes.

Le présent accord a pour objet d'affirmer la volonté des signataires de mettre en place au sein de la société UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS SAS les moyens nécessaires pour garantir une situation d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les mesures appropriées à l'élaboration d'un plan d'actions seront définies dans le cadre d'un accord collectif négocié, au sein de la société UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS SAS.

Conformément aux dispositions de l'accord-cadre, conclu au niveau du Groupe, le 13 janvier 2004, le présent accord institue les instances de concertation, élabore une méthodologie et définit des principes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a signature that appears to be 'AC' and another that appears to be 'BW'.

ARTICLE 1

INSTANCES DE CONCERTATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1.1. Commission d'entreprise

La Direction prend l'initiative de créer, au sein du comité d'entreprise, une commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette commission, sera composée de deux salariés et des Délégués Syndicaux.

La composition de cette commission tiendra compte des diverses représentations syndicales au sein du comité d'entreprise.

Cette commission aura pour mission de :

- sensibiliser et informer le personnel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- préparer la délibération du Comité d'Entreprise sur le rapport annuel écrit sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise, prévu à l' article L. 2323-57 du Code du travail.

A cet effet, la commission bénéficiera de l'ensemble des documents détaillés sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Conformément à la loi du 9 mai 2001 et à ses décrets d'application, elle disposera de données chiffrées sur les conditions générales d'emploi, de formation professionnelle, de rémunérations et de conditions de travail afin de :

- cerner les mécanismes générateurs de différences ;
- proposer des mesures favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- participer au suivi des mesures adoptées.

Elle pourra se réunir durant les heures de travail dans la limite d'un crédit annuel de 6 heures par membre, sauf circonstances exceptionnelles avec accord préalable de la Direction. Ce nombre d'heures ne tient pas compte des heures de déplacements éventuellement nécessaires, et des temps passés en réunion avec la Direction.

Les membres de la Commission d'entreprise, désignés pour la première fois, pourront bénéficier de deux journées de formation prises en charge par l'entreprise, dans l'exercice de leur mandat.

1.2. Le CHSCT

Dans le cadre de l'égalité professionnelle, préalablement à la mise en œuvre de mesures relatives aux changements importants de conditions de travail, le CHSCT sera consulté.

ARTICLE 2

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

2.1. Négociations

Conformément aux dispositions de la loi du 9 mai 2001 et dans les entreprises visées par l'article L. 2242-5 du Code du Travail, les négociations sur l'égalité professionnelle entre la Direction de la société UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS SAS et les organisations syndicales représentatives s'appuieront notamment sur les informations contenues dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les travaux de la commission précitée.

Ces négociations, dès lors qu'elles aboutissent à la conclusion d'un avenant au présent accord relatif aux mesures appropriées à l'élaboration d'un plan d'actions, auront lieu tous les trois ans.

Dans ce cas, un bilan concernant les mesures décidées et leur réalisation sera réalisé annuellement.

Le modèle de rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est annexé à la présente (Annexe I).

2.2. Calendrier

Le calendrier des opérations est le suivant :

- Communication à la commission et aux organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise du rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tel que prévu aux articles L. 2323-4 et R. 2323-12 du Code du travail. avant le 30 avril
- Travail de la commission : mai
- Présentation du rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au comité d'entreprise : avant le 31 mai
- Transmission du bilan annuel des plans d'actions (article 2.1.) aux organisations syndicales signataires de l'accord, à la commission d'entreprise et à la commission de suivi instituée au niveau du Groupe THALES : septembre
- Négociation sur les plans d'actions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (à défaut d'avenant au présent accord relatif aux mesures appropriées à l'élaboration d'un plan d'actions couvrant une période de trois ans) : septembre/octobre

ARTICLE 3

PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION ET DE FORMATION

1/ Dans la Société UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS SAS., le salaire d'embauche tient compte de la qualification et des compétences. En aucun cas il ne pourra être déterminé en considération du sexe de la personne. Plus généralement, la détermination de la rémunération ne doit jamais être justifiée en considération du sexe du salarié.

2/ Afin de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des dispositions sont prises de telle sorte que les salarié(e)s dont le contrat de travail est suspendu au titre d'un congé de maternité ou d'adoption, puissent bénéficier d'une révision salariale :

Le salarié(e) dont le contrat de travail est suspendu en raison du congé de maternité ou d'adoption bénéficiera d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de sa catégorie à la même date d'effet que les autres salariés.

3/ Du fait du niveau de responsabilité de leur poste, certain(e)s salarié(e)s ont une partie de rémunération sous forme variable.

Le salarié(e) en congé de maternité ou d'adoption bénéficiera de la partie de rémunération variable liée à la performance financière annuelle de la société dans les conditions prévues par le plan de Rémunération Variable d' UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS SAS.

Pour la détermination de la part de rémunération variable appréciée en fonction des objectifs annuels et permanents, la performance individuelle annuelle du salarié(e) sera appréciée sur sa seule période d'activité.

4/ Dans les deux mois qui précèdent le terme d'un congé parental, Le salarié(e) sera invité à participer à un entretien avec le responsable ressources humaines afin d'évaluer les besoins éventuels de formation pour pouvoir reprendre son activité dans de bonnes perspectives professionnelles.

Au cours de cet entretien, le niveau de rémunération au retour du congé sera examiné.

5/ Dans le cadre des revues de personnel et spécialement en ce qui concerne les propositions de poste à responsabilité, la Société attachera une attention particulière à la situation des femmes.

6/ De plus, l'absence du salarié(e) du fait du congé d'adoption ou de maternité ne doit pas avoir d'incidence négative sur l'évolution de carrière ou l'évolution salariale de l'intéressé(e).

ARTICLE 4
CADRE COLLECTIF DE CES PRINCIPES

Les principes et règles énoncés expriment la volonté de la Société UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS SAS de donner une méthode en vue d'identifier, d'examiner, d'échanger et de définir des plans d'actions prévoyant la mise en place de mesures concrètes afin de garantir pour l'avenir, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'actions qui sera mis en place en exécution du présent accord, est par nature collectif et n'aura pas d'effet rétroactif au titre des périodes antérieures à la signature de l'accord. Ses effets seront mesurés par des indicateurs tels que les mobilités, les rémunérations, les promotions, la participation aux sessions de formation, etc...

Des analyses relatives au parcours professionnel et à l'évolution de la rémunération seront effectuées sur la base notamment des documents du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et après étude et discussions en commission d'égalité professionnelle.

L'écart de situation professionnelle constaté au sein d'une même catégorie professionnelle entre deux groupes de référence (c'est à dire un nombre significatif d'hommes et femmes placés dans une situation identique ou étroitement similaire à défaut d'un nombre suffisant de salariés représentatifs) donnera lieu à un plan d'action garantissant l'égalité professionnelle.

L'écart de rémunération constaté au sein de la même classification professionnelle entre les deux groupes de référence sera analysé en tenant compte de critères objectifs.

En cas d'écart injustifié, un plan d'action triennal sera défini afin de remédier, sans rétroactivité au titre des périodes antérieures à la signature de l'accord, à l'écart de rémunération constaté entre les deux groupes.

En cas de désaccord de la Direction de la société sur ce délai, les organisations syndicales pourront saisir la Commission de suivi de l'accord Groupe qui sera réunie dans un délai d'un mois. Elle sera une instance d'appel et de recours permettant de fixer, si nécessaire, un délai plus adapté à la situation.

Les situations individuelles relèvent du processus de gestion des Ressources Humaines.

Le droit à l'information sur l'égalité professionnelle sera encouragé par la mise à disposition des textes sur l'égalité professionnelle par la DRH à toute personne qui le souhaite, ainsi que les indicateurs de mesures du rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 5
TEMPS PARTIEL ET FORFAIT JOURS REDUIT

Le choix par le salarié(e) d'un régime à temps partiel, ou d'un forfait jours réduit, ne saurait être à l'origine de discrimination dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération. L'impact de la réduction du temps de travail sur la rémunération est proportionnel, et ne doit pas avoir pour conséquence une sous-évaluation des performances des salarié(e)s concerné(e)s.

L'examen de la situation montre que la grande majorité des salariés bénéficiaires de ces régimes sont des femmes souvent amenées à opérer un tel choix pour tenir compte des obligations familiales. Afin de prévenir des risques de discrimination dans leur développement professionnel, des garanties sont apportées:

- Lors des entretiens de développement professionnel, si le salarié envisage son retour à temps plein, cette situation sera abordée afin de faciliter les conditions de ce retour, et d'en tenir compte dans l'organisation du travail. Des consignes en ce sens seront données aux managers. En aucun cas les consignes données ne devront avoir pour effet d'entraver la liberté de choix du salarié.
- Les salarié(e)s n'ayant pas changé de poste depuis plus de cinq ans auront un entretien avec le Responsable des Ressources Humaines de la Société afin de faire le point de leur évolution professionnelle.
- L'organisation de la formation professionnelle peut présenter des difficultés, notamment quand les stages sont positionnés les jours d'absence du salarié(e) de l'entreprise. Les services de formation feront tout leur possible pour prévenir le plus longtemps à l'avance de telles situations et prendront toute mesure adéquate pour faciliter sa participation. En cas d'impossibilité, un entretien avec le Responsable Ressources Humaines aura lieu afin de trouver une solution.

ARTICLE 6 - SUIVI ET INTERPRETATION DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent de se réunir une fois par an pour assurer le suivi de l'application de l'accord et examiner le bilan annuel du plan d'actions et dans un délai raisonnable en cas de difficulté d'application du présent accord.

ARTICLE 7 - DURÉE DE L'ACCORD

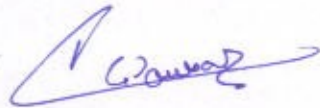
Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires en respectant un préavis de trois mois.

ARTICLE 8 - FORMALITES DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction en 2 exemplaires (dont 1 exemplaire électronique) auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'Evry dans les conditions prévues par les articles . D. 2231-2, -4, -5, -6 et -7 du Code du Travail et en 1 exemplaire original auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Longjumeau.
De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail.

Fait à Orsay, le 24 septembre 2008, en 6 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires.

Pour la Société United Monolithic Semiconductors S.A.S., Monsieur Thierry LABOUREAU en qualité de Président :



Pour l'Organisation Syndicale CFDT, Monsieur Pierre BOUSSAMBA



Pour l'Organisation Syndicale CFE-CGC, Monsieur Bernard VINOUSE



Annexe 1

EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES FEMMES UMS SAS

Rapport Annuel

All information contained in this document remains the sole and exclusive property of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS and shall not be disclosed by the recipient to third party without the prior consent of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS.

UMS RESTRICTED

RB
RW
LE

EFFECTIF

Catégorie Professionnelle & type de contrat

All information contained in this document remains the sole and exclusive property of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS and shall not be disclosed by the recipient to third party without the prior consent of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS.

UMS RESTRICTED

	CDI		CDD		CDI + CDD	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Ouvriers	H					
	F					
	Total					
Administratifs & Techniciens	H					
	F					
	Total					
Ingénieurs & Cadres	H					
	F					
	Total					
Total Inscrits UMS Orsay	H					
	F					
	Total					

EFFECTIF INSCRIT AU 31/12/XXXX

RB
M
L



united monolithic semiconductors

Ref : DRH / KM date : 24 Septembre 2008

EFFECTIFS

Catégorie professionnelle & âge

	Ouvriers		Administratifs & Techniciens		Ingénieurs & Cadres		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
< 25 ans								
25 / 30								
31 / 35								
36 / 40								
41 / 45								
46 / 50								
51 / 55								
56 / 60								
> 60 ans								
Total Inscrits UMS Orsay	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

EFFECTIF INSCRIT AU 31/12/XXXX

All information contained in this document remains the sole and exclusive property of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS and shall not be disclosed by the recipient to third party without the prior consent of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS.

UMS RESTRICTED

DRH


EFFECTIFS

Catégorie professionnelle & ancienneté

	Ouvriers		Administratifs & Techniciens		Ingénieurs & Cadres		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
< 1 an								
1 / 2								
3 / 5								
6 / 10								
11 / 15								
16 / 20								
21 / 25								
26 / 30								
> 30 ans								
Total Inscrits UMS Orsay								

EFFECTIF INSCRIT AU 31/12/XXXX

Attribution contained in the document remains the sole and exclusive property of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS and shall not be disclosed by the recipient to any party without the prior consent of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS.

UMS RESTRICTED

85
23W
K



united
monolithic
semiconductors

EFFECTIFS

Catégorie professionnelle / Age & Ancienneté (moyennes)

	Ouvriers		Administratifs & Techniciens		Ingénieurs & Cadres		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Age moyen Actifs UMS Orsay								
Anc moyen Actifs UMS Orsay								

Effectif au 31/12/XXXX

All information contained in this document remains the sole and exclusive property of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS and shall not be disclosed by the recipient to third party without the prior consent of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS.

UMS RESTRICTED

88
NSI
E

EFFECTIFS

Entrées – Sorties

Entrées xxxx	CDI		CDD	
	H	F	H	F
Ingénieurs & Cadres				
Administratifs & Techniciens				
Ouvriers				
Total UMS Orsay				

Départs xxxx	CDI		CDD	
	H	F	H	F
Ingénieurs & Cadres				
Administratifs & Techniciens				
Ouvriers				
Total UMS Orsay				

All information contained in this document remains the sole and exclusive property of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS and shall not be disclosed by the recipient to any third party without the prior consent of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS.

UMS RESTRICTED

DP
RW
AK



united
monolithic
semiconductors

EFFECTIFS

Catégorie professionnelle & Niveau

	Effectifs		Age Moyen		Ancienneté Moyenne	
	H	F	H	F	H	F
Ingénieurs & Cadres	I					
	II					
	IIIA					
	IIIB					
	IIIC					
	Total					
Administratifs & Techniciens	3.1 & 3.3					
	4.1					
	4.2					
	4.3					
	5.1					
	5.2					
5.3						
Total						
Ouvriers	2.3					
	3.1					
	3.3					
	4.1					
Total						
Total UMS Orsay						

All information contained in this document remains the sole and exclusive property of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS and shall not be disclosed by the recipient to third party without the prior consent of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS.

UMS RESTRICTED

DR
RW
CG



united
monolithic
semiconductors

Ref : DRH / KM date : 24 Septembre 2008

EFFECTIFS

Catégorie professionnelle & Salaire moyen

		Effectifs	Mini	Moyen	Maxi	Age Moy	Ancienneté Moyenne
Ing & Cadres	H						
	F						
Administratifs & Techniciens	H						
	F						
Ouvriers	H						
	F						

All information contained in this document remains the sole and exclusive property of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS and shall not be disclosed by the recipient to third party without the prior consent of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS.

UIMS RESTRICTED

48
 330
 [Signature]

Formation

CSP	Indicateurs	Hommes	Femmes	TOTAL
I/C	Effectif Inscrit			
	Nb de stagiaires			
	% (1)			
TECH	Nb d'heures			
	Effectif Inscrit			
	Nb de stagiaires			
ADM	% (1)			
	Nb d'heures			
	Effectif Inscrit			
OUV	Nb de stagiaires			
	% (1)			
	Nb d'heures			
TOTAL	Effectif Inscrit			
	Nb de stagiaires			
	% (1)			
	Nb d'heures			

(1) Pourcentage de stagiaire par rapport à l'effectif inscrit

All information contained in this document remains the sole and exclusive property of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS and shall not be disclosed by the recipient to third party without the prior consent of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS.

UMS RESTRICTED

RP
Pav
G



Absentéisme

All information contained in this document remains the sole and exclusive property of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS and shall not be disclosed by the recipient to third party without the prior consent of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS.

UMS RESTRICTED

PP
RN
E

		Maladie	Accid Travail Trajet	Maternité	Autres Absences	TOTAL
Ouvriers	H					
	F					
	Total					
Administratifs & Techniciens	H					
	F					
	Total					
Ingénieurs & Cadres	H					
	F					
	Total					
TOTAL UMS	H					
	F					
	Total					

Organisation du Travail

	Ouvriers		Administratifs Techniciens		Ingénieurs et Cadres		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Horaires Variable								
Horaire d'équipe								
Forfait Jours								
Forfait Jours Réduit								
Temps partiel								
Total								

	Ouvriers		Administratifs Techniciens		Ingénieurs et Cadres		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Congé Maternité								
Congé Paternité								
Congé sans solde								
CASA								
Total								

Attribution contained in this document remains the sole and exclusive property of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS and shall not be disclosed by the recipient to third party without the prior consent of UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS.

UNMS RESTRICTED

EB

PN
LL



united
monolithic
semiconductors

Ref : DRH / KM date : 24 Septembre 2008