



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

GROUPE

Paris – Jeudi 1^{er} février 2024

Signature d'un nouvel accord chez Michelin pour renforcer sa politique handicap

- Un nouvel accord qui renforce la politique handicap de Michelin tout en pérennisant les actions déjà en place
- Des mesures nouvelles en faveur du maintien en emploi
- Des dispositifs complémentaires pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap et faciliter l'intégration au sein de l'entreprise

Le 30 janvier 2024 la direction du groupe Michelin en France, les trois Organisations Syndicales Représentatives CFDT, CFE-CGC et SUD, ainsi que FO ont signé un nouvel accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap pour la période 2024 – 2027. Cet accord s'inscrit dans la continuité du précédent signé en 2021.

La signature de cet accord va renforcer la politique handicap de Michelin tout en pérennisant les actions déjà en place, notamment en favorisant les recrutements, l'intégration, et le maintien en emploi. Le respect des personnes est une valeur historique du groupe Michelin qui porte une attention particulière à l'ensemble de ses salariés, afin qu'ils puissent évoluer dans l'entreprise avec authenticité et donner le meilleur d'eux-mêmes.

Ce nouvel accord s'inscrit dans la stratégie « Tout Durable » du groupe Michelin et dans son ambition de devenir d'ici 2030 une référence mondiale pour l'engagement des salariés ainsi que pour la diversité et l'inclusion.

L'ambition du groupe Michelin à travers cet accord est de renforcer son attractivité et d'être reconnu par les différents acteurs comme une entreprise Handi-Accueillante afin de poursuivre les recrutements en CDI mais aussi en CDD, dont des alternants et des stagiaires.

« Michelin est convaincu que les diversités au sein des équipes sont sources de progrès, qu'elles encouragent la créativité et qu'elles nourrissent l'intelligence collective. Avec la signature de cet accord, nous souhaitons favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi mais aussi développer un climat de confiance favorable aux recrutements et à l'intégration. » Pierre-Alexandre Anstett, directeur du personnel Michelin en France

Des mesures nouvelles en faveur du maintien en emploi

Le groupe Michelin et les organisations syndicales signataires de l'accord considèrent le maintien en emploi comme l'objectif majeur de la politique handicap de l'entreprise. L'accord, prévoit ainsi deux nouveaux dispositifs tenant compte des contraintes liées à une situation de handicap dans la vie professionnelle.



GROUPE

- Être en situation de handicap génère des besoins de temps spécifiques pour des rendez-vous médicaux plus nombreux, des démarches administratives spécifiques ou encore des temps de repos. Afin de prendre en compte ces besoins de temps additionnel, l'accord prévoit un nouveau dispositif « Temps de Vie BOETH* ». Il permet de faire bénéficier, en toute confidentialité, aux salariés déclarés BOETH, de deux journées d'absence rémunérées par an sous forme de versement dans leur CET** individuel.
- Un dispositif d'allègement de fin de carrière permettra aux personnes en situation de handicap de bénéficier d'un départ en retraite anticipé. Les salariés éligibles pourront ainsi disposer de 3 jours par mois de prévenance avant la date prévue de leur départ en retraite, dans une limite de 18 mois soit 54 jours maximum, versés directement dans leur CET individuel.

Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap et faciliter l'intégration au sein de l'entreprise

Favoriser le recrutement

Le nouvel accord va permettre de renforcer la sensibilisation et la formation sur la thématique du handicap notamment auprès des acteurs clés du recrutement. Deux formations obligatoires seront mises en place pour toutes les personnes intervenant dans les processus de recrutement et d'intégration. Cette mesure entraînera une meilleure connaissance des différents types de handicap pour permettre des processus de recrutements adaptés à des besoins spécifiques.

Faciliter l'intégration

Pour faciliter l'intégration de salariés en situation de handicap, l'accord prévoit de renforcer sa politique de sensibilisation en intégrant systématiquement une présentation de la politique handicap de Michelin dans chaque session d'intégration des personnes nouvellement recrutées en CDI comme en CDD.

L'accord souligne que l'intégration d'un salarié en situation de handicap est une étape importante et renforce les processus existants.

Dès le recrutement, l'intégration du salarié au sein de son équipe sera suivie par un référent handicap du site. Un tuteur volontaire accompagnera le salarié, le manager et les autres membres de l'équipe dans cette intégration. En fonction des besoins, un plan de suivi entre le référent handicap et le salarié pourra également être mis en place.

Au-delà des nouvelles mesures, l'accord permettra de continuer à pérenniser les actions déjà en place, notamment la sensibilisation et la formation sur les thématiques du handicap. Ces engagements concernent également les achats du secteur du travail protégé et adapté.

* Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

** CET : Compte Epargne Temps

Sur la période couverte par le précédent accord (2021-2023), il a été constaté une hausse progressive du nombre de personnes accompagnées par les référents handicap des sites. Chaque année, environ **300 salariés** ont été accompagnés dans leurs démarches administratives et près de **90 aménagements** de poste au travail ou aménagements d'horaire adaptés ont été mis en place.

Aujourd'hui, près de **800 salariés** ont déjà déclaré leur reconnaissance de situation de handicap chez Michelin en France. Par ailleurs beaucoup de salariés, notamment avec un handicap invisible, ne se déclarent pas lors de leur recrutement mais le font au cours de leur parcours professionnel. Ces nouvelles déclarations sont le résultat des actions de communication et de sensibilisation à la politique handicap de Michelin menées par la Mission Handicap sur l'ensemble des sites.

Depuis 2016, Michelin (MFPM) s'est engagé à avoir un référent handicap sur chacun de ses sites industriels et tertiaires.

En 2017, la politique handicap de Michelin s'est concrétisée par la création de la **Mission Handicap** et la signature d'une **convention avec l'AGEFIPH** (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées), imprimant ainsi une dynamique avec la mise en place d'un plan d'actions autour de cinq axes :

- recrutement et intégration,
- maintien en emploi,
- formation,
- sensibilisation et communication,
- collaboration avec le secteur du travail protégé et adapté.

En 2021, cet engagement s'est poursuivi par **la signature d'un premier accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap**.

Pour accéder à l'accord dans son intégralité :

<https://contentcenter.michelin.com:443/portal/shared-board/f4f4167f-03b9-4489-a5bf-6e052363af23>

A propos de Michelin

Michelin a pour ambition d'améliorer durablement la mobilité de ses clients. Leader dans le secteur de la mobilité, Michelin conçoit, fabrique et distribue les pneumatiques les plus adaptés à leurs besoins et à leurs usages ainsi que des services et des solutions pour améliorer l'efficacité des transports. Michelin propose également des offres qui font vivre à ses clients des moments uniques au cours de leurs voyages et de leurs déplacements. Michelin développe aussi des matériaux de haute technologie destinés à de nombreux domaines. Basé à Clermont-Ferrand, Michelin est présent dans 175 pays, emploie 132 200 personnes et exploite 67 usines de pneumatiques qui, ensemble, ont produit environ 167 millions de pneus en 2022. (www.michelin.com).

SERVICE DE PRESSE DU GROUPE MICHELIN

+33 (0) 1 45 66 22 22

7J/7J

www.michelin.com

 @MichelinNews

112, avenue Kléber – 75116 Paris