

# ACCORD ADAPT FRANCE 21-23

## Accompagnement Des Activités et des Parcours dans la Transformation France 2021-2023

Entre :

**Le Groupe France, dont le champ d'application est défini ci-après, est représenté par La Manufacture Française des Pneumatiques MICHELIN**, ci-après désignée « la MFPM », société en commandite par actions, au capital de € 504 000 004, dont le siège social est situé 23, Place des Carmes-Déchaux - 63000 CLERMONT-FERRAND, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de cette même ville sous le n° 855 200 507, expressément mandatée par chacune des sociétés à l'accord,

La MFPM, représentée par Sophie Balmory, Directrice des Relations Sociales France

D'une part,

Et

**L'Organisation Syndicale Représentative CFDT**, représentée par M. Laurent Bador, en sa qualité de Coordonnateur Groupe ;

**L'Organisation Syndicale Représentative CFE-CGC**, représentée par M. José Tarantini, en sa qualité de Coordonnateur Groupe ;

**L'Organisation Syndicale Représentative SUD**, représentée par M. Jérôme Lorton, en sa qualité de de Coordonnateur Groupe ;

D'autre part,

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b> .....	5
<b>CHAMP D'APPLICATION</b> .....	7

## PARTIE 1

<b>CHAPITRE 1 : STRATEGIE DE REMUNERATION ET DE BENEFITS</b> .....	9
<b>1. 1 STRATEGIE DE REMUNERATION</b> .....	9
1.1.1 POLITIQUE SALARIALE SUR LA PERIODE 2021-2023.....	9
1.1.2 ACQUISITION DU 13E MOIS POUR LES SALARIES AGENT DE LA MFPM .....	9
1.1.3 PRIME D'ANCIENNETE POUR LES SALARIES AGENTS ET COLLABORATEURS .....	10
<b>1.2 STRATEGIE CONCERNANT LES BENEFITS CESU ET PEE</b> .....	10
<b>CHAPITRE 2 : GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS</b> .....	11
<b>2.1 STRATEGIE DU GROUPE ET SES EFFETS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI</b> .....	11
<b>2.2 MANAGER ET DEVELOPPER LES SALARIES ET LEURS COMPETENCES</b> .....	13
2.2.1 LE DESCRIPTIF DE POSTE .....	14
2.2.2 LE FEEDBACK FREQUENT .....	14
2.2.3 LA REVUE DES PERSONNES .....	14
2.2.4 LE JOB POSTING.....	15
2.2.5 LA GESTION PROACTIVE DES TALENTS .....	16
<b>2.3 ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</b> .....	16
2.3.1 IDENTIFICATION DES COMPETENCES DES SALARIES .....	17
2.3.2 OUTIL IN TOUCH FORMATION .....	17
2.3.3 POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT DES FORMATION CERTIFIANTES .....	18
2.3.4 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) .....	18
2.3.5 LA MANUFACTURE DES TALENTS .....	19
<b>2.4 FAVORISER LES DEBUTS DE CARRIERE</b> .....	19
2.4.1 STAGIAIRES ET ALTERNANTS .....	19
2.4.2 NOUVEAUX EMBAUCHES.....	20
2.4.3. TUTORAT .....	21
<b>2.5 MOBILITE PROFESSIONNELLE</b> .....	22
2.5.1 MOBILITE FONCTIONNELLE INTERNE .....	22
2.5.2 CONNEXIONS .....	25
2.5.3. ESPACE MOBILITE EXTERNE .....	26
2.5.4. MOBILITE GEOGRAPHIQUE INTERNE EN FRANCE .....	26
<b>2.6 SALARIES EXERCANT DES FONCTIONS SYNDICALES</b> .....	29

<b>2.7 ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE .....</b>	<b>30</b>
2.7.1 RETRAITE PROGRESSIVE .....	30
2.7.2 FORMATION « PREPARATION A LA RETRAITE » .....	31

**PARTIE 2**

<b>CHAPITRE 3 : MESURE DE PRE-RETRAITE.....</b>	<b>34</b>
---	-----------

<b>3.1 CONDITIONS D'ELIGIBILITE.....</b>	<b>34</b>
--	-----------

<b>3.2 PROCEDURE POUR SE DECLARER VOLONTAIRE.....</b>	<b>35</b>
---	-----------

3.2.1 PROCEDURE DE PRE-ENGAGEMENT .....	35
---	----

3.2.2 ENGAGEMENT DEFINITIF DANS LA MESURE DE PRE-RETRAITE .....	36
---	----

<b>3.3 RACHAT DE TRIMESTRE .....</b>	<b>37</b>
--------------------------------------	-----------

<b>3.4 DISPENSE D'ACTIVITE.....</b>	<b>37</b>
-------------------------------------	-----------

3.4.1 PERIODE DE DISPENSE D'ACTIVITE.....	37
---	----

3.4.2 REMUNERATION .....	38
--------------------------	----

3.4.3 COTISATIONS RETRAITE ET PREVOYANCE.....	38
---	----

<b>3.5 COMPTEURS TEMPS ET CONGES ANNUELS.....</b>	<b>39</b>
---	-----------

<b>3.6 INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE.....</b>	<b>39</b>
--	-----------

3.6.1 INDEMNITE CONVENTIONNELLE DE DEPART A LA RETRAITE .....	39
---	----

3.6.2 INDEMNITE SUPPLEMENTAIRE DE RUPTURE LIEE AU COEFFICIENT DE SOLIDARITE APPLIQUE SUR LE MONTANT DE LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE AGIRC-ARRCO .....	40
---	----

3.6.3 REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES.....	40
---	----

<b>CHAPITRE 4 : MESURE DE MOBILITE EXTERNE VOLONTAIRE.....</b>	<b>41</b>
--	-----------

<b>4.1 CONDITIONS D'ELIGIBILITE.....</b>	<b>41</b>
--	-----------

<b>4.2 ADHESION A LA MOBILITE EXTERNE VOLONTAIRE .....</b>	<b>42</b>
--	-----------

4.2.1 PERIODE DEDIEE A LA REFLEXION AVANT DE S'ENGAGER.....	42
---	----

4.2.2 PROCEDURE POUR SE DECLARER VOLONTAIRE.....	42
--	----

4.2.3 CRITERES DE DEPARTAGE.....	42
----------------------------------	----

4.2.4 ENGAGEMENT DEFINITIF DANS LA MESURE DE MOBILITE EXTERNE VOLONTAIRE.....	43
---	----

<b>4.3 CONGE DE MOBILITE.....</b>	<b>43</b>
-----------------------------------	-----------

4.3.1 CAS DES SALARIES SANS CONGE DE MOBILITE .....	44
---	----

4.3.2 CAS DES SALARIES AVEC CONGE DE MOBILITE.....	44
--	----

<b>4.4. INDEMNITES DE RUPTURE.....</b>	<b>48</b>
--	-----------

4.4.1 INDEMNITE LEGALE OU CONVENTIONNELLE.....	48
--	----

4.4.2 INDEMNITE COMPLEMENTAIRE .....	48
--------------------------------------	----

4.4.3 INDEMNITE SUPPLEMENTAIRE LIEE A L'ANCIENNETE .....	49
--	----

4.4.4 INDEMNITE DE CONCRETISATION RAPIDE DU PROJET PROFESSIONNEL .....	49
--	----

4.4.5 SALAIRE DE REFERENCE .....	49
----------------------------------	----

4.4.6 REGIME SOCIAL ET FISCAL.....	49
------------------------------------	----

4.4.7 COUVERTURE PREVOYANCE ET SANTE.....	50
4.4.8 PRIORITE DE REEMBAUCHE.....	50
<b>4.5. CAS SPECIFIQUE DES SALARIES CONCERNES PAR LE PROJET SERVICES &amp; SOLUTIONS (S&amp;S).....</b>	<b>50</b>
4.5.1 CONDITIONS D'ELIGIBILITE.....	50
4.5.2 MOBILITE EXTERNE VERS EUROMASTER .....	51
4.5.3 MOBILITE EXTERNE HORS DU GROUPE .....	52

## **PARTIE 3**

<b>CHAPITRE 5 : LA CO-CONSTRUCTION.....</b>	<b>53</b>
<b>5.1 OBJET.....</b>	<b>54</b>
<b>5.2 PRINCIPES.....</b>	<b>54</b>
<b>5.3 STRUCTURATION DE LA CO-CONSTRUCTION .....</b>	<b>54</b>
5.3.1 COMITE DE SUIVI EN LOCAL.....	54
5.3.2 COMITE DE SUIVI EN CENTRAL .....	55

## **PARTIE 4**

<b>CHAPITRE 6 : SUIVI DE L'ACCORD .....</b>	<b>57</b>
<b>6.1 COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD .....</b>	<b>57</b>
6.1.1 MISSION.....	57
6.1.2 COMPOSITION .....	57
6.1.3 PERIODICITE DES REUNIONS.....	57

## **CHAPITRE 7 : INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

<b>7.1 INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL .....</b>	<b>58</b>
---	-----------

## **PARTIE 5**

<b>CHAPITRE 8 : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES.....</b>	<b>59</b>
<b>8.1 DUREE DE L'ACCORD .....</b>	<b>60</b>
<b>8.2 MISE EN ŒUVRE.....</b>	<b>60</b>
<b>8.3 REVISION.....</b>	<b>60</b>
<b>8.4 FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE.....</b>	<b>60</b>

## PREAMBULE

Le Groupe Michelin a annoncé le 6 janvier 2021 son intention d'engager un projet stratégique impliquant une évolution de ses activités en France pour la période 2021-2023.

Il souhaite, à cet effet, mettre en œuvre un projet structurel de simplification et de compétitivité renforcé, afin d'améliorer significativement l'agilité et la performance globale de ses activités industrielles et tertiaires.

Ce projet intervient dans un contexte où les ventes du Groupe Michelin ont baissé d'environ 15% en 2020, étant précisé que le Groupe entend revenir au 2<sup>ème</sup> semestre 2022 à son niveau de ventes 2019.

Le Groupe Michelin indique que ce projet ne repose pas sur des fermetures de site.

Le Groupe Michelin a aussi réaffirmé ses ambitions de développement en France, en consolidant son positionnement sur les pneumatiques haut de gamme et de spécialités et en y poursuivant la localisation de nouvelles activités à forte valeur ajoutée.

Dans le cadre de ce projet, il est envisagé une amélioration de compétitivité pouvant aller jusqu'à 5% par an pour les activités tertiaires ; et pour l'industrie, jusqu'à 5% par an, chiffre qui peut varier selon l'activité du site et son exposition à la concurrence. Il pourrait en résulter une réduction de postes pouvant aller jusqu'à 2 300 (jusqu'à 1 100 postes pour le tertiaire, jusqu'à 1 200 postes pour l'industrie) d'ici trois ans.

Pour soutenir ce projet de simplification et de compétitivité, le Groupe Michelin mobilisera les investissements nécessaires pour moderniser l'outil industriel et les activités tertiaires, et améliorer la qualité de vie au travail : automatisation, digitalisation, ergonomie, excellence environnementale... Le montant et les modalités de ces investissements seront précisés ultérieurement en fonction des besoins identifiés et de l'avancement des projets.

Le Groupe Michelin a aussi fait part de sa volonté d'inscrire ce projet dans une démarche de co-construction et de dialogue social de proximité, l'objectif étant que chaque site industriel comme chaque entité tertiaire travaille sur les moyens à mettre en œuvre pour renforcer sa performance globale.

A cet effet, le Groupe Michelin a proposé, dès début janvier 2021, l'ouverture de la négociation d'un accord cadre ainsi que la négociation d'accords annuels de ruptures conventionnelles collectives (RCC) par lesquels seront réalisées les évolutions des effectifs et des emplois induites par le projet au cours des trois prochaines années. L'objectif de cette approche annuelle est de piloter ces évolutions au fur et à mesure de la concrétisation des étapes du projet qui se construiront dans le cadre d'un dialogue social de proximité. En outre, il a été indiqué que dans cet accord cadre, soit proposé un dispositif d'accompagnement des salariés, uniquement sur la base du volontariat, comprenant en priorité une mesure de pré-retraite ouverte à l'ensemble des salariés éligibles (retraite sécurité sociale à taux plein sur la période) et une mesure de mobilité externe. Les licenciements économiques sont donc exclus de ce projet.

C'est dans ce cadre que la Direction et trois Organisations Syndicales Représentatives (CFDT, CFE-CGC et SUD) au niveau du Groupe (OSR) ont signé un accord de méthode le 8

5  
H J P C C L B S P E G  
S S J B

février 2021. Les négociations de cet accord ADAPT France 21-23 (ci-après l'Accord) ont commencé en février 2021.

La Direction et les OSR signataires ont partagé un objectif commun consistant à définir des dispositifs d'accompagnements tant pour ceux qui souhaiteront évoluer à l'extérieur du Groupe que pour ceux qui poursuivront leur carrière en son sein.

Elles ont ainsi défini des principes structurants qui ont constitué le fil conducteur de la négociation :

- Inscrire le projet dans une démarche de co-construction avec le corps social, l'objectif étant que chaque site industriel ou entité tertiaire identifie les meilleures solutions à mettre en œuvre pour contribuer au renforcement de sa performance globale. La Direction comme les OSR signataires partagent la conviction que cette approche permet de faire émerger des solutions porteuses de progrès. L'importance de ce sujet a conduit, à la demande des OSR signataires, à la mise en place de la gouvernance de cette co-construction sans attendre la fin de la négociation de cet Accord.
- Préserver celles et ceux qui poursuivront leur carrière chez Michelin (afin d'assurer la continuité des opérations) et de prévenir une éventuelle surcharge de travail en définissant des dispositifs permettant de soutenir leur engagement et leur motivation et de les préparer aux emplois de demain.
- Définir un dispositif d'accompagnement des salariés comprenant, sur la base du volontariat uniquement, une mesure de pré-retraite et une mesure de mobilité externe, qualitatif et attractif.

Sur la base de ces principes, ont été abordées les principales thématiques suivantes :

- La gestion des emplois et parcours professionnels et la stratégie de rémunération et de benefits (avantages sociaux).
- Les mesures d'adaptation des effectifs en vue des futures ruptures conventionnelles collectives annuelles.
- Les principes et la méthodologie concernant la co-construction.

Dans le cadre de cette négociation, et à la demande des OSR signataires, le Groupe a pris également l'engagement d'ouvrir au cours du second semestre 2021, la négociation concernant l'accord télétravail signé le 17 juillet 2017 sans attendre son échéance en juillet 2022. Il y sera notamment abordé le sujet des compensations financières pour les salariés concernés.

A l'issue de cette négociation, il a été convenu ce qui suit :

## CHAMP D'APPLICATION

Au jour de la signature du présent Accord, le groupe, constitutif du champ d'application du présent Accord, est constitué des sociétés Manufacture Française des Pneumatiques Michelin (MFPM), Michelin Travel Partner (MTP), Pneu Laurent (PLA), Simorep & Cie (CSM), Compagnie Générale des Etablissements Michelin (CGEM), Société d'Investissement et de Mécanique (IMECA) et Michelin Air Service (MAS) dont la Compagnie Générale des Etablissements Michelin détient plus de la moitié du capital et dont le siège est situé sur le territoire français.

L'ensemble des sociétés constitue « le Groupe France » au titre du présent Accord.

Toute nouvelle société intégrant le Groupe France après signature du présent Accord, parce qu'elle satisfait ou vient à satisfaire aux critères d'appartenance définis ci-dessus pourra, après avoir reçu l'acceptation de la société dominante, solliciter son entrée dans le champ d'application du présent Accord. L'entrée dans ce champ d'application se fera par la signature d'un avenant au présent Accord.

Les mesures prévues par le présent Accord ne sont pas toutes applicables à l'ensemble des sociétés constituant le Groupe France tel que ci-dessus défini. Dans ce cas, il sera spécifié dans chacun des chapitres, voire à l'intérieur des chapitres, le champ d'application des mesures.

7  
JA JF AD CC UB SP SS GG TB

# PARTIE 1

## LA STRATEGIE DE REMUNERATION ET DE BENEFITS, LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

---

CHAPITRE 1 : STRATEGIE DE REMUNERATION ET DE BENEFITS

CHAPITRE 2 : GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'objet de la présente partie est de définir les dispositifs pour les salariés qui poursuivront leur carrière chez Michelin. A cet effet, le groupe s'engage à poursuivre l'évolution de sa politique salariale et ses « benefits » et définir des dispositifs innovants pour accompagner les salariés dans leurs évolutions ou leurs reconversions professionnelles pour leur permettre de se former aux emplois de demain.

## **CHAPITRE 1 : STRATEGIE DE REMUNERATION ET DE BENEFITS**

### **1. 1 STRATEGIE DE REMUNERATION**

#### **1.1.1 POLITIQUE SALARIALE SUR LA PERIODE 2021-2023**

Les sociétés MFPM, PLA, CSM et MTP vont poursuivre leur politique consistant à faire évoluer la médiane des salaires par Niveaux de Responsabilité Individuelle (NRI) vers la médiane de référence marché.

Cette évolution sera réalisée en deux étapes :

- 1ère étape : en octobre 2021, pour les NRI : J, K, L, M, N, O et P, la médiane des salaires pour chacun d'eux évoluera pour atteindre 98% de leur médiane de référence marché Hay respective.  
Il est précisé que la médiane de référence pour MTP pourrait être celle de la MFPM en raison du projet de fusion-absorption de MTP par la MFPM.
- 2ème étape : ces quatre sociétés s'engagent à proposer dans le cadre des futures Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) un alignement à fin 2022
  - Des TH médians,
  - Des salaires médians,de chaque NRI, à leur médiane de référence marché respective de l'année considérée.

La mise en œuvre de ces évolutions sera présentée lors des bilans de politique salariale présentée dans le cadre des NAO respectives.

Ainsi à fin 2022, la médiane des salaires par NRI sera supérieure ou égale à 100% de leur médiane de référence marché 2022 respective (C&B Alternative pour les salariés agents et Hay pour les salariés collaborateurs et cadres).

Par ailleurs, lesdites sociétés prennent l'engagement que lorsqu'un salarié est promu au NRI supérieur, son salaire ne soit pas inférieur à 85% de la médiane de référence marché de l'année considérée.

#### **1.1.2 ACQUISITION DU 13<sup>EME</sup> MOIS POUR LES SALARIES AGENTS DE LA MFPM**

Il a été décidé de faire évoluer les conditions d'acquisition du 13<sup>eme</sup> mois pour les salariés agents de la MFPM.

Il convient de rappeler qu'il faut aujourd'hui quatre ans à un agent, à compter de son embauche, pour acquérir son 13<sup>ème</sup> mois en totalité conformément à l'accord du 30 juin 2006 « portant sur la suppression du compte-points, la modernisation de la structure salariale et l'amélioration de la prime d'ancienneté ».

La période d'acquisition du 13<sup>ème</sup> mois se fera désormais en une seule fois et dès la première année d'activité en tenant compte de la date d'entrée aux effectifs. Cette disposition sera mise en œuvre au 1<sup>er</sup> décembre 2021.

### **1.1.3 PRIME D'ANCIENNETE POUR LES SALARIES AGENTS ET COLLABORATEURS**

Pour les sociétés MFPM, PLA et CSM la formule du calcul de la Prime d'Ancienneté (PA) pour les salariés agents et collaborateurs demeure inchangée.

La PA se calcule avec l'ancienneté acquise, appréciée au 31 décembre de l'année en cours. Elle s'acquiert à partir de la première année et elle évolue avec :

- La valeur du point mensuel,
- Le coefficient du salarié,
- Le nombre d'années d'ancienneté entre 1 et 15 ans.

Ces trois sociétés s'engagent à proposer dans le cadre des futures NAO, une évolution du plafond de l'ancienneté pris en compte dans le calcul de la PA, pour la faire évoluer de 15 ans à 18 ans, en trois fois :

- Passage du plafond de l'ancienneté de 15 à 16 ans en 2022,
- Passage du plafond de l'ancienneté de 16 à 17 ans en 2023,
- Passage du plafond de l'ancienneté de 17 à 18 ans en 2024.

Tous les salariés agents et collaborateurs ayant 15 ans et plus d'ancienneté seront concernés par l'application de cette disposition.

## **1.2 STRATEGIE CONCERNANT LES BENEFITS CESU ET PEE**

En matière de « benefits », il est rappelé que la politique du Groupe France est de pouvoir proposer une offre aux salariés pouvant répondre à chacune des étapes de leur vie personnelle.

L'ensemble des sociétés ayant déjà mis en place le Chèque Emploi Service Universel (CESU)<sup>1</sup> et celles bénéficiaires du Plan Epargne Entreprise (PEE)<sup>2</sup> les feront évoluer comme suit :

Pour la période 2021-2023, les abondements évolueront comme suit :

- CESU pour chacune des tranches en passant de :
  - 40% à 80% pour la première tranche (0 à 500€)
  - 30% à 50% pour la deuxième tranche (500€ à 1 000€)
  - 20% à 40% pour la troisième tranche (1 000€ à 1 500€)

<sup>1</sup> CGEM, CSM, MAS, MFPM, MTP

<sup>2</sup> CGEM, CSM, ESM, IMECA, MAS, MFPM, MTP, PLA, RESICARE, TYREDATING

A fin 2023, l'abondement maximum aura ainsi évolué de 89% en passant de 450€ à 850 €.

- PEE pour chacune des tranches en passant de :
  - 70% à 100% pour la première tranche (0 à 360€)
  - 25% à 35% pour la deuxième tranche (360€ à 1 035€)
  - 15% à 25% pour la troisième tranche (1 035€ à 2 430€)

A fin 2023, l'abondement maximum aura ainsi évolué de 50% en passant de 630€ à 945€.

L'évolution de ces abondements sera progressive sur les années 2021, 2022 et 2023. Ils seront mis en œuvre respectivement au 1<sup>er</sup> septembre 2021, 1<sup>er</sup> janvier 2022 et 1<sup>er</sup> janvier 2023 comme précisé dans le tableau ci-après.

Abondement		Aujourd'hui	2021	2022	2023
CESU	Tranche 1 0 à 500€	40%	60%	70%	80%
	Tranche 2 500€ à 1 000€	30%	30%	40%	50%
	Tranche 3 1 000€ à 1 500€	20%	20%	30%	40%
PEE	Tranche 1 0 à 360€	70%	90%	100%	100%
	Tranche 2 360€ à 1 035€	25%	25%	35%	35%
	Tranche 3 1 035€ à 2 430€	15%	15%	15%	25%
Mise en œuvre			01/09/2021	01/01/2022	01/01/2023

## CHAPITRE 2 : GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

### 2.1 STRATEGIE DU GROUPE ET SES EFFETS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI

Michelin est confronté depuis une dizaine d'années à de profondes transformations structurelles du marché mondial du pneumatique, marqué notamment par l'arrivée massive de produits à bas coûts. Le Groupe Michelin doit donc accompagner les évolutions stratégiques de ses activités pour préparer l'avenir.

Ces évolutions concernent :

- **Les activités pneumatiques** : pour les produits et services, il s'agit d'évoluer vers une mobilité plus sûre et plus accessible, en lien avec l'impératif de durabilité environnementale.
- **Services & solutions** : le Groupe Michelin est reconnu comme étant leader de solutions et pour sa capacité à orchestrer des services à forte valeur ajoutée. L'objectif est de continuer à progresser dans ce domaine avec l'augmentation exponentielle d'objets connectés.

- **Les matériaux de haute technologie :** le Groupe Michelin a acquis une expertise reconnue dans la physique et la chimie des matériaux de haute technologie, leur simulation, leur procédé, leur industrialisation et leurs applications. Le Groupe Michelin ambitionne de valoriser cette expertise sur de nouveaux domaines et de nouveaux marchés.
- **Expériences :** Il s'agit de faire bénéficier à l'ensemble des activités du Groupe Michelin, des opérations business de Michelin Expériences (dans le domaine de la gastronomie et de l'hôtellerie) qui permettent de tisser au quotidien avec les clients une relation de proximité et dynamique.

L'évolution de ces activités stratégiques a et continuera d'avoir un impact sur les compétences de demain.

L'enjeu pour le Groupe Michelin dans les années à venir est davantage centré sur les compétences que sur l'emploi ou le poste. A cet effet, les besoins en compétences comportementales et professionnelles ont été identifiés selon les activités, comme précisé dans les deux tableaux ci-après.

- **Compétences comportementales**

Pour mener à bien la stratégie de croissance durable, indispensable à la pérennité du Groupe Michelin, l'évolution des comportements constitue un facteur de réussite déterminant.

L'ensemble des salariés sont et devront être acteurs de ce modèle pour faire évoluer individuellement et collectivement la manière d'être et d'agir.

Cinq compétences comportementales prioritaires soutiennent ce modèle, à savoir :

- Inspirer les autres,
- Avoir une vision et faire preuve d'alignement,
- Avoir la conscience de soi,
- Être orienté résultats,
- Responsabiliser les salariés et les équipes,

Ces compétences doivent être associées aux comportements collectifs suivants :

- Collaborer plus efficacement,
- Prendre des initiatives,
- Prioriser pour accélérer la réalisation des projets qui sont les plus porteurs.

<b>LES BESOINS EN COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES CHEZ MICHELIN</b>		
<b>COMPÉTENCES EXISTANTES</b>		
Travail en équipe & collaboration	S&S, Personnel, Com, RDI, Finance, M&S	<b>NOUVELLES COMPÉTENCES</b>  Agilité S&S, M&S  Esprit digital Qualité Garantie promesse au client, Finance  <b>+ I CARE</b> Inspirer les autres Vision et alignement Conscience de soi Orientation résultat Responsabilisation des personnes et des équipes
Réseautage	Personnel, RDI, Supply-chain, M&S	
Créativité & Innovation	Admin, Finance, Supply Chain, M&S	
Adaptabilité	S&S, RDI, M&S	
Orientation client	Personnel, Communication, M&S	
Apprentissage continu	Administration, Personnel	
Développer et animer un réseau	Méthodes indus, <u>Purchasing</u>	
Entrepreneuriat	M&S, S&S	
Résolution de problèmes	S&S, <u>Purchasing</u>	
Initiative	Administration, Finance	
Responsabilisation	<u>Purchasing</u> , Personnel	
Impact & influence	Communication, Finance	
Réflexion stratégique	Finance, sales	

Handwritten notes and signatures: JH, JP, OS, CE, UB, FG, JB, SP, S.

- Compétences professionnelles

<b>LES BESOINS EN COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES CHEZ MICHELIN</b>		
<b>DIGITAL</b>	Culture digitale Recrutement, <u>sourcing digital</u> Engagement et pub digitale Social <u>selling</u> , réseaux sociaux Prospection et vente digitales Méthodes BI, digitales, stats, maths Technologie d'apprentissage, social <u>learning</u> Sécurité de l'info et des solutions digitales	Méthodes Indus, Administration, SE, Personnel, M&S Personnel Communication M&S M&S Finance Personnel IS/IT
<b>DATA</b>	Exploration des données et analyse Visualisation et présentation des données Internet des objets Gestion des données Big data Science des données et visualisation des données COE : analyse, données Comprendre et utiliser la donnée Machine <u>learning</u>	Méthodes Indus, <u>Quality GPC</u> , SE, Sales, IS Méthodes Industrielles, IS S&S Administration, M&S Personnel, IS RDI Finance M&S IS/IT
<b>PROJECT MGT</b>		Engineering, Communication, Finance
<b>IA</b>	Intelligence artificielle <u>BI+planning+analyse</u>	Engineering, Personnel Finance
<b>SERVICE</b>	Orientation service Design & management Marketing & innovation	S&S S&S S&S
L'anglais et les mathématiques restent des compétences importantes		

Les nouveaux emplois, quel que soit le métier, tourneront pour l'essentiel autour du digital.

## 2.2 MANAGER ET DEVELOPPER LES SALARIES ET LEURS COMPETENCES

La mission et les politiques de la fonction Personnel ont pour objectif de créer les conditions pour permettre :

- Aux salariés, d'être engagés, de s'épanouir et de développer des compétences valorisées,
- Aux équipes, d'être responsabilisées, compétentes pour améliorer la performance de l'entreprise,
- Aux sociétés du Groupe France de réaliser leurs ambitions économiques, sociales et sociétales.

Pour atteindre ces objectifs, l'ensemble des acteurs doit être impliqué.

- Les salariés sont les acteurs principaux dans le développement de leurs compétences comportementales et professionnelles, pour renforcer leur propre efficacité dans leur poste et pour gérer leur mobilité professionnelle.
- Le manager écoute, conseille et aide ses équipiers dans leur mission. Il est responsable de la fixation de leurs objectifs, de l'appréciation de leur performance et du développement de leurs compétences. Il les accompagne dans leur évolution de carrière.
- Le Partenaire de Développement de Proximité (PDP) accompagne les salariés dans leur développement professionnel. Il les conseille sur leur parcours, au-delà du poste actuel. Le PDP conseille également le manager dans sa pratique managériale. Il garantit le respect des politiques de la fonction Personnel. Il a un rôle de recours pour aider à la résolution des conflits.

Il existe des étapes clés et des outils, décrits ci-dessous, permettant d'accompagner le développement des salariés.

Les politiques de la fonction Personnel sont déployées localement sous la responsabilité des managers et des responsables de la fonction Personnel.

### **2.2.1 LE DESCRIPTIF DE POSTE**

Le descriptif de poste est une description des activités attendues sur un poste donné. Il précise la mission, les principales réalisations clés attendues, les compétences comportementales et professionnelles attendues et est utilisé, par le manager, pour l'évaluation de la performance individuelle.

Le descriptif de poste est rédigé à partir du descriptif d'emploi correspondant. Il est partagé avec le salarié lors de sa prise de poste. Celui-ci doit être actualisé si la mission évolue.

### **2.2.2 LE FEEDBACK FREQUENT**

Le manager échange à une fréquence régulière avec le salarié sur les objectifs en cours, la charge de travail, les difficultés rencontrées et les plans d'actions associés.

Le processus de Feedback Frequent permet d'assurer un suivi régulier, de revoir régulièrement les priorités et d'adapter autant que nécessaire les plans d'actions.

Il a aussi pour objectif de définir les actions permettant aux salariés de développer leurs compétences et comportements, afin d'améliorer leur performance au service de l'équipe.

Le salarié peut demander un Feedback à tout moment afin d'identifier avec son manager sa ou ses voies de développement.

Le manager a la responsabilité de créer un environnement favorable au Feedback. Il assure l'objectivité et la transparence de ses remarques et doit s'assurer que les points clés sont enregistrés dans l'outil inTouch dédié.

Il lui appartient de prendre aussi en compte les commentaires d'autres personnes (pairs, managers, etc.) avec lesquels son équipier travaille régulièrement. Il peut solliciter ces commentaires à travers la fonction inTouch « demander un retour ».

### **2.2.3 LA REVUE DES PERSONNES**

La Revue des personnes est une pratique qui s'appuie sur les principes suivants :

- Nous recrutons des personnes pour un parcours, centré sur un métier, et nous veillons à les intégrer rapidement au sein du Groupe,
- Nous accompagnons chaque personne et favorisons sa mobilité au sein du Groupe, afin de lui permettre de réaliser son potentiel,
- Nous reconnaissons les managers en tant que "développeurs de personnes" et coaches d'équipe et ainsi, comme contributeurs clés à la performance du Groupe.

La Revue des personnes est l'opportunité pour chaque salarié de voir sa performance, ses ambitions professionnelles et le développement de ses compétences évalués dans une approche collective au moins une fois par an pour les salariés collaborateurs et cadres et une fois tous les six ans pour les salariés agents.

Le manager direct, son PDP et d'autres managers qui ont une relation de travail avec ledit salarié participent à cette réunion.

Les points suivants sont abordés et formalisés à l'aide du formulaire de Feedback Frequent :

- Les aspirations professionnelles, la performance et les compétences actuelles du salarié,
- Les progrès du salarié depuis la dernière revue par rapport aux attentes de la fonction actuelle et de son éventuel plan de développement,
- La mobilité géographique du salarié,
- Une évaluation de la capacité et du rythme du salarié à assumer des responsabilités supplémentaires,
- Les futurs postes / missions professionnelles en fonction des souhaits du salarié et des besoins du Groupe Michelin.

Après cette Revue des personnes, le manager fera un retour au salarié sur sa performance actuelle, ses axes d'améliorations, ses opportunités de formation et ses options en matière de parcours professionnel futur. Elle servira à alimenter les plans de succession, la détection de potentiels et l'éligibilité des salariés à des programmes de formation.

#### **2.2.4 LE JOB POSTING**

Le Job Posting contribue à rendre les salariés premiers acteurs de leur développement en leur permettant de connaître la plupart des postes à pourvoir à un moment donné, d'avoir la possibilité de postuler sur les postes ouverts en cohérence avec leurs compétences et leur niveau de responsabilité, de participer à une sélection équitable et finalement de changer de poste.

Le processus de Job Posting permet aux managers d'organiser la succession de leurs équipiers, d'exprimer un besoin pour de nouveaux équipiers et de les choisir par un processus de sélection équitable.

Les principes appliqués sont :

- Les salariés sont responsables de candidater à une ou plusieurs offres publiées pour changer de poste, construisant ainsi leur propre parcours de carrière,
- Les managers sont responsables de créer les offres de postes et de sélectionner leurs nouveaux équipiers parmi les candidats pour assurer la continuité de leur activité, maintenir une cohésion sociale au sein de leur équipe et donner l'opportunité aux salariés de se développer,
- Les PDP sont responsables de publier les offres de postes,
- Les PDP accompagnent les salariés et les managers pour garantir l'efficacité et la qualité du Job Posting,
- Toutes les étapes sont exécutées en toute transparence.

## 2.2.5 LA GESTION PROACTIVE DES TALENTS

Au-delà de ce processus standard de la gestion du personnel, la communauté des PDP doit agir pro activement pour :

- Développer des salariés ayant des talents<sup>3</sup> particuliers,
- Entretenir des viviers<sup>4</sup> pour les emplois spécifiques,
- Gérer des plans de succession sur les postes critiques.

### 2.2.5.1 Développer des salariés aux talents particuliers

Les objectifs recherchés dans le développement des salariés aux talents particuliers sont :

- Prendre en compte les capacités de développement professionnel rapide de certains salariés,
- Retenir les salariés au potentiel prometteur et maintenir l'attractivité du Groupe Michelin,
- Préparer la succession pour les postes de Direction.

Lors de la Revue des personnes, manager et PDP identifient les salariés susceptibles d'alimenter un vivier de talent, puis les PDP ont la responsabilité de leur proposer des opportunités de développement appropriées.

### 2.2.5.2 Entretenir des viviers pour les emplois spécifiques

Les viviers ainsi constitués permettent d'assurer une continuité dans le pourvoi des postes des emplois spécifiques par des salariés ayant l'expérience et les compétences professionnelles appropriées.

Ce sont des emplois à forte spécificité Michelin nécessitant une expérience professionnelle préparée (parcours) et demandant une anticipation particulière. Les PDP Groupe ou les Responsables De Pôle constituent et maintiennent ces viviers pour assurer la succession.

### 2.2.5.3 Gérer des plans de succession sur les postes critiques

La finalité des plans de succession sur les postes critiques est de ne pas laisser vacants les postes les plus critiques en anticipant les successions.

Les postes critiques sont des postes qui ne peuvent pas rester vacants plus de trois mois sans un fort impact business et pour lesquels le nombre de candidatures est limité (peu de pistes similaires, nécessitant une longue préparation, ...).

Les offres pour ces postes ne sont en principe pas publiées dans le Job Posting.

## 2.3 ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans un monde de plus en plus volatile, incertain, complexe et ambigu, il est essentiel de faire preuve d'agilité, de réactivité et d'adaptabilité.

<sup>3</sup> Un talent est un ensemble de potentiel, compétences et expériences.

<sup>4</sup> Un « vivier de talent » ou un « vivier pour succession » est une liste de salariés au talent similaire.

L'évolution de plus en plus rapide des compétences nécessite une capacité à apprendre en continu pour améliorer ses compétences et à en acquérir de nouvelles.

Le développement des personnes est donc au cœur des préoccupations du Groupe Michelin.

Dans ce contexte, les orientations pour les trois prochaines années dans ce domaine visent à offrir à chacun et chacune la possibilité de développer ses compétences de façon plus autonome en vue d'accomplir ses missions actuelles et futures et de maintenir son employabilité.

En complément des formations traditionnelles telles que la formation au poste, en salle, et le tutorat, de nouveaux moyens de développement viennent et continueront de venir enrichir l'offre :

- Offre pédagogique digitale (e-learning ; webinars ; serious game, etc...),
- Ateliers d'accompagnement entre pairs, entre équipes,
- Etc...

Ces moyens permettront à chacun de développer ses compétences professionnelles et comportementales au moment où le besoin est identifié.

### **2.3.1 IDENTIFICATION DES COMPETENCES DES SALARIES**

Dans un contexte où chacun et chacune est acteur de son développement, le Groupe Michelin met à la disposition de ses salariés les moyens :

- D'évaluer ses compétences,
- D'identifier les compétences à développer,
- De définir les formations et autres moyens de développement pour y parvenir.

Cette identification des compétences est fondamentale pour aider les salariés à se projeter dans son ou ses futurs postes et définir, en liaison avec leur PDP et/ou manager, les formations pour y parvenir.

### **2.3.2 OUTIL IN TOUCH FORMATION**

Le Groupe Michelin faisant de l'autonomie des salariés une de ses priorités, pour favoriser l'accès de tous à l'offre de formation, un nouvel outil, inTouch Formation, a été mis à disposition de tous.

Accessible depuis inTouch et rapprochant l'offre de formation du référentiel de compétences, cet outil s'inscrit parfaitement dans les orientations du Groupe Michelin que sont la simplification, la digitalisation et la responsabilisation.

Les professionnels de la formation veillent à enrichir et actualiser leur catalogue de formations au regard des besoins et des nouvelles possibilités technologiques et pédagogiques.

Depuis le début de l'année 2020 :

- Les salariés en France ont la possibilité de consulter en ligne le catalogue de formations en lien avec des compétences visées. Ils connaissent les sessions de formation planifiées et peuvent s'y inscrire directement. Ils accèdent à des formations aux modalités diverses (e-learning, classes virtuelles, présentielles...), au récapitulatif de leurs demandes de formation et visualisent leur historique de formations.

- Les managers sont systématiquement informés des demandes de formation de leurs équipiers. Ils ont une vision d'ensemble sur leurs formations et peuvent les inscrire directement à des formations s'ils le souhaitent.

### 2.3.3 POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT DES FORMATION CERTIFIANTES

Au sein du Groupe France, des certifications sont d'ores et déjà proposées en Anglais (TOEIC & BULATS), en Français (VOLTAIRE), en Bureautique (PCIE), dans le métier du Progrès (Green Belt), en Management (PMM Certification Manager) ainsi que sur le Socle de compétences (CLEA).

Consciente du rôle essentiel de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi et l'épanouissement des salariés, la branche du caoutchouc a développé divers outils et dispositifs afin de favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle.

Considérant que les métiers du caoutchouc nécessitent la maîtrise de compétences et de savoirs spécifiques aux entreprises de la branche et qu'aucune certification professionnelle correspondante n'existe, l'accord de branche invite les entreprises à mettre en œuvre des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Les conditions de mise en œuvre du CQP sont les suivantes :

- Le CQP s'appuie sur un référentiel d'activités permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis,
- La demande peut être formulée par le salarié ou l'employeur,
- La démarche de CQP nécessite l'accord du salarié et de l'employeur,
- Le candidat est évalué en situation réelle de travail, par un évaluateur habilité par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de branche,
- Le jury se réunit à l'initiative de la CPNE,
- La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité absolue des membres présents ou représentés du jury paritaire,
- Après l'obtention du CQP le candidat reçoit le certificat d'obtention du CQP.

La volonté du Groupe France est de progressivement transformer ses formations métiers en formations certifiantes et ainsi mieux valoriser ses formations à l'externe.

Pour les CQP ouverts au niveau de la branche du caoutchouc, la MFPM et PLA proposent :

- Une validation CQP « Opérateur de fabrication » et « Conducteur d'Equipements Industriels » selon le poste tenu à tous les salariés agents de fabrication en contrat de professionnalisation.
- Une validation CQP « animateur d'équipe » (équivalent Responsable d'Îlot) pour les promotions internes des salariés agents ou collaborateurs vers des postes de Responsable d'Îlot.

### 2.3.4 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Conformément à la loi sur la Formation Professionnelle du 5 Mars 2014, chaque salarié possède un Compte Personnel de Formation (CPF) qui lui permet d'accéder à un ensemble de formations certifiantes ou qualifiantes dans un objectif de développer son employabilité.

Dans un intérêt partagé entre le salarié et son entreprise, le salarié, si cela est possible, utilisera son CPF pour suivre la formation certifiante ou qualifiante qu'il a définie avec son manager et/ou son PDP. La formation se fera pendant le temps de travail.

Par ailleurs, tout salarié reste libre d'utiliser son CPF, sans l'accord de son entreprise, pour des formations éligibles, qui seront alors suivies en dehors de son temps de travail.

Le site Internet, pour toutes informations sur le CPF et notamment pour la création de son Compte Personnel Formation est : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

### **2.3.5 LA MANUFACTURE DES TALENTS**

Le 6 janvier dernier, le Groupe Michelin a annoncé un projet ambitieux, LA Manufacture des Talents qui résulte de la conviction et de l'ambition du Groupe Michelin de s'adapter aux mutations du monde du travail en préparant les salariés aux métiers de demain, tant dans le tertiaire que dans l'industrie et en favorisant les rapprochements entre secteurs privés et académiques.

LA Manufacture des Talents se veut un pôle ouvert à tous et inclusif qui associera entreprises, associations, écoles, collectivités... pour proposer une expérience d'apprentissage différente.

LA Manufacture des Talents donnera ainsi les moyens aux personnes de tous les horizons de développer leurs talents pour construire leur futur. Élèves, étudiants, salariés, inactifs, personnes en décrochage, ... disposeront d'un accompagnement personnalisé, centré sur leurs savoirs, savoir-faire et savoir-être, porté par des intervenants référents.

## **2.4 FAVORISER LES DEBUTS DE CARRIERE**

Le Groupe France s'engage à poursuivre sa politique active en faveur de l'insertion des jeunes dans l'emploi et à intensifier ses actions dans les domaines décrits ci-dessous.

### **2.4.1 STAGIAIRES ET ALTERNANTS**

#### **2.4.1.1 Engagement concernant les stages et les formations en alternance**

Le Groupe France entend poursuivre son engagement en faveur des stagiaires et des alternants sur la période 2021-2023.

- Chaque année, le Groupe France s'engage à accueillir, pour la période 2021-2023, entre 250 et 350 stagiaires. Les sujets de stages proposés sont directement en lien avec l'activité des services et leurs besoins.
- Chaque année, le Groupe France s'engage aussi à accueillir, pour la période 2021-2023, entre 350 et 450 alternants.

Pour Michelin, le recours aux stages et aux formations en alternance est un moyen concret et pratique pour les étudiants de se familiariser avec la vie en entreprise, de découvrir les possibilités offertes par le Groupe Michelin en termes de carrière et de se faire connaître. C'est aussi l'occasion de détecter les talents et les compétences dont le Groupe a besoin.

### 2.4.1.2 Accueil et intégration des stagiaires et alternants

Le stagiaire ou alternant est généralement accueilli par son tuteur qui présente l'équipe dans laquelle il va travailler, fait visiter les lieux, s'assure qu'il dispose du matériel pour mener à bien sa mission et le forme à la sécurité et à la sûreté.

Quelques semaines après leur arrivée, un dispositif d'intégration d'une demi-journée est mis en place pour les stagiaires (de 3 à 6 mois) et les alternants des sites MFPM. L'objectif poursuivi est de leur permettre de découvrir l'entreprise, de se constituer un réseau et d'initier leur développement personnel.

Depuis mars 2020, ce dispositif d'intégration est proposé en format digital à tous les stagiaires et alternants afin de garantir la meilleure intégration possible malgré le contexte sanitaire.

Les autres sociétés du Groupe France ont leur propre processus d'accueil et d'intégration.

Afin d'accompagner les alternants et stagiaires en fin de contrat, le Groupe France propose depuis plusieurs années la possibilité de participer au dispositif « Rencontres Carrières » : le but étant de les aider à développer leur employabilité, de découvrir les métiers dans lesquels le Groupe recrute, et s'ils le souhaitent, de postuler.

## 2.4.2 NOUVEAUX EMBAUCHES

### 2.4.2.1 Engagement de recrutement

Le Groupe France précise que, pour la période 2021-2023, les prévisions d'embauche en CDI seront entre 100 et 150 agents par an et entre 150 et 180 collaborateurs ou cadres par an.

### 2.4.2.2 Accueil, Intégration et Formation des nouveaux Embauchés

Le nouvel embauché en CDI, quel que soit son statut, bénéficie d'un dispositif d'accueil et d'intégration. La qualité de l'accueil et de l'intégration est un des éléments déterminants pour assurer un bon départ dans le Groupe France.

Le programme d'accueil et d'intégration met chacun en condition de réussite et permet :

- De découvrir et de mieux connaître son entreprise,
- De se constituer un réseau,
- D'initier son développement professionnel.

L'accueil permet de découvrir :

- Le site à travers son histoire, ses activités, son organisation,
- La vie sur le site avec l'aménagement et l'organisation du temps de travail, les déplacements, la restauration, la communication et toutes autres informations pratiques, les règles de sécurité, ....
- Le service d'affectation avec son mode de fonctionnement, les relations avec les collègues de travail ou avec les autres services.

L'intégration des salariés se déroule en plusieurs étapes :

- Accueil sur le site d'affectation,
- Le représentant du Service du Personnel et le manager guident le nouvel embauché dans ses premiers pas dans l'entreprise,
- Un parcours d'intégration :

Pour les agents, une journée d'intégration sur site est prévue le premier jour d'arrivée dans l'entreprise, et est composé de conférences et d'ateliers interactifs qui portent sur les fondamentaux du Groupe Michelin et la découverte de l'environnement (rencontre avec la Direction du site, visite du site et découverte du poste, fabrication du pneu, mes principaux contacts), informations sureté et sécurité. Dans certains cas, une seconde journée d'intégration et d'échanges peut être organisée un mois après.

Pour les collaborateurs et cadres, une journée d'accueil est prévue à Clermont-Ferrand afin de présenter le Groupe Michelin et ses fondamentaux. Compte tenu du contexte sanitaire, cette journée d'intégration peut être réalisée en format digital. Cette journée est suivie d'un stage de fabrication pneumatiques (Stage Hévéa). Le mois suivant, les cadres réalisent un stage terrain de découverte en industrie d'une durée de deux semaines (ou dans certains cas un stage commerce de deux jours).

Les collaborateurs et cadres (L, M, N) sont conviés à participer six mois après leur arrivée dans l'entreprise, à un séminaire « Better Way to Start » de trois jours à Clermont-Ferrand composé de conférences, d'ateliers interactifs et de visites qui visent à continuer la découverte pour « Comprendre comment contribuer à la performance de l'Entreprise ».

Les cadres (NRI  $\geq$  à K) participent à un séminaire « La Session » pendant trois semaines à Clermont-Ferrand. Ce séminaire est composé de conférences, visites, ateliers interactifs, forum métier. Il permet de s'approprier les fondamentaux et la stratégie du Groupe Michelin et de travailler sur des axes de développement personnel et professionnel. Compte tenu du contexte sanitaire, ce séminaire d'intégration peut être réalisé en format digital.

En termes de formation, chaque nouvel embauché bénéficie d'un Plan Individuel de Formation (PIF). Le manager évalue avec le nouvel embauché, les écarts entre les compétences détenues et celles attendues, identifiant ainsi les besoins en formation. Le manager s'appuie pour cela sur les descriptifs d'emploi et de compétences. Cette formation initiale permet de qualifier le salarié pour le poste.

Les autres sociétés du Groupe France ont leur propre processus d'accueil, d'intégration et de formation pour leurs nouveaux embauchés.

### 2.4.3. TUTORAT

L'organisation du transfert des compétences et de transmissions des savoirs est très importante pour garantir la continuité de nos savoir-faire.

La fonction Tutorale qui regroupe les missions de « tuteurs », « compagnons », « parrains » est définie dans un référentiel Groupe France, de même que les compétences nécessaires et les modalités prévues à l'exercice de ces missions, et leur interaction avec le poste de travail habituel.

Handwritten notes in blue ink:   
Top right: GB, SB   
Middle right: SP   
Bottom right: S   
Bottom center: CD, CC, LB   
Bottom left: FF, JP

Les salariés en charge de la transmission des savoirs dans le cadre de ces missions sont volontaires et choisis par le manager et le PDP en raison de leur compétence professionnelle, s'appuyant sur leur expérience reconnue.

Le descriptif de poste des salariés identifiés comme tuteur potentiel, précisera le temps maximum à consacrer à cette mission (30% en principe). Dans les objectifs du salarié, cette mission sera prise en compte.

Une formation complémentaire sera proposée, afin de développer les qualités pédagogiques et compétences nécessaires à la mission de tuteur.

La complémentarité des connaissances et des expériences entre les générations favorise une meilleure et rapide intégration professionnelle des nouveaux embauchés, contribue à instaurer un bon climat de travail et permet de développer l'esprit d'équipe par enrichissement mutuel. Dans ce cadre, la priorité sera donnée aux salariés « seniors » pour ce type de mission.

En outre, la mission de tutorat peut faire l'objet d'une reconnaissance par le niveau « référent » pour une partie des tuteurs.

## 2.5 MOBILITE PROFESSIONNELLE

### 2.5.1 MOBILITE FONCTIONNELLE INTERNE

La mobilité fonctionnelle interne concerne les salariés poursuivant leur parcours professionnel au sein du Groupe Michelin et qui peuvent être amenés à changer de métier ou évoluer au sein de leur métier soit parce qu'ils le souhaitent soit parce que leur poste peut être supprimé ou les compétences nécessaires pour la tenue du poste doivent évoluer.

Les salariés restent acteurs de leur développement et de leur choix d'orientation professionnelle, et ils seront accompagnés dans leur réflexion par des acteurs et partenaires internes. Pour le projet d'évolution des activités tertiaires, une équipe SP dédiée aux mobilités fonctionnelles internes sera constituée au sein de l'établissement MFPM de Clermont-Ferrand.

Il convient de préciser que de nouveaux outils complémentaires aux outils existants seront mis à disposition des salariés concernés tel qu'exposé ci-dessous.

Enfin, un espace digital dédié pour accompagner les salariés dans cette mobilité fonctionnelle interne sera accessible à l'adresse suivante :

<https://michelingroup.sharepoint.com/sites/Intranet-France/SitePages/Projet-de-simplification-et-competitivite-France-2021-2023.aspx>

#### 2.5.1.1 Principe de gestion des mobilités fonctionnelles

Pour les salariés dont le poste n'est pas impacté par le projet d'évolution des activités industrielles et tertiaires le processus de gestion « marche courante » s'applique en utilisant notamment le Job Posting.

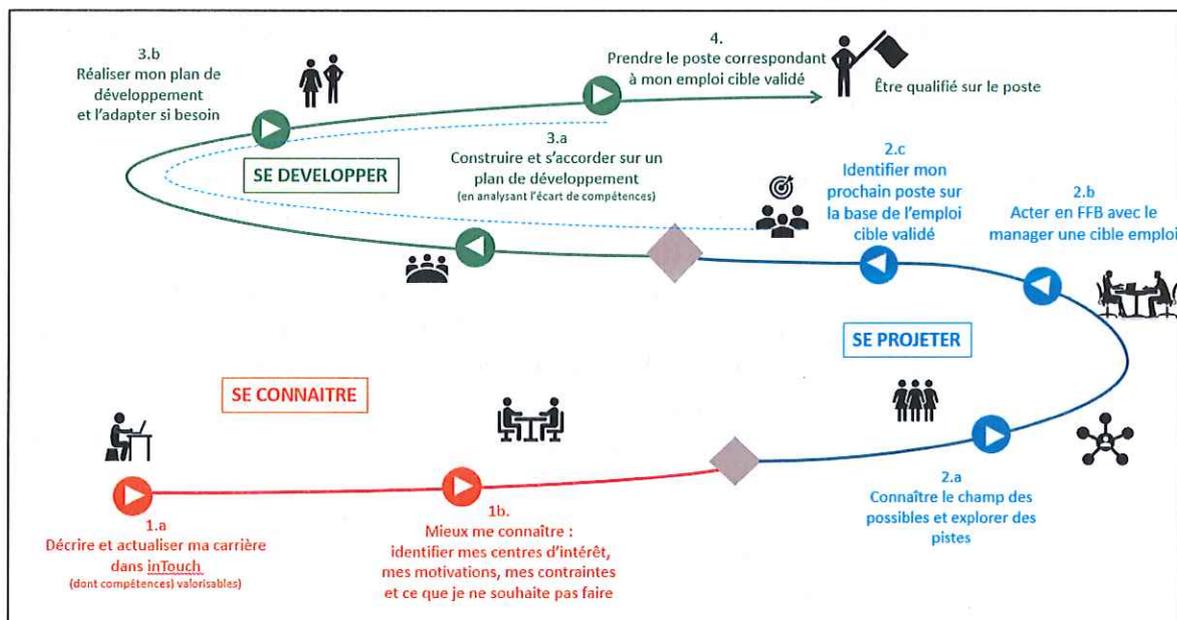
Pour les salariés dont le poste est supprimé ou évolue et qui ne sont pas volontaires à une mobilité externe, les principes suivants s'appliqueront :

1. Le processus de gestion « marche courante » s'appliquera si un poste correspondant aux compétences du salarié est disponible.
2. Dans le cas contraire, les salariés seront accompagnés pour définir une nouvelle orientation professionnelle au cours d'un parcours de formation ou de reconversion.
3. Une fois la faisabilité de cette nouvelle orientation confirmée, et en fonction du besoin d'acquisition de compétences qui en découle, les salariés seront orientés dans des parcours de formation appropriés de niveau 1 à 3.
  - Niveau 1 ou upskilling dans le cas d'une évolution professionnelle avec un écart de compétences limité et nécessitant une formation inférieure à 3 mois (formation courte).
  - Niveau 2 ou reskilling pour une reconversion professionnelle vers des emplois hors du métier d'origine ou dans le même métier avec un écart de compétences important et nécessitant une formation supérieure à 3 mois (formation longue) avec un niveau d'accompagnement approprié.
  - Niveau 3 pour une reconversion plus longue et plus complexe avec par exemple une formation externe. Les salariés concernés seront accompagnés dans le programme CONNEXIONS (cf. article 2.5.2).

### 2.5.1.2 Le parcours de la formation/reconversion

Le parcours, schématisé ci-après, se décompose en trois étapes successives, plus ou moins longues en fonction de chacun et de l'emploi cible visé :

- Se connaître
- Se projeter
- Se développer



Handwritten notes and initials in blue ink at the bottom right of the page, including "GG", "JB", "SP", "83", "CP", "CE", and "CB".

### Etape 1 : Se connaître

La première étape est un prérequis pour tous les salariés qui consiste à préparer une présentation synthétique de son parcours professionnel et lancer la réflexion sur sa future orientation.

- 1.a : Le salarié décrit ou actualise son profil dans l'onglet carrière de inTouch pour offrir une vue synthétique de son parcours professionnel et de ses compétences et mettre en visibilité ses ambitions professionnelles.
- 1.b : le salarié démarre une phase de réflexion ; pour cela il dispose d'outils en libre-service dans l'espace digital dédié. Il aura à sa disposition un mémo d'auto-questionnement et un outil de découverte des centres d'intérêt pour l'aider à identifier ses choix d'orientation et les métiers correspondant à son profil. Si nécessaire et en concertation avec son PDP, le salarié peut être orienté vers un Accompagnement à l'Orientation Professionnelle (AOP), voire un bilan de compétences externe.

### Etape 2 : Se projeter

La deuxième étape consiste à évaluer les différentes pistes de reconversion envisagées, retenir la plus réaliste pour la construction du plan de développement et identifier un poste.

- 2.a : Le salarié identifie, si besoin avec l'aide de son manager, une ou plusieurs cibles emplois ou postes potentiels.
- 2.b : Le PDP et le manager évaluent la faisabilité du parcours de reconversion au regard des futurs besoins du Groupe et de l'écart de compétences (durée de reconversion) à combler. Le Local Competency Manager (LCM) peut aider à analyser l'écart de compétences. La cible est alors confirmée par le salarié et le manager avant la définition du parcours de développement.
- 2.c : Le salarié, via le Job Posting, identifie un poste correspondant à l'emploi cible validé et postule. Si le candidat est retenu, le calendrier de prise de poste est négocié entre le PDP et le manager d'accueil, en fonction du plan de développement nécessaire. Le manager d'origine facilitera la mise à disposition du salarié. La préparation du plan de développement est accélérée si besoin.

### Etape 3 : Se développer

La troisième et dernière étape a pour objectif d'élaborer le plan de développement lié à la cible emploi ou au poste identifié.

- 3.a : Le manager d'origine aidé du manager d'accueil définit un plan de développement avec le PDP ou le Partenaire de Développement Support (PDS). Si besoin le PDP ou le PDS sollicite directement le LCM de l'emploi cible pour compléter le parcours à proposer au salarié.
- 3.b : Le besoin de formation nécessaire à l'acquisition de compétences pourra être plus ou moins important :
  - Evolution professionnelle : pour une formation inférieure à 3 mois avec un écart de compétences limité.
  - Reconversion professionnelle vers des emplois hors de son métier d'origine ou dans son métier avec un écart de compétences important (formation supérieure à 3 mois avec un niveau d'accompagnement adhoc).

Handwritten notes in blue ink:  $\pi$ ,  $ff$ ,  $as$ ,  $ce$ ,  $GB$ ,  $LB$ ,  $SP$ ,  $SB$ .

### 2.5.1.3 Les outils du parcours de la formation/reconversion

Pour chacune des étapes du parcours à réaliser le salarié aura à sa disposition, en plus des fonctionnalités connues de inTouch, de nouveaux dispositifs qui seront accessibles dans un espace digital dédié. Il y sera précisé la description des étapes de la mobilité interne et la mise en visibilité des moyens humains et matériels à chacune des étapes :

- Memo d'auto-questionnement,
- Découverte de ses centres d'intérêt,
- Cartographie proximité entre métiers (Heat Map), cartographie permettant d'identifier les métiers les plus proches du métier occupé en termes de compétences professionnelles et comportementales,
- Competency matching, outil d'aide à la réflexion qui mesure l'écart des compétences professionnelles et comportementales entre les compétences actuelles du salarié et celles nécessaires pour un autre emploi qui l'intéresserait.

### 2.5.1.4 Les acteurs du parcours de la formation/reconversion

En plus de leur manager et PDP, les salariés seront accompagnés dans leur parcours de formation/reconversion par un PDS qui sera en support des PDP pour l'établissement de Clermont-Ferrand.

Le PDS sera le PDP des salariés dont le poste est effectivement supprimé et à ce titre, il les accompagnera dans la définition et la réalisation d'une nouvelle orientation professionnelle en adéquation avec les besoins du Groupe et les orientera vers le dispositif d'accompagnement approprié pour trouver un nouveau poste.

Le PDS assurera le rôle de coordinateur entre les managers, PDP d'origine et d'accueil ainsi qu'avec les accompagnants Connexions, les managers de compétences, afin de fluidifier le parcours de reconversion et identifier les opportunités de poste.

Il aura également la possibilité de préempter un poste et donc de donner priorité à un salarié dont le poste a été supprimé au lieu de publier le poste sur le Job Posting.

## 2.5.2 CONNEXIONS

Pour faciliter les parcours internes dans un contexte de transformation lié notamment :

- Aux évolutions des besoins de compétences,
- Au besoin de simplification et de compétitivité.

Le Groupe France propose aux salariés deux types d'accompagnement spécifique portés par le programme « CONNEXIONS ».

### 2.5.2.1 Accompagner la construction d'un parcours professionnel

Sur sollicitation du PDP, CONNEXIONS propose aux salariés collaborateurs et cadres un accompagnement dans leur réflexion sur leur orientation professionnelle grâce à un encadrement par des accompagnants spécialisés. Chaque salarié reste le premier acteur de sa réflexion, basée sur ses compétences et ses centres d'intérêts.

Cette démarche appelée « AOP » (Accompagnement à l'Orientation Professionnelle) permet de définir et d'aider le salarié à définir un projet professionnel sur la base d'une réflexion structurée et de gagner ainsi en autonomie lors de la recherche de postes.

Grâce à un accompagnement personnalisé, chaque salarié pourra construire et réaliser un parcours de formation, interne et/ou externe, complété par des mises en situation, en vue de se préparer à un nouvel emploi ou un nouveau métier grâce à l'acquisition de nouvelles compétences.

### **2.5.2.2 Accompagner la capitalisation des expériences avant un départ en retraite**

Dans les deux années précédant la fin d'activité, CONNEXIONS offre plusieurs possibilités permettant aux salariés de transmettre leurs compétences et leurs savoirs, à travers :

- Des missions d'expertise et de transmission de leurs compétences métier auprès d'autres équipes du Groupe,
- Du mécénat de compétences auprès d'une association ou d'un organisme à caractère d'intérêt général, validé par l'entreprise.

### **2.5.3. ESPACE MOBILITE EXTERNE**

Pour la période 2021-2023, l'Espace Mobilité externe permettra aux salariés non éligibles à la mesure de mobilité externe volontaire dans le cadre des accords annuels de RCC, de bénéficier d'un accompagnement pour leur réflexion concernant une éventuelle évolution professionnelle externe.

Cet espace permettra aux salariés d'être d'informés, conseillés et aidés dans leur choix d'orientation externe tout au long de leur parcours professionnel, en toute confidentialité (réalité marché, lien avec les acteurs incontournables APEC, CCI, OPCA, cabinets de conseil...).

Dans ce cadre plusieurs outils peuvent être proposés comme le bilan de compétences, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou les différents congés légaux (congé pour création d'entreprise, congé pour convenance personnelle ou congé sabbatique).

L'Espace Mobilité externe peut être activé par le salarié lui-même dans le cadre d'une démarche personnelle ou par le manager/PDP, si ces derniers sont sollicités en premier lieu par le salarié au sujet de son projet professionnel.

Pour une demande d'information de la part du salarié, un entretien avec un conseiller sera réalisé en toute confidentialité. A partir du moment où la mise en œuvre d'un des dispositifs présentés sera sollicitée par le PDP et/ou le manager, ces derniers seront informés.

### **2.5.4. MOBILITE GEOGRAPHIQUE INTERNE EN FRANCE**

Les évolutions d'effectifs liées au projet d'évolution des activités industrielles et tertiaires dans les trois prochaines années, incitent le Groupe France à favoriser la mobilité géographique des salariés :

- De l'établissement de Clermont-Ferrand vers les établissements industriels de la MFPM et sociétés industrielles (PLA, CSM) et
- Entre établissements industriels de la MFPM et/ou sociétés industrielles (PLA, CSM).

L'évolution du parcours professionnel d'un salarié peut donc nécessiter une mutation géographique vers un autre établissement de la MFPM ou vers une autre société du

Groupe en France. Le salarié bénéficie alors d'un accompagnement destiné à prendre en compte la situation familiale et les contraintes personnelles de chacun dans le cadre de cette mobilité géographique.

Dans les situations définies au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article, la prime de mobilité, la prime concernant l'accompagnement à la recherche d'emploi du conjoint et la compensation des écarts de forfait et/ou de primes liés au changement de poste pour les salariés postés, feront l'objet de dispositions spécifiques décrites ci-dessous en cas de déménagement du salarié et de sa famille. Elles s'appliqueront rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

A l'exception des points ci-dessus, les règles standards de la mobilité géographique définies par le Groupe France (concernant notamment la compensation écart de loyer, le double loyer, l'aide à la recherche d'un nouveau logement, le déménagement et l'indemnité d'aménagement dans le nouveau logement) s'appliqueront.

#### **2.5.4.1 Prime de mobilité avec déménagement du salarié et de sa famille**

Le montant de la prime de mobilité, versée en une seule fois le mois de la mutation, sera égale à :

- 15 mois de salaire brut pour une mutation de l'établissement de Clermont-Ferrand dans les activités tertiaires vers un établissement industriel/société industrielle, pour accompagner des suppressions de poste,
- 15 mois de salaire brut pour une mutation entre 2 établissements industriels/sociétés industrielles ou d'un établissement industriel/société industrielle vers le site des Gravanches, pour éviter une mobilité externe volontaire sur le site d'origine,
- 6 mois de salaire brut pour une mutation entre 2 établissements industriels/sociétés industrielles, sans être inférieure à un plancher de 18 000 euros bruts.

Dans ce cadre, les salariés concernés s'engageront pour une durée minimum de quatre ans au sein de l'établissement/société d'affectation. En cas de retour à l'initiative de l'entreprise, la prime de mobilité sera conservée par le salarié. En cas de démission durant cette période, le remboursement sera proportionnel au nombre de mois restant à courir.

Concernant les mutations vers l'établissement MFPM de Clermont-Ferrand (à l'exception du site des Gravanches), vers IMECA ou MTP, les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas. Il en est de même pour les mutations des « Directeurs Site » quel que soit leur établissement d'origine. Dans ces cas, les règles standards de la mobilité géographique définies par le Groupe France s'appliquent.

#### **2.5.4.2 Accompagnement du/de la conjoint(e)**

Cette prestation réalisée par le cabinet Right Management, sera proposée pour les conjoint(e)s (mariés, pacsés, concubins ou vie maritale) :

- En poste, contraints de démissionner pour suivre le salarié,
- Déjà en recherche d'emploi dans le cadre de Pôle emploi,
- Souhaitant venir ou revenir dans l'emploi.

Pour les conjoint(e)s en poste, contraint(e)s de démissionner dans le cadre de la mobilité de la famille, une indemnité de 2 000 euros bruts sera versée au salarié.

La mobilité géographique de la famille peut être l'opportunité pour le/la conjoint(e) de s'interroger sur son parcours professionnel.

Un accompagnement spécifique d'une durée pouvant aller jusqu'à neuf mois sera mis en place.

L'accompagnement du /de la conjoint(e) démarrera dès lors que le salarié en a fait la demande pour son/sa conjoint(e) et au plus tard dans les trois mois après l'arrivée du/de la conjoint(e) dans la région d'accueil.

L'objectif de l'accompagnement sera de proposer un programme individuel à la recherche d'une situation professionnelle sur la région d'accueil.

La prestation devra permettre aux/dit(e)s conjoint(e)s de pouvoir bénéficier d'un accompagnement personnalisé et de maximiser les chances de succès de trouver ou retrouver un emploi.

En préalable à la démarche d'accompagnement, une première rencontre avec le/la conjoint(e) pourra être organisée. Il s'agira, lors de ce premier entretien d'identifier les attentes, de confronter la pertinence et l'adéquation des expériences ou projets de la personne avec les réalités économiques et sociales de la région d'accueil.

Dans un deuxième temps, le consultant et le bénéficiaire définiront les objectifs et finalités de l'accompagnement pouvant se traduire par la nécessité de faire totalement ou partiellement les étapes suivantes, à savoir :

- Un diagnostic professionnel et personnel ; un pré-diagnostic pourra être réalisé à distance par le consultant de la région d'accueil si la décision de mobilité doit être plus éclairée,
- Une validation de l'adéquation de ses objectifs professionnels et personnels avec le marché local, pour lui permettre de fixer des objectifs de repositionnement réalistes sur la base de ses compétences, motivations, besoins, atouts et limites,
- Une formation à la stratégie et aux techniques d'approche du marché,
- Une approche active du marché de l'emploi,
- Un approfondissement sur l'opportunité de créer sa propre activité.

Si le/la conjoint(e) saisit l'opportunité de la mobilité pour se perfectionner dans un domaine ou réaliser un projet de formation/reconversion, validé par le consultant, le coût de la formation pourra être pris en charge par l'entreprise dans la limite d'un montant de 4 000 euros HT, en l'absence de prise en charge par un organisme de la formation professionnelle.

L'entreprise prendra entièrement en charge les frais de la recherche d'emploi du conjoint réalisée par le cabinet Right Management.

### 2.5.4.3 Compensation écart de forfait et/ou de primes liés au changement de poste

Si le changement de poste conduit éventuellement à un changement d'horaire entraînant une diminution du forfait et/ou une diminution du montant des primes liées au poste, une compensation à hauteur de 75% de la perte mensuelle sera versée au salarié pendant 18 mois.

### 2.5.4.4 Cas spécifique des salariés concernés par le projet Services & Solutions

Les salariés occupant un poste d'Opérateur De Flottes (ODF), d'Itinérant, de Correspondant Opérationnel Région, de Responsable Opérationnel Région ou de fonction support opérationnel, qui sera supprimé dans le cadre du projet S&S et qui accepteront une mobilité au sein de la MFPM ou vers une société industrielle du Groupe en France bénéficieront :

- D'une prime de mobilité en cas de déménagement du salarié et de sa famille de 15 mois de salaire brut, versée le mois de la mutation,
- Du rachat du véhicule de fonction, selon les règles actuellement en vigueur, avec ou sans déménagement du salarié et de sa famille, sans condition d'ancienneté dans le poste.

		Primes versées sur 4 ans				
		A	A+1	A+2	A+3	
Catégorie véhicule	Somme de référence	100%	75%	50%	25%	Total = Somme de Ref. x 2.5
<b>1 (ODF)</b>	5700	5700	4275	2850	1425	14250
<b>A</b>	7500	7500	5625	3750	1875	18750
<b>B</b>	8700	8700	6525	4350	2175	21750
<b>C</b>	10200	10200	7650	5100	2550	25500

- De l'accompagnement du/de la conjoint(e) tel que précisé à l'article 2.5.4.2,
- Des autres dispositions de la mesure de mobilité géographique (Compensation de l'écart de loyer, double loyer, aide à la recherche d'un nouveau logement, déménagement, indemnité d'aménagement dans le nouveau logement, ...)

Dans ce cadre, les salariés concernés s'engageront pour une durée minimum de quatre ans au sein de l'établissement/société d'affectation. En cas de retour à l'initiative de l'entreprise, la prime de mobilité sera conservée par le salarié. En cas de démission durant cette période, le remboursement sera proportionnel au nombre de mois restant à courir.

## 2.6 SALARIES EXERCANT DES FONCTIONS SYNDICALES

En application des principes d'équité et de non-discrimination, le Groupe France assure un déroulement de carrière, pendant le mandat et à l'issue du mandat, et une évolution de la rémunération dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des salariés.

Pour la MFPM, l'application de ce principe est décrite dans l'accord du 17 octobre 2018 « La nouvelle dynamique du dialogue social ».

Pour les autres sociétés, il s'agit des accords du 26 octobre 2018 pour PLA, du 19 décembre 2018 pour MTP et du 29 juillet 2019 pour CSM.

Par ailleurs, en application des dispositions de l'article L.2141-5-1, une garantie d'évolution sur l'ensemble de la durée de leur mandat, de leur rémunération, au sens de l'article L.3221-3, est instituée en faveur des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L.2411-1 et aux articles L.2142-1-1, lorsque le nombre d'heures de délégation (dotation théorique définie par les dispositions légales et conventionnelles applicables dans l'entreprise et l'établissement) dont ils disposent sur l'année, dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail. Ainsi ces salariés bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale chaque année aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues, au titre de la politique salariale applicable à l'année considérée, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (même niveau de responsabilité individuelle) et dont l'ancienneté dans l'entreprise est comparable.

De plus, l'évaluation des compétences acquises dans le cadre d'un mandat de DS et DSC ont été décrites dans le cadre d'un groupe de travail, auquel certaines organisations syndicales représentatives ont participé, portant sur les « compétences des IRP ». L'objectif est de prendre en compte les compétences ainsi acquises dans le parcours de carrière des représentants du personnel pour notamment définir un nouveau projet professionnel. C'est un process applicable uniquement sur la base du volontariat.

Avec les membres du groupe de travail, une charte et un processus d'évaluation des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat ont été définis.

## **2.7 ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE**

Afin de favoriser un aménagement des fins de carrière et permettre aux salariés de préparer la transition entre leur activité professionnelle et leur retraite, il est rappelé :

- L'existence de la retraite progressive,
- L'offre de formation de préparation à la retraite.

### **2.7.1 RETRAITE PROGRESSIVE**

Le dispositif de retraite progressive est un dispositif légal qui permet de poursuivre une activité rémunérée à temps partiel, tout en percevant une partie de sa pension de retraite.

Ce dispositif est ouvert aux salariés qui le souhaitent, dès lors qu'ils en remplissent les conditions légales et que leur activité permet un passage à temps partiel. Il nécessite donc l'accord du salarié et de l'entreprise.

Les conditions pour bénéficier de la retraite progressive versée par la Sécurité Sociale sont :

- Avoir atteint l'âge légal applicable selon la génération, diminué de deux ans, sans pouvoir être inférieur à 60 ans,

- Justifier d'une durée d'assurance retraite et de périodes reconnues équivalentes d'au moins 150 trimestres, prise en compte dans tous les régimes de retraite obligatoires auxquels la personne a cotisé,
- Exercer une activité à temps partiel (fixée au minimum à 40% de la durée du travail applicable à l'entreprise et au maximum à 80% de cette même durée).

Ce dispositif peut être mis en œuvre jusqu'à la date de départ à la retraite, tant que seront maintenues les dispositions légales le concernant. Dans la pratique, la retraite progressive sera au maximum de deux ans.

Pour les salariés qui rentreront dans la mesure de pré-retraite volontaire des accords annuels de RCC, il conviendra de vérifier que la période de dispense d'activité est compatible avec le code de la Sécurité Sociale qui fixe la part travaillée d'un salarié en retraite progressive entre 40% et 80% sur douze mois glissants à compter du 1<sup>er</sup> jour de temps partiel.

### **2.7.2 FORMATION « PREPARATION A LA RETRAITE »**

Le programme « La retraite, un nouvel élan » existe déjà depuis plusieurs années et a pour objectif principal d'accompagner les salariés dans leurs démarches liées à la retraite et dans leur réflexion sur la transition entre vie professionnelle et retraite.

Il doit permettre :

- D'aborder positivement l'arrêt prochain de son activité professionnelle,
- De se préparer au changement lié au passage à la retraite,
- De prendre conscience des changements induits et se préparer à y faire face.

Le module se réalise sur une journée et s'adresse à tous les futurs retraités France dans les cinq à douze derniers mois qui précèdent leur départ en retraite.

## **PARTIE 2**

# **MESURES D'ADAPTATION DES EFFECTIFS EN VUE DE FUTURES RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES ANNUELLES**

---

**CHAPITRE 3 : MESURE DE PRE-RETRAITE**

**CHAPITRE 4 : MESURE DE MOBILITE EXTERNE VOLONTAIRE**

Le projet d'évolution des activités industrielles et tertiaires à horizon trois ans entrainera des suppressions de postes et des départs à l'extérieur des Entreprises et Sociétés telles que définies ci-après. Il est rappelé que ces départs se feront uniquement sur la base de volontariat.

Deux mesures sont ainsi prévues :

- La mesure de pré-retraite volontaire,
- La mesure de mobilité externe volontaire.

Dans le cadre de la présente partie, les Entreprises et Sociétés telles que définies ci-après, estimeront le nombre potentiel de départs de salariés volontaires dans le cadre de la mesure de pré-retraite définie au chapitre 3. A partir de ce nombre et en adéquation avec les projets annuels des Entreprises et Sociétés, sera défini le nombre total de suppressions de poste puis le nombre de mobilités externes volontaires maximum.

L'architecture de ce dispositif global de RCC conduit mécaniquement à établir des critères de départage consistant :

- A privilégier, en premier lieu les départs volontaires dans le cadre de la mesure de pré-retraite,
- A définir, en second lieu, les départs volontaires dans le cadre de la mesure de mobilité externe volontaire.

## 1. Nature juridique

La présente partie n'a pas pour objet de répondre aux dispositions de l'article L.1237-19 du code du travail. Elle ne constitue donc pas un accord de rupture conventionnelle collective au sens des dispositions de l'article L.1237-19 du code du travail.

Elle ne fait donc pas l'objet d'une validation par la DREETS.

## 2. Articulation entre la présente partie et les accords annuels de RCC

Il a été convenu avec les OSR signataires la négociation d'accords annuels de RCC en application de cet accord-cadre par lesquels seront réalisées les évolutions des effectifs et des emplois induites par le projet de simplification et de compétitivité au cours des trois prochaines années. L'objectif de cette approche annuelle est de piloter ces évolutions au fur et à mesure de la concrétisation des étapes du projet qui se construiront dans le cadre d'un dialogue social de proximité et de la co-construction.

Chaque accord annuel de RCC définira :

- Le champ d'application de la rupture conventionnelle collective,
- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emploi associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective.

Il est expressément convenu que seront repris in extenso dans chaque accord annuel de RCC, les dispositions concernant la mesure de pré-retraite et la mesure de mobilité externe volontaire telles que définies dans les chapitres 3 et 4 de la présente partie.

Chaque accord annuel de RCC constituera un accord de rupture conventionnelle collective au sens de l'article L.1237-19-1 du code du travail et fera l'objet, dans les conditions prévues par les articles L.1237-19-3 et suivants du code du travail d'une procédure de validation par la DREETS. Il sera rappelé dans chacun de ces accords annuels que les licenciements économiques sont exclus.

## CHAPITRE 3 : MESURE DE PRE-RETRAITE

La mesure de pré-retraite a un double objet :

- Permettre une réduction des effectifs en adéquation avec chacun des projets annuels des établissements concernés,
- Créer des opportunités de mobilité interne lorsque le poste n'est pas supprimé.

Les salariés remplissant les conditions ci-dessous visées auront la possibilité de se porter candidat au départ et de bénéficier, sous certaines conditions, d'une suspension d'activité.

### 3.1 CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Peuvent bénéficier de la mesure de pré-retraite dans le cadre du dispositif légal de RCC, les salariés qui répondent aux conditions suivantes :

- Être salarié de la MFPM, de MTP, de PLA ou de CSM (ci-après définies « les Entreprises »),
- Être employé en contrat à durée indéterminée, que le contrat soit en cours d'exécution ou suspendu à quelque titre que ce soit,
- Pouvoir justifier d'une retraite à taux plein (régime de base Sécurité Sociale) au plus tard le 31/12/2023, soit un départ à la retraite à taux plein au plus tard le 01/01/2024.

Ne sont donc pas éligibles :

- Les salariés employés dans le cadre d'un CDD, d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage,
- Les salariés qui ont notifié leur démission ou leur départ en retraite (la date à retenir concernant la démission ou le départ à la retraite est la date d'envoi de la lettre notifiant la décision du salarié, courriel, LRAR, lettre simple ou remise de ladite lettre en main propre),
- Les salariés qui font l'objet d'une procédure de licenciement (la procédure de licenciement est considérée « en cours » à dater de l'envoi de la convocation à entretien préalable),
- Les salariés qui sont en cours de processus de rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail (le processus de rupture conventionnelle est considéré en cours à compter de la date d'envoi à la DREETS par la société de la demande d'homologation ou d'autorisation de la rupture conventionnelle).

## 3.2 PROCEDURE POUR SE DECLARER VOLONTAIRE

### 3.2.1 PROCEDURE DE PRE-ENGAGEMENT

Un salarié volontaire à la mesure de pré-retraite devra se pré-engager à compter de l'entrée en vigueur du présent Accord, via un lien dédié à cet effet, quelle que soit sa date de retraite de base sécurité sociale à taux plein d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

La périodicité pour se pré-engager dans le cadre des RCC annuelles est définie comme suit :

- Pour la RCC 2021 : dans un délai d'un mois (30 jours calendaires) suivant la date de signature de l'Accord,
- Pour la RCC 2022 : au plus tard au 31 juillet 2021,
- Pour la RCC 2023 : au plus tard au 31 juillet 2022.

Si le salarié ne se pré-engage pas avant l'une des dates précisées ci-dessus, son départ en retraite ne sera pas possible au titre de la RCC choisie. Il le sera au titre de la RCC suivante.

Le choix de la RCC dépend à la fois de la date d'obtention de la retraite de base sécurité sociale à taux plein et des conditions permettant de bénéficier de la dispense d'activité telle que décrites à l'article 3.4.

La RCC 2021 concernera les salariés :

- Pouvant liquider leur retraite à taux plein au plus tard le 01/04/2022 pour les salariés collaborateurs ou ETAM (Employé, Technicien et Agent de Maîtrise) et cadres n'ayant pas travaillé 15 ans en équipe ou non déclarés BOETH auprès des Entreprises depuis au moins 1 an.
- Pouvant liquider leur retraite à taux plein au plus tard le 01/07/2022 pour les salariés agents, collaborateurs ou ETAM et cadres ayant travaillé 15 ans en équipe ou déclarés BOETH (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) auprès des Entreprises depuis au moins 1 an.

La RCC 2022 concernera les salariés :

- Pouvant liquider leur retraite à taux plein au plus tard le 01/04/2023 pour les salariés collaborateurs ou ETAM et cadres n'ayant pas travaillé 15 ans en équipe ou non déclarés BOETH auprès des Entreprises depuis au moins 1 an.
- Pouvant liquider leur retraite à taux plein au plus tard le 01/07/2023 pour les salariés agents, collaborateurs ou ETAM et cadres ayant travaillé 15 ans en équipe ou déclarés BOETH auprès des Entreprises depuis au moins 1 an.

La RCC 2023 concernera les salariés :

- Pouvant liquider leur retraite à taux plein au plus tard le 01/01/2024 pour les salariés collaborateurs ou ETAM et cadres n'ayant pas travaillé 15 ans en équipe ou non déclarés BOETH auprès des Entreprises depuis au moins 1 an.
- Pouvant liquider leur retraite à taux plein au plus tard le 01/01/2024 pour les salariés agents, collaborateurs ou ETAM et cadres ayant travaillé 15 ans en équipe ou déclarés BOETH auprès des Entreprises depuis au moins 1 an.

Le dossier de pré-engagement comportera notamment :

- Les nom, prénom et matricule du salarié,
- La RCC dans laquelle s'inscrit la demande de volontariat,
- Le relevé de carrière tous régimes confondus et
- Le cas échéant l'attestation de départ en retraite anticipée pour les salariés en carrière longue.

Cette étape de pré-engagement par le salarié est nécessaire pour pouvoir s'engager définitivement dans le cadre de cette mesure, étant précisé que l'engagement définitif ne pourra intervenir qu'après validation par la DREETS de l'accord annuel de RCC.

### 3.2.2 ENGAGEMENT DEFINITIF DANS LA MESURE DE PRE-RETRAITE

Comme indiqué précédemment, seul un salarié s'étant pré-engagé dans les conditions de l'article 3.2.1 peut signer une convention individuelle de départ dans le cadre de la mesure de pré-retraite.

La rupture du contrat de travail du salarié volontaire au départ prendra la forme d'un accord de rupture individuel concrétisant la commune intention des parties de rompre le contrat dans le cadre de la mesure de pré-retraite.

La rupture du contrat de travail du salarié ne constitue ni une démission, ni un licenciement et ne donnera pas lieu à un préavis.

- Dès validation de l'accord annuel de RCC par la DREETS, le salarié confirmera, dans un délai d'un mois (30 jours calendaires), son engagement définitif par la signature d'une convention individuelle de départ dans laquelle sera notamment indiqué la date à laquelle débutera la dispense d'activité, la rémunération pendant cette période et la date de départ à la retraite qui est en principe le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'obtention du taux plein (régime de base Sécurité Sociale).

Pour les salariés ayant déjà acquis leur taux plein avant la date de validation de l'accord annuel de RCC, leur date de départ sera le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la validation de l'accord annuel de RCC par la DREETS.

Il est précisé que la date de départ à la retraite pourra, d'un commun accord entre les Entreprises et les salariés, être différé au plus tard au 31 décembre de l'année de la RCC pour laquelle le salarié s'est déclaré volontaire, dans les situations suivantes :

- Le levier entraînant la suppression du poste n'est pas encore mis en œuvre,
- Le salarié n'est pas encore remplacé à son poste ou son successeur n'est pas encore opérationnel.
- Après avoir signé la convention individuelle de départ, chaque candidat, peut se rétracter dans les sept jours calendaires suivant la signature de ladite convention. L'usage de ce droit de rétractation ne requiert aucun motif. La rétractation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Après cette date, la rétractation est sans effet et le processus de rupture du contrat est mené à son terme.

Concernant les salariés protégés, leur départ à la retraite sera soumis aux procédures particulières prévues par le code du travail.

### 3.3 RACHAT DE TRIMESTRES

Les salariés qui auront l'âge légal de départ à la retraite (62 ans) sur la période 2021-2023 mais n'ayant pas acquis un nombre de trimestres suffisant pour bénéficier d'une retraite à taux plein (régime de base sécurité sociale) au 1<sup>er</sup> janvier 2024 pourront bénéficier d'une aide au rachat de trimestres dans les conditions définies ci-dessous.

Il est préalablement indiqué que le ou les trimestres rachetés ne peuvent en aucun cas permettre :

- D'anticiper le départ à la retraite pour des salariés pouvant partir avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024,
- De bénéficier d'une surcote des droits à pension Sécurité Sociale.

Les Entreprises participeront au rachat de 1 à 8 trimestres (sur la base du justificatif du rachat effectif des trimestres qui devra être adressé au PDP) par le salarié comme suit :

- 100% du montant jusqu'à 4 trimestres rachetés,
- 50% du montant du 5<sup>ème</sup> au 8<sup>ème</sup> trimestre racheté.

Le montant à la charge des Entreprises en application de l'alinéa précédent sera soumis à cotisations sociales, contributions sociales et à l'impôt sur le revenu.

La participation des Entreprises au financement du rachat de trimestres ci-dessus visé sera applicable aux trimestres rachetés à compter du 6 janvier 2021.

Pour information, le rachat est possible au titre des années d'études supérieures et/ou des années incomplètes de cotisations (validées pour moins de 4 trimestres).

### 3.4 DISPENSE D'ACTIVITE

#### 3.4.1 PERIODE DE DISPENSE D'ACTIVITE

Une période de dispense totale d'activité précédera le départ à la retraite pour une période maximale de :

- 6 mois pour les salariés agents,
- 6 mois pour les salariés collaborateurs ou ETAM et cadres ayant travaillé 15 ans en équipe et les collaborateurs ou ETAM et cadres déclarés BOETH auprès des Entreprises depuis au moins 1 an,
- 3 mois pour les salariés collaborateurs ou ETAM et cadres n'ayant pas travaillé 15 ans en équipe ou non déclarés BOETH auprès des Entreprises depuis au moins 1 an,

Il est précisé que pour les départs en 2021 la durée de dispense d'activité pourra être fonction de la date de départ à la retraite.

Le salarié pourra remplacer tout ou partie de la période de dispense d'activité par des jours de congés annuels ou jours issus des compteurs temps décrits à l'article 3.5.

Par ailleurs, la période de dispense d'activité pourra être réduite d'un commun accord entre les Entreprises et les salariés, dans les situations suivantes :

- Le levier entraînant la suppression du poste n'est pas encore mis en œuvre,
- Le salarié n'est pas encore remplacé à son poste ou son successeur n'est pas encore opérationnel.

Les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier de leur retraite à taux plein avant la validation de l'accord RCC par la DREETS ne pourront pas bénéficier de la période de dispense d'activité.

### 3.4.2 REMUNERATION

Le calcul de la rémunération pendant la période de dispense d'activité est défini comme suit :

Pour la MFPM :

- Agents : 75% de  $\{[(TH^5+PA+IMH^6) \times \text{forfait payé}] + ICPN^7\}$  et 75% du 13ème mois.
- Collaborateurs et cadres : 75% de la dernière situation annuelle brute, versée en 13 mensualités égales.

Pour MTP :

- ETAM et cadres : 75% de la dernière situation annuelle brute, versée en 12 mensualités égales.

Pour PLA :

- Agents : 75% de  $[(\text{Salaire mensuel} + PA + \text{Composante}) + ICPN]$  et 75% du 13e mois
- Collaborateurs et cadres : 75% de la dernière situation annuelle brute, versée en 13 mensualités égales.

Pour CSM :

- Collaborateurs et cadres : 75% de la dernière situation annuelle brute, versée en 13 mensualités égales + 75% de la moyenne mensuelle des primes de quart sur les 12 derniers mois.

Ce salaire sera soumis à cotisations sociales, contributions sociales et à l'impôt sur le revenu.

### 3.4.3 COTISATIONS RETRAITE ET PREVOYANCE

- **Cotisations de retraite de base et retraite complémentaire**

En plus des cotisations patronales, les Entreprise prendront en charge les cotisations salariales calculées sur la partie de salaire non perçue (25%).

<sup>5</sup> TH : Taux Horaire

<sup>6</sup> IMH : Indemnité Moyenne Horaire - sert à compenser les primes à caractère permanent pendant les absences indemnisées. Les primes prises en compte sont : continu, travaux sales, douches et chaleur professionnelle.

<sup>7</sup> ICPN : Indemnité Compensatrice de Panier de Nuit – cette indemnité à la même valeur que le panier de nuit mais elle est entièrement soumise à cotisations.

○ **Cotisations retraite supplémentaire (Article 83) et prévoyance (incapacité-invalidité-décès)**

Les Entreprises prendront en charge les cotisations patronales et le salarié les cotisations salariales sur la partie de salaire non perçu (25%).

Ceci permet au salarié de conserver le même niveau de couverture retraite et prévoyance sur le salaire de base réel comme s'il avait continué de travailler jusqu'à sa retraite.

○ **Retraite supplémentaire à prestation définie (article 39)**

Les montants du salaire de base et des parts variables seront reconstitués sur la base du temps de travail en vigueur antérieurement à la période de dispense d'activité pour définir l'éligibilité et calculer le montant de la retraite supplémentaire.

### 3.5 COMPTEURS TEMPS ET CONGES ANNUELS

Le compteur repos compensateur et les congés annuels :

- Non pris, acquis au titre de l'année N-1,
- En cours d'acquisition sur l'année N,
- Versés dans le Compte Epargne Temps individuel,

pourront, être pris par le salarié avant l'entrée dans la période de dispense d'activité sous réserve de l'accord de son manager, posés sur tout ou partie de la période de dispense d'activité, ou payés au moment de la rupture du contrat de travail dans le cadre du solde de tout compte.

Le solde des autres compteurs temps : jours de repos, jours de Compte Epargne Temps individuel (hors congés payés afférents à la 5<sup>ème</sup> semaine) et tout compteur de cumul de temps, comme notamment le compteur majoration en temps, ... pourra être pris par le salarié en temps avant l'entrée dans la période de dispense d'activité sous réserve de l'accord de son manager ou posé sur tout ou partie de la période de dispense d'activité, ou payé au moment :

- Du passage en dispense d'activité,
- De la rupture du contrat de travail dans le cadre du solde de tout-compte.

### 3.6 INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE

#### 3.6.1 INDEMNITE CONVENTIONNELLE DE DEPART A LA RETRAITE

Les Entreprises calculeront l'indemnité de départ à la retraite conformément aux dispositions conventionnelles applicables à chacune d'entre elles, parties au présent Accord sans que le montant de cette indemnité ne puisse être inférieur au montant de l'indemnité légale ou, le cas échéant, conventionnelle de licenciement.

Pour les salariés de la MFPM, agents ou ayant été agents au cours de leur carrière, l'indemnité sera complétée des dispositions définies par l'accord d'entreprise du 30 juin 2006 « portant sur la majoration de l'indemnité conventionnelle de départ agents ».

Le calcul de cette majoration s'applique sur la durée effectivement travaillée sous le statut agent dans la période considérée, à condition d'avoir été au statut agent à la date de l'application dudit accord, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

L'indemnité de départ sera calculée sur la base de l'ancienneté acquise à l'âge du départ. Ainsi la période de dispense d'activité est prise en compte dans l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de rupture est celui défini par les dispositions des conventions collectives nationales applicables à chacune des Entreprises (Caoutchouc pour la MFPM et PLA, Chimie pour CSM et la plus favorable entre les conventions du caoutchouc et de Syntec pour MTP).

Pour les salariés postés qui dans les cinq dernières années précédant leur départ à la retraite ont accepté un changement de forfait à la baisse ou quitter un poste en horaire de quart pour un poste en horaire de journée (cas spécifique de CSM), demandé par les Entreprises, ou par la médecine du travail en cas d'inaptitude déclarée, le calcul du montant de l'indemnité de fin de carrière pour les salariés concernés sera réalisé en prenant le forfait de référence le plus élevé des cinq dernières années de la carrière.

### **3.6.2 INDEMNITE SUPPLEMENTAIRE DE RUPTURE LIEE AU COEFFICIENT DE SOLIDARITE APPLIQUE SUR LE MONTANT DE LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE AGIRC-ARRCO**

L'Accord National Interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires Agirc- Arrco, du 30 octobre 2015, instaure à compter du 1er janvier 2019 et pour les générations nées à partir de 1957, un coefficient de solidarité pour inciter les salariés à travailler un an de plus une fois qu'ils ont rempli les deux conditions nécessaires pour partir avec une retraite à taux plein : âge légal et durée de cotisation.

Après le départ à la retraite, les Entreprises verseront (en une seule fois) aux salariés concernés par cette disposition, une indemnité supplémentaire correspondant à la perte annuelle brute sur leur pension de retraite complémentaire, pour chacune des trois premières années de retraite, dans la limite de 67 ans.

### **3.6.3 REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES**

Au regard de la législation actuelle, l'ensemble des indemnités versées suivront les régimes suivants :

- Régime fiscal : exonération totale d'impôt sur le revenu,
- Régime social : exonération dans la limite de deux PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale). L'exonération est subordonnée au versement d'une indemnité ne dépassant pas dix plafonds annuels de la sécurité sociale. En cas de dépassement, les indemnités sont soumises à cotisations et CSG/CRDS dès le 1<sup>er</sup> euro,
- CSG/CRDS : exonération dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Ce montant ne peut cependant pas excéder le montant exonéré de cotisations de Sécurité Sociale. L'exonération est subordonnée au versement d'une indemnité ne dépassant pas dix plafonds annuels de la Sécurité Sociale.

En 2021, le seuil de deux plafonds annuels de Sécurité Sociale est égal à 82 272 euros.

## CHAPITRE 4 : MESURE DE MOBILITE EXTERNE VOLONTAIRE

Il a été décidé qu'un dispositif d'accompagnement pour aider les salariés dans leur projet professionnel sera mis en place. Le cabinet spécialisé HRCP/RH PARTNERS a ainsi été choisi en liaison avec les OSR signataires.

L'objectif est d'aider les salariés éligibles et volontaires dans leur réflexion avant de s'engager effectivement dans cette mesure et de les accompagner pendant le congé de mobilité dans les conditions définies ci-après.

### 4.1 CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Peuvent bénéficier de la mesure de mobilité externe volontaire dans le cadre du dispositif légal de RCC, les salariés qui répondent aux conditions suivantes :

- Être salarié de la MFPM, de MTP, ou PLA (ci-après définies « les Sociétés »),
- Être employé en contrat à durée indéterminée, que le contrat soit en cours d'exécution ou suspendu à quelque titre que ce soit,
- Avoir une ancienneté minimum de cinq ans au sein du Groupe à la date d'entrée en vigueur de chacun des accords annuels de RCC,
- Se situer dans un Niveau de Responsabilité du Poste (NRP) ou une fourchette de NRP, une entité et éventuellement au sein d'une famille d'emplois, définis par l'accord annuel de RCC.

Cette dernière condition résulte notamment d'un travail de gestion prévisionnelle des mobilités qui fait suite à la construction des projets annuels établis par chacune des sociétés (et leurs établissements le cas échéant) concernées par des suppressions de poste. Ces projets présentés aux CSE chaque année selon les dispositions de l'accord de méthode du 8 février 2021, comprendront notamment les données prévisionnelles d'éligibilité à la mesure de mobilité externe volontaire.

Ne sont donc pas éligibles :

- Les salariés qui peuvent justifier d'une retraite à taux plein (régime de base Sécurité Sociale) au plus tard le 31/12/2023, soit un départ à la retraite à taux plein au plus tard le 01/01/2024,
- Les salariés employés dans le cadre d'un CDD, d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage,
- Les salariés qui ont notifié leur démission ou leur départ en retraite (la date à retenir concernant la démission ou le départ à la retraite est la date d'envoi de la lettre notifiant la décision du salarié, courriel, LRAR, lettre simple ou remise de ladite lettre en main propre),
- Les salariés qui font l'objet d'une procédure de licenciement (la procédure de licenciement est considérée « en cours » à dater de l'envoi de la convocation à entretien préalable),
- Les salariés qui sont en cours de processus de rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail (le processus de rupture conventionnelle est considéré en cours à compter de la date d'envoi à la DREETS par la société de la demande d'homologation ou d'autorisation de la rupture conventionnelle).

## 4.2 ADHESION A LA MOBILITE EXTERNE VOLONTAIRE

### 4.2.1 PERIODE DEDIEE A LA REFLEXION AVANT DE S'ENGAGER

Les salariés pourront connaître leur éligibilité après l'avis final des CSE des Sociétés (et leurs établissements le cas échéant) concernant chaque projet annuel entraînant des suppressions de poste.

Entre cet avis final du CSE des Sociétés (et leurs établissements le cas échéant) définissant les conditions d'éligibilité à la mobilité externe telles que définies ci-dessus et jusqu'à la validation des accords annuels de RCC par la DREETS, les salariés éligibles auront la possibilité de rencontrer un consultant du cabinet en charge de l'accompagnement pour les aider à confirmer ou infirmer leur choix d'évoluer à l'extérieur du Groupe.

Si le délai entre l'avis final du CSE et la validation des accords annuels de RCC par la DREETS est inférieur à un mois, la période prévue pour rencontrer un consultant du cabinet sélectionné sera prolongée pour atteindre ce délai d'un mois.

L'engagement définitif du salarié ne pourra être réalisé qu'après la validation par la DREETS de l'accord annuel de RCC et dans les conditions fixées ci-après.

### 4.2.2 PROCEDURE POUR SE DECLARER VOLONTAIRE

Dans un délai de sept jours ouvrés suivant la validation par la DREETS de l'accord annuel de RCC ou le délai d'un mois prévu à l'article précédent, le salarié pourra se déclarer volontaire à la mobilité externe volontaire en utilisant un lien dédié.

Cette déclaration comporte :

- Les nom, prénom et matricule du salarié,
- L'entité,
- Le choix du salarié de bénéficier ou non du congé de mobilité dans les cas où il a déjà un emploi en CDI ou CDD/CTT de 6 mois et plus ou un statut de dirigeant d'une entreprise existante ou une activité rémunérée (auto-entrepreneur) dans les conditions définies ci-après,  
S'il ne répond pas, à l'une de ces conditions, il devra accepter le congé de mobilité pour définir ou finaliser son projet professionnel.

### 4.2.3 CRITERES DE DEPARTAGE

Il est préalablement rappelé, que l'application des critères de départage interviendra à l'issue du délai de sept jours pendant lequel le salarié pourra se déclarer volontaire.

Dans le cas où le nombre de volontaires à la mobilité externe serait supérieur au nombre maximal de mobilités externes prévu, par NRP ou fourchette de NRP, par entité et éventuellement par famille d'emplois, l'ordre de priorité des candidatures sera le suivant :

1. Les salariés justifiant d'un emploi en CDI dans une autre société ou d'un statut de dirigeant d'une entreprise existante ou d'une activité rémunérée (auto-entrepreneur),
2. Les salariés ayant un projet de création/reprise/extension d'entreprise,
3. Les salariés justifiant d'un emploi en CDD/CTT de 6 mois et plus,
4. Les salariés ayant un projet de formation qualifiante,
5. Les salariés n'ayant pas de projet déjà défini.

Si au sein d'un même critère de priorité ci-dessus, le nombre de volontaires est supérieur au nombre de mobilités externes prévu, l'ordre d'arrivée des candidatures sera pris en compte.

Dans le cas où le nombre de volontaires n'atteint pas, la période de volontariat sera prolongée, au plus tard, jusqu'au 31 décembre de la RCC considérée. L'ordre d'arrivée des candidatures sera pris en compte jusqu'à l'atteinte du nombre maximal de mobilités externes.

#### **4.2.4 ENGAGEMENT DEFINITIF DANS LA MESURE DE MOBILITE EXTERNE VOLONTAIRE**

Après application des critères de départage, le salarié confirmera, dans un délai d'un mois son engagement définitif par la signature d'une convention individuelle de rupture précisant notamment la date d'entrée en congé de mobilité et la rémunération pendant cette période.

Après avoir signé la convention individuelle de rupture, chaque candidat, peut se rétracter dans un délai de sept jours calendaires suivant la signature de ladite convention. L'usage de ce droit de rétractation ne requiert aucun motif.

La rétractation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Après cette date, la rétractation est sans effet et le processus de rupture du contrat est mené à son terme.

La rupture du contrat de travail du salarié volontaire au départ prendra la forme d'un accord de rupture individuel concrétisant la commune intention des parties de rompre le contrat dans le cadre de la mesure de mobilité externe volontaire.

La rupture du contrat de travail du salarié ne constitue ni une démission, ni un licenciement et ne donnera pas lieu à un préavis.

Concernant les salariés protégés, la rupture de leur contrat de travail sera soumise aux procédures particulières prévues par le code du travail.

### **4.3 CONGE DE MOBILITE**

Il est précisé qu'il sera proposé aux salariés éligibles à la mesure de mobilité externe volontaire de bénéficier d'un congé de mobilité pour définir et/ou finaliser leur projet professionnel.

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser la mobilité professionnelle d'un salarié volontaire à la rupture conventionnelle collective vers un emploi stable à l'extérieur du Groupe par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Il est rappelé que les salariés ayant déjà un emploi en CDI ou CDD/CTT de 6 mois et plus ou un statut de dirigeant d'une entreprise existante ou une activité rémunérée (auto-entrepreneur) auront la possibilité de refuser le congé de mobilité.

Handwritten initials and marks in blue ink: JF, JP, CE, CD, US, GB, SP, TS, SO.

#### 4.3.1 CAS DES SALARIES SANS CONGE DE MOBILITE

Si le salarié ne souhaite pas adhérer au congé de mobilité, il devra se rapprocher du cabinet en charge de l'accompagnement pour s'assurer que les conditions lui permettant de le refuser sont effectivement remplies.

Le dossier établi avec l'aide du cabinet en charge de l'accompagnement des salariés comportera la recommandation de celui-ci et les pièces justificatives suivantes :

- Dans le cadre d'un CDI, CDD et CTT d'une durée de 6 mois minimum à l'extérieur de la société et du Groupe :
  - La raison sociale et les coordonnées de l'employeur,
  - Une copie de la promesse écrite d'embauche ou du contrat de travail présentant les mentions suivantes : l'intitulé du poste et sa qualification, la date d'entrée en fonction, le cas échéant, la durée de la période d'essai, la durée du contrat...
- Dans le cadre d'un statut de dirigeant d'une entreprise existante ou d'une activité rémunérée (auto-entrepreneur) :
  - Un acte ou document précisant l'existence de l'activité (tel que le K-bis),
  - Un document démontrant le statut de dirigeant,
  - Le bilan de la société et/ou la déclaration d'impôt permettant de justifier l'existence d'une activité rémunérée.

Avant l'engagement définitif du salarié, les recommandations du cabinet seront adressées aux OSR signataires et présentées au cours d'une réunion ad'hoc qui se tiendra dans la période pendant laquelle le salarié se déclare volontaire dans les conditions précisées ci-dessus.

#### 4.3.2 CAS DES SALARIES AVEC CONGE DE MOBILITE

Il est rappelé que le congé de mobilité a pour objectif de permettre aux salariés concernés de définir ou finaliser son projet professionnel.

Il est indiqué que les Sociétés se réservent la possibilité de différer le début du congé de mobilité de trois mois au maximum dans les situations suivantes :

- Le levier entraînant la suppression du poste n'est pas encore mis en œuvre,
- Le salarié n'est pas encore remplacé à son poste ou son successeur n'est pas encore opérationnel.

Cette disposition ne s'appliquera pas aux salariés présentant une offre d'emploi (CDI ou CDD/CTT de 6 mois et plus) ne permettant pas de décaler son entrée en vigueur ou ayant opté pour une formation dont le démarrage ne peut être décalé.

A compter de la prise d'effet du congé de mobilité, le contrat de travail du salarié est suspendu. Le salarié en congé de mobilité est dispensé de travailler pendant la durée du congé de mobilité. Il reste néanmoins soumis à l'obligation de loyauté résultant de son contrat de travail.

Il est rappelé que le salarié dont le contrat de travail est suspendu dans le cadre du congé de mobilité n'est pas en situation de travail effectif. Il n'acquiert donc pas de droit à congés payés, ni de jours de repos, ni d'ancienneté sur cette période.

Pendant le congé de mobilité, il bénéficie :

- De l'accompagnement du cabinet spécialisé,
- D'actions de formation,
- De périodes de travail.

Ainsi, le congé de mobilité permet au salarié de se consacrer pleinement à son projet professionnel, tout en bénéficiant d'un maintien partiel de rémunération.

En adhérant au congé de mobilité, le salarié s'engage à :

- S'investir dans la réalisation de son projet professionnel et, à ce titre, à participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite,
- A informer son entreprise :
  - De toute période de travail dans une autre entreprise en produisant les bulletins de paie permettant d'en attester,
  - De son embauche définitive le cas échéant à l'issue de la période d'essai,
  - De la concrétisation de son projet de création ou de reprise d'entreprise.

Ainsi, lorsque, en l'absence de motif légitime, le salarié ne suit pas une action prévue dans le cadre de son projet professionnel ou ne se présente pas aux rendez-vous fixés avec le cabinet spécialisé, il est mis en demeure par l'employeur, par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge, de réaliser les actions ou de se présenter aux rendez-vous.

Si le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure dans un délai de quinze jours, il sera réputé renoncer au bénéfice de son congé de mobilité.

Son contrat de travail sera, dans ce cas, définitivement rompu à la date de la première présentation du courrier recommandé. Il percevra alors une indemnité de départ équivalente à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et ne bénéficiera pas de la clause de retour telle que définie à l'article 4.3.2.5.

#### 4.3.2.1 Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité est fixée à 12 mois et débutera (le 1<sup>er</sup> jour d'un mois) à la date fixée par la convention individuelle de rupture.

Cette durée est portée à 15 mois pour les salariés de 50 ans et plus et les salariés BOETH déclarés auprès des Sociétés depuis au moins 1 an.

#### 4.3.2.2 Rémunération pendant le congé de mobilité

Durant le congé de mobilité et hors périodes travaillées, le salarié perçoit une allocation mensuelle dont le montant brut est égal :

- A 70% de la rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 derniers mois précédant la date du début du congé de mobilité, soumise à CSG et CRDS, sans que celle-ci ne puisse être inférieure à 85% du SMIC, pendant une durée équivalente à 12 mois,
- A 80% de la rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 derniers mois précédant la date du début du congé de mobilité, sans que celle-ci ne puisse être inférieure à 85% du SMIC, pour la durée du congé excédant la durée de 12 mois dans la limite d'une durée totale de 15 mois.

TH J

CG CC LB  
JB

GG

SP  
SR

Dans l'hypothèse où le salarié aurait été en activité partielle au cours de la période servant de référence au calcul de l'allocation de congé de mobilité, l'impact de l'activité partielle sera neutralisé.

Le salaire de référence pour le calcul de la rémunération versée durant le congé de mobilité comporte tous les éléments de salaire brut ayant servi d'assiette aux contributions versées au régime d'assurance chômage à l'exception des rémunérations perçues pendant la période de référence et ne se rapportant pas à la période considérée et les sommes ayant le caractère de remboursement des frais. Les primes dont la périodicité n'est pas mensuelle sont prises en compte au prorata du nombre de mois compris dans la période de référence.

Pour les salariés n'ayant pas perçu de salaire complet sur les douze derniers mois, notamment en raison d'absences indemnisées telles que la maladie, la rémunération de base et le cas échéant l'IMH des mois impactés par l'absence sera reconstituée.

Cette allocation est exonérée de cotisations sociales, à l'exception de la CSG et de la CRDS ; elle est imposable à l'impôt sur le revenu, dans la limite des douze premiers mois de congé. Au-delà du délai de douze mois, l'allocation est soumise intégralement à cotisations sociales.

La cotisation au régime de mutuelle (frais de santé) sera maintenue selon la clé de répartition habituelle entre la part salariale et la part patronale.

La cotisation au régime de prévoyance sera calculée sur la base de l'allocation de congé de mobilité perçue par le salarié pendant la durée de son congé. Les prestations seront ajustées en conséquence.

#### 4.3.2.3 Aides pour accompagner les projets

##### ▪ Aide pour un projet emploi

Afin de permettre à un salarié de concrétiser son projet emploi, une formation d'adaptation, en vue d'actualiser ses connaissances techniques, ses savoir-faire pratiques ou en vue d'acquérir des méthodes de travail spécifiques, pourra être prise en charge. Le budget individuel est plafonné à 5 000 euros HT par salarié.

En outre, si le nouvel emploi nécessite un changement de résidence principale, le déménagement sera pris en charge conformément aux règles standards définies par les Sociétés concernant la mobilité géographique interne.

##### ▪ Aide pour un projet formation

Afin de permettre à un salarié de s'inscrire dans un projet de reconversion en vue d'un emploi ou d'une création, reprise, extension d'une entreprise, une formation qualifiante, concourante à une reconversion professionnelle du salarié ou à l'acquisition d'une nouvelle qualification, pourra être prise en charge. Le budget individuel est plafonné à 10 000 euros HT par salarié.

En outre, si au terme de la formation, la mise en œuvre du projet professionnel nécessite un changement de résidence principale, le déménagement sera pris en charge conformément aux règles standards définies par les Sociétés concernant la mobilité géographique interne.

▪ **Aide pour un projet de création, reprise, extension d'une entreprise**

Une aide financière de 20 000 euros bruts sera accordée au projet de création/reprise/extension d'une entreprise.

Cette aide sera versée lors de l'inscription au Centre de Formalités des Entreprises (Chambre des Métiers, Chambre de Commerce et d'Industrie, Chambre d'Agriculture, ...) et après immatriculation au RCS ou à la Chambre des Métiers, ... sur présentation des justificatifs.

Une subvention complémentaire de 6 000 euros par emploi salarié créé sera versée par Michelin Développement à la société industrielle, commerciale ou de portage salarial créée par le salarié, dans le cadre de son action volontaire pour dynamiser l'emploi dans les bassins impactés. Cette subvention est imposable.

Le salarié qui s'engagera dans ce type de projet professionnel pourra bénéficier d'une aide à la formation dans la limite de 5 000 ou 10 000 euros HT, en fonction de la nature de la formation (formation d'adaptation ou qualifiante).

En outre, si la mise en œuvre du projet professionnel nécessite un changement de résidence principale, le déménagement sera pris en charge conformément aux règles standards définies par les Sociétés concernant la mobilité géographique interne.

#### 4.3.2.4 Interruption, suspension et fin du congé de mobilité

- Le congé de mobilité ainsi que son indemnisation sont interrompus en cas de congé de maternité, de paternité ou d'adoption.  
A l'issue de ces périodes, le salarié bénéficie à nouveau du congé de mobilité dans les mêmes conditions, étant précisé que le terme du congé de mobilité est alors reporté de la durée de cette absence.
- La période de travail au sein d'une nouvelle entreprise pendant le congé de mobilité le suspend, sans en reporter le terme stipulé dans la convention conclue avec le salarié.

La durée de la suspension du congé de mobilité sera équivalente à la durée du CDD ou CTT d'une durée inférieure à 6 mois ou à celle de la période d'essai en cas d'un CDI ou d'un CDD/CTT d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

Pendant ces périodes de travail, le salarié bénéficiera donc de la rémunération qui sera versée par le nouvel employeur, le versement de l'indemnité de congé mobilité étant alors suspendu pour la durée de ladite période.

- Le congé de mobilité prendra fin lorsque le salarié aura trouvé un nouvel emploi en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois ou aura concrétisé son projet de création, de reprise ou d'extension d'une entreprise et prendra fin au plus tard à l'échéance du terme prévu par la convention conclue avec le salarié.

Le solde de tout compte de l'intéressé sera alors établi et l'ensemble des documents inhérents à la rupture de son contrat de travail lui seront adressés.

#### 4.3.2.5 Clause de retour

Il est rappelé que l'entrée dans le congé de mobilité suspend le contrat de travail qui est rompu au plus tard au terme de ce congé.

Il est cependant précisé que tout salarié qui n'aurait pas concrétisé son projet professionnel au cours de son congé de mobilité pourra revenir au sein du même établissement des Sociétés sur un emploi équivalent, à condition d'en faire la demande avant le terme de celui-ci.

Dans ce cas, il n'y aura pas de rupture d'un commun accord du contrat de travail. Le salarié ne pourra donc pas prétendre au versement des différentes indemnités prévues par le présent Accord.

## 4.4 INDEMNITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les indemnités de rupture seront versées dans le solde de tout compte à la date de rupture du contrat de travail. En cas d'acceptation du congé de mobilité, celles-ci seront versées au plus tard au terme de ce congé.

En cas de refus du congé de mobilité, celles-ci seront versées dès la rupture effective du contrat de travail.

Il est précisé que la somme totale des indemnités de rupture (avec ou sans congé de mobilité) ne sera pas inférieure à une valeur plancher de 60 000 euros bruts.

Les indemnités de rupture du contrat de travail du salarié sont les suivantes :

### 4.4.1 INDEMNITE LEGALE OU CONVENTIONNELLE

Il sera versé au salarié bénéficiaire l'équivalent du montant le plus favorable entre l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Pour la MFPM, cette indemnité sera complétée des dispositions définies par l'accord d'entreprise du 30 juin 2006 « portant sur la majoration de l'indemnité conventionnelle de départ agents » pour les salariés agents ou ayant été agents au cours de leur carrière.

### 4.4.2 INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Le montant de cette indemnité complémentaire est égal à :

- 12 mois de salaire brut pour les salariés bénéficiant du congé de mobilité.
- 20 mois de salaire brut pour les salariés ne bénéficiant pas du congé de mobilité.

#### 4.4.3 INDEMNITE SUPPLEMENTAIRE LIEE A L'ANCIENNETE

Une indemnité supplémentaire dont le montant est fonction de l'ancienneté du salarié est définie comme suit :

- 5 < et ≤ 10 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire,
- 10 < et ≤ 20 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire,
- 20 < et ≤ 30 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire,
- > 30 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire.

L'ancienneté prise en compte est celle acquise le jour précédent l'entrée dans le congé de mobilité ou à la date de rupture du contrat de travail si le salarié refuse le congé de mobilité.

#### 4.4.4 INDEMNITE DE CONCRETISATION RAPIDE DU PROJET PROFESSIONNEL (SI RUPTURE ANTICIPEE DU CONGE DE MOBILITE)

Il est rappelé que le congé de mobilité prendra fin lorsque le salarié aura trouvé un nouvel emploi en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois ou aura concrétisé son projet de création, de reprise ou d'extension d'une entreprise.

Si le terme intervient avant le délai maximal du congé de mobilité le concernant, le salarié percevra l'indemnité de concrétisation rapide du projet professionnel égale à la totalité des montants qui auraient été perçus si le salarié était resté dans le congé de mobilité jusqu'à son terme (le mois de la rupture étant exclu si la rupture intervient en cours de mois).

Il est précisé que, pour un projet emploi, le salarié aura le choix du terme du congé de mobilité : soit dès la prise d'effet du contrat de travail chez le nouvel employeur, soit à l'issue de la période d'essai liée au nouvel emploi. Le montant de l'indemnité de concrétisation rapide du projet variera en conséquence.

#### 4.4.5 SALAIRE DE REFERENCE

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de rupture est celui défini par les dispositions des conventions collectives nationales applicables à chacune des sociétés (Caoutchouc pour la MFPM et PLA et la plus favorable entre les conventions du caoutchouc et de Syntec pour MTP).

#### 4.4.6 REGIME SOCIAL ET FISCAL

Au regard de la législation actuelle, l'ensemble des indemnités versées suivront les régimes suivants :

- Régime fiscal : exonération totale d'impôt sur le revenu.
- Régime social : exonération dans la limite de deux PASS (plafond annuel de la sécurité sociale). L'exonération est subordonnée au versement d'une indemnité ne dépassant pas dix plafonds annuels de la sécurité sociale. En cas de dépassement, les indemnités sont soumises à cotisations et CSG/CRDS dès le 1<sup>er</sup> euro.

- CSG/CRDS : exonération dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Ce montant ne peut cependant pas excéder le montant exonéré de cotisations de sécurité sociale. L'exonération est subordonnée au versement d'une indemnité ne dépassant pas dix plafonds annuels de la sécurité sociale.

En 2021, le seuil de deux plafonds annuels de Sécurité Sociale est égal à 82 272 euros.

#### 4.4.7 COUVERTURE PREVOYANCE ET SANTE

A l'issue du congé de mobilité, le salarié, sous réserve d'inscription au régime d'assurance chômage, aura la possibilité de bénéficier de la portabilité de la prévoyance et de la complémentaire santé (mutuelle).

La portabilité concerne la possibilité du maintien des garanties des couvertures complémentaires prévoyance et de santé appliquées dans les Sociétés aux salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à l'assurance chômage.

Il s'agit des garanties de prévoyance mises en place, mais également de celles relatives aux frais de santé (mutuelle).

Le dispositif de portabilité s'appliquera dès la rupture du contrat de travail pour une durée définie par la loi en fonction de l'ancienneté.

#### 4.4.8 PRIORITE DE REEMBAUCHE

Les salariés bénéficieront d'une priorité de réembauche, à candidatures équivalentes, durant un délai de 24 mois à compter de la date de rupture de leur contrat de travail s'ils manifestent par écrit le souhait de bénéficier de cette disposition dans les 12 mois suivant la rupture de leur contrat de travail.

### 4.5. CAS SPECIFIQUE DES SALARIES CONCERNES PAR LE PROJET SERVICES & SOLUTIONS (S&S)

La mise en œuvre du projet S&S France visant à adapter son modèle opérationnel devraient conduire d'ici fin 2023 :

- A la suppression des postes d'Opérateurs de Flottes, d'Itinérants et de Correspondants Opérationnels Régionaux,
- A une adaptation en conséquence des postes de Responsables Opérationnels Régionaux et des fonctions supports opérationnels.

Au regard de la spécificité de ce projet, il a été décidé de prévoir des mesures adaptées à la mise en œuvre de ce projet.

Il existe deux situations, la mobilité externe vers Euromaster et la mobilité externe vers une société hors du Groupe dont les modalités sont décrites ci-dessous.

#### 4.5.1 CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Peuvent bénéficier de la mesure de mobilité externe volontaire les salariés qui répondent aux conditions suivantes :

- Être employé en contrat à durée indéterminée, que le contrat soit en cours d'exécution ou suspendu à quelque titre que ce soit,
- Occuper un poste dans le NRP ou la fourchette de NRP, l'entité et la famille d'emplois S&S, définis chaque année dans le cadre de la RCC.

Ne sont donc pas éligibles :

- Les salariés qui peuvent justifier d'une retraite à taux plein (régime de base Sécurité Sociale) au plus tard le 31/12/2023, soit un départ à la retraite à taux plein au plus tard le 01/01/2024,
- Les salariés employés dans le cadre d'un CDD, d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage,
- Les salariés qui ont notifié leur démission ou leur départ en retraite (la date à retenir concernant la démission ou le départ à la retraite est la date d'envoi de la lettre notifiant la décision du salarié, courriel, LRAR, lettre simple ou remise de ladite lettre en main propre),
- Les salariés qui font l'objet d'une procédure de licenciement (la procédure de licenciement est considérée « en cours » à dater de l'envoi de la convocation à entretien préalable),
- Les salariés qui sont en cours de processus de rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail (le processus de rupture conventionnelle est considéré en cours à compter de la date d'envoi à la DREETS par la société de la demande d'homologation ou d'autorisation de la rupture conventionnelle).

#### 4.5.2 MOBILITE EXTERNE VERS EUROMASTER

Cette situation existera lorsqu'un CDI chez Euromaster aura été identifié et accepté par le salarié concerné.

Ainsi le salarié pourra bénéficier de la mesure de mobilité externe volontaire dans le cadre de la RCC et percevra les indemnités de rupture (sans congé de mobilité) suivantes :

- **Indemnité légale ou conventionnelle**

Il sera versé au salarié bénéficiaire l'équivalent du montant le plus favorable entre l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Pour la MFPM, cette indemnité sera complétée des dispositions définies par l'accord d'entreprise du 30 juin 2006 « portant sur la majoration de l'indemnité conventionnelle de départ agents » pour les salariés agents ou ayant été agents au cours de leur carrière.

- **Indemnité complémentaire**

Le montant de cette indemnité complémentaire est égal à 20 mois de salaire brut.

- **Indemnité supplémentaire liée à l'ancienneté**

Une indemnité supplémentaire dont le montant est fonction de l'ancienneté du salarié est défini comme suit :

- ≤ 10 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire,
- 10 < et ≤ 20 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire,
- 20 < et ≤ 30 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire,
- > 30 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire.

L'ancienneté prise en compte est celle acquise à la date de rupture du contrat de travail.

#### 4.5.3 MOBILITE EXTERNE HORS DU GROUPE

Cette situation existera lorsque le salarié souhaitera poursuivre sa carrière à l'extérieur du Groupe.

Il bénéficiera des dispositions relatives au congé de mobilité prévues à l'article 4.3 et percevra les indemnités de rupture suivantes :

○ **Indemnité légale ou conventionnelle**

Il sera versé au salarié bénéficiaire l'équivalent du montant le plus favorable entre l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Pour la MFPM, cette indemnité sera complétée des dispositions définies par l'accord d'entreprise du 30 juin 2006 « portant sur la majoration de l'indemnité conventionnelle de départ agents » pour les salariés agents ou ayant été agents au cours de leur carrière.

○ **Indemnité complémentaire**

Le montant de cette indemnité complémentaire est égal à :

- 12 mois de salaire brut pour les salariés bénéficiant du congé de mobilité.
- 20 mois de salaire brut pour les salariés ne bénéficiant pas du congé de mobilité.

○ **Indemnité supplémentaire liée à l'ancienneté**

Une indemnité supplémentaire dont le montant est fonction de l'ancienneté du salarié est définie comme suit :

- ≤ 10 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire,
- 10 < et ≤ 20 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire,
- 20 < et ≤ 30 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire,
- > 30 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire.

L'ancienneté prise en compte est celle acquise le jour précédent l'entrée dans le congé de mobilité ou à la date de rupture du contrat de travail si le salarié refuse le congé de mobilité.

○ **Indemnité de concrétisation rapide du projet professionnel (si rupture anticipée du congé de mobilité)**

Il est rappelé que le congé de mobilité prendra fin lorsque le salarié aura trouvé un nouvel emploi en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois ou aura concrétisé son projet de création, de reprise ou d'extension d'une entreprise.

Si le terme intervient avant le délai maximal du congé de mobilité le concernant, le salarié percevra l'indemnité de concrétisation rapide du projet professionnel égale à la totalité des montants qui auraient été perçus si le salarié était resté dans le congé de mobilité jusqu'à son terme (le mois de la rupture étant exclu si la rupture intervient en cours de mois).

Il est précisé que, pour un projet emploi, le salarié aura le choix du terme du congé de mobilité : soit dès la prise d'effet du contrat de travail chez le nouvel employeur, soit à l'issue de la période d'essai liée au nouvel emploi. Le montant de l'indemnité de concrétisation rapide du projet variera en conséquence.

## PARTIE 3

# LA CO-CONSTRUCTION

---

### CHAPITRE 5 : CO-CONSTRUCTION

Handwritten notes in blue ink: TA JL CY CE LB SP S

## 5.1 OBJET

L'objectif de la co-construction dans le cadre du projet de simplification et de compétitivité des activités industrielles et tertiaires à horizon trois ans est de permettre à chaque site et/ou entité de faire émerger ensemble les meilleures solutions possibles pour construire leur avenir et qu'elles soient portées, appropriées et partagées par le corps social et les équipes de Direction.

## 5.2 PRINCIPES

Il a été convenu avec les OS signataires que la co-construction s'appuie sur les principes suivants :

- Définir une feuille de route du site ou de la fonction pour les activités tertiaires à horizon trois ans et plus,
- Décrire la compétitivité du site (ses forces et ses axes d'amélioration) en apportant des comparatifs avec d'autres usines du Groupe,
- Identifier les leviers de performance économiques, sociaux et environnementaux du site,
- En fonction des leviers, mettre en place des groupes de travail (GT). La composition de ces GT doit être représentative du corps social du site et de la représentation syndicale.

## 5.3 STRUCTURATION DE LA CO-CONSTRUCTION

Il a été décidé de mettre en place au sein des Sociétés un comité de suivi en local et un comité de suivi en central.

### 5.3.1 COMITE DE SUIVI EN LOCAL

**Pour les sites industriels dont les Gravanches** (hors autres sites industriels de Clermont-Ferrand), le comité de suivi en local a pour mission de définir un mode de suivi de la co-construction des projets ainsi que l'identification et le traitement des points de blocage pour aboutir à un projet commun.

Le comité de suivi sera composé :

- De membres permanents :
  - Le Directeur de l'usine, le chef du personnel et/ou le PDP,
  - Deux membres par Organisation Syndicale Représentative du site et un membre par Organisation Syndicale non Représentative du site.
- De membres non permanents : représentants des GT en fonction de l'avancement des projets.

La fréquence des réunions du comité de suivi sera définie en fonction de l'avancement des projets.

Les membres permanents définiront les modalités de la communication à l'ensemble du corps social du site.

Handwritten initials in blue ink: TB, FG, CD, CE, LB, SP, SO, and other illegible marks.

**Pour l'établissement de Clermont-Ferrand** (excepté le site industriel des Gravanches) le comité de suivi en local a pour mission de suivre l'avancement des projets et des pratiques de co-construction mises en œuvre ainsi que l'identification et le traitement des points de blocage pour aboutir à un projet commun.

Le comité de suivi sera composé :

- De membres permanents :
  - Le chef du personnel des entités tertiaires, le chef du personnel des activités industrielles,
  - Deux membres par Organisation Syndicale Représentative de l'établissement et un membre par Organisation Syndicale non Représentative de l'établissement.
- De membres non permanents : des transformation leaders et des chefs de projets en fonction des projets.

La fréquence des réunions du comité de suivi sera définie en fonction de l'avancement des projets et ce dernier pourra en fonction de leur importance au sein d'une même direction ou entité décider de la création d'un comité ad'hoc.

Les modalités de la communication à l'ensemble du corps social de l'établissement seront définies par les membres permanents.

### 5.3.2 COMITE DE SUIVI EN CENTRAL

Le comité de suivi en central assurera un suivi global de l'ensemble des projets et identifiera les éventuelles difficultés liées à la co-construction des projets et/ou leur déploiement.

Le comité de suivi sera composé :

- De membres permanents : le Directeur du Service du Personnel France, le Directeur des Relations Sociales et les Délégués Syndicaux Centraux,
- De membres non permanents : le Directeur des sites industriels ou Responsables des entités pour les activités tertiaires, en fonction des problématiques identifiées, afin de partager l'avancement de la co-construction au sein de leurs sites ou entités.

Le comité de suivi en central se réunira tous les quinze jours et en fonction du besoin.

## **PARTIE 4**

# **LE SUIVI DE L'ACCORD ET L'INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

### **CHAPITRE 6 : SUIVI DE L'ACCORD**

### **CHAPITRE 7 : INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

## 6.1 COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Le présent Accord fera l'objet d'un suivi par une commission constituée à cet effet.

### 6.1.1 MISSION

Cette commission aura pour mission d'assurer le suivi des mesures concernant la pré-retraite, la mobilité interne et la mobilité externe volontaire.

### 6.1.2 COMPOSITION

La Commission de Suivi sera composée de quatre représentants par Organisations Syndicales signataires, de représentants du Groupe France et le cas échéant avec l'appui technique de représentants du cabinet d'accompagnement.

### 6.1.3 PERIODICITE DES REUNIONS

La commission de suivi se réunira une fois par trimestre sur la période 2021-2023 et une fois par semestre en 2024 et, le cas échéant, au plus tard au 1<sup>er</sup> trimestre 2025 pour la globalité des mesures.

Lors de chaque réunion de commission de suivi réunie à l'initiative de la Direction seront communiqués à ses membres les éléments d'information suivants :

- Préretraite :
  - Nombre de départs par année, par statut, par établissement/société ...
- Mobilité externe volontaire :
  - Suivi du nombre de candidatures par établissement/société,
  - Nombre de salariés avec congé mobilité et sans congé mobilité,
  - Nombre de projets emploi, création/reprise d'entreprise, formation,
  - Nature des formations, ...

Le cabinet en charge de l'accompagnement fournira à la commission de suivi toute information utile relative aux actions de mobilité externe volontaire, notamment un état d'avancement des projets professionnels et des formations engagées ainsi qu'un rapport des résultats obtenus.

- Mobilité interne :
  - Nombre de salariés bénéficiant de l'accompagnement à la mobilité professionnelle et la durée moyenne dans les parcours,
  - Nombre d'évolutions professionnelles : upskilling par statut,
  - Nombre de reconversions professionnelles : reskilling par statut,
  - Nombre de mécénats, ...

Concernant la mobilité externe volontaire, il est précisé qu'un bilan sera présenté au cours d'une réunion ad'hoc à la fin de la période d'engagement et après application des critères de départage quand nécessaire.

## 7.1 INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le CSEC de la MFPM et les CSE des sociétés MTP, PLA et CSM seront informés semestriellement de la mise en œuvre des ruptures conventionnelles collectives liées à chaque accord.

Les informations suivantes seront mises à disposition dans leur BDES respectives :

- Preretraite :
  - Nombre de départs par année, par statut, par établissement/société ....
- Mobilité externe volontaire :
  - Suivi du nombre de candidatures par établissement/société,
  - Nombre de salariés avec congé mobilité et sans congé mobilité,
  - Nombre de projets emploi, création/reprise d'entreprise, formation,
  - Nature des formations, ...

## PARTIE 5

# LES DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

---

## CHAPITRE 8 : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

## 8.1 DUREE DE L'ACCORD

Le présent Accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt prévues à l'article 8.4. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023. Le présent Accord prendra fin à cette date.

## 8.2 MISE EN ŒUVRE

La partie la plus diligente (employeur ou organisation syndicale signataire) devra notifier le texte de l'accord signé, par pli recommandé, au plus tard dans les 5 jours qui suivent la date de la signature, à chaque Organisation Syndicale représentative sur le périmètre du présent Accord. Cette notification se fera auprès du Coordonnateur Groupe de chaque Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe France.

## 8.3 REVISION

Le présent Accord pourra être révisé, durant sa période d'application, selon les modalités prévues par les articles L.2232-24 et suivants du code du travail.

Une information devra en être faite à l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception.

L'avenant de révision ne pourra prendre effet que sous réserve de sa validation préalable par l'autorité administrative.

Il est précisé qu'en cas d'évolution de la législation entraînant un report de la date de liquidation à taux plein des pensions de retraite du régime de base de la Sécurité Sociale des salarié(e)s ayant adhéré à la mesure de pré-retraite, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans les plus brefs délais en vue de réviser le présent Accord en conséquence.

## 8.4 FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent Accord fera l'objet des formalités de publicité suivantes, à la diligence de la direction :

- Un exemplaire signé de toutes les parties sera notifié à chaque Organisation Syndicale Représentative,
- Un exemplaire signé de toutes les parties et une version publiable seront déposés sur la plateforme de téléprocédure de la DREETS compétente,
- Un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Le présent Accord sera mis à disposition des salariés auprès du service du personnel des Sociétés et de leurs établissements le cas échéant.

Il fera également l'objet d'une communication simplifiée par affichage aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Clermont-Ferrand, en cinq exemplaires originaux, le 27 avril 2021.

**Pour la M.F.P.M. représentée par :**

Mme Sophie BALMARY



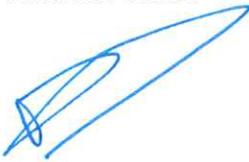
Mme Claudine QUESLEL



**Pour les Organisations Syndicales représentatives :**

**Pour CFDT :**

M. Laurent Bador



M. Catherine Coste



**Pour CFE-CGC :**

M. José Tarantini



M. Tony Bluteau



**Pour SUD :**

M. Jérôme Lorton



M. Philippe Salles



Et avec l'accord des Coordonnateurs Groupe de la CFDT, CFE-CGC et SUD pour signature du présent Accord par CGT-FO, Organisation Syndicale non représentative :

**Pour CGT-FO :**

M. Gérald Girault

