



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

GROUPE

Paris, le 22 novembre 2023

## **Un nouvel accord sur la gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP) signé chez Michelin**

- **Objectif : accompagner l'évolution du Groupe en renforçant le développement professionnel et le parcours de carrière des 16 000 salariés de Michelin en France**
- **Trois priorités : encourager la mobilité interne, proposer un suivi personnalisé pour les postes sensibles, renouveler en profondeur la gestion des fins de carrière**
- **Des modalités innovantes de mise en œuvre pour favoriser le développement professionnel des salariés des sites industriels et pour rendre l'offre de formation plus accessible à tous.**

La direction du groupe Michelin en France, la CFDT et SUD, ainsi que la CGT-FO, ont signé le 9 novembre 2023 un nouvel accord de GEPP pour une durée de trois ans, avec pour objectif de renforcer le développement professionnel et le parcours de carrière des 16 000 salariés de Michelin en France.

Le développement de la stratégie de Michelin dans des activités au-delà de la mobilité, conjugué à des mutations profondes comme la digitalisation ou l'automatisation, va continuer à entraîner de nombreuses évolutions de postes et de métiers au sein du Groupe. Par ailleurs, l'allongement de la vie au travail induite par la récente réforme de retraites nécessite de donner aux salariés de nouvelles perspectives et possibilités pour gérer la dernière partie de leur carrière dans les meilleures conditions possibles.

Dans ce contexte, les cinq sessions de négociation ont permis de coconstruire un accord ambitieux fondé sur une approche innovante, qui permet d'anticiper les nouveaux besoins d'accompagnement des salariés, autour de trois priorités.

### **Le renforcement de la mobilité interne pour tous**

L'accord réaffirme la priorité donnée à la mobilité professionnelle interne pour accompagner les salariés dans cette période de transformation forte des activités et des métiers. Il acte en particulier la priorité donnée au recrutement interne pour pourvoir les créations de poste au sein du Groupe en France pour les trois prochaines années.



## GROUPE

L'accord vise à développer la dynamique des parcours de carrière chez Michelin en renforçant ou améliorant l'ensemble des dispositifs de mobilité interne créés au fil des ans, notamment :

- un accès libre aux postes à pourvoir au sein de l'entreprise via un outil de jobposting ;
- la revue des personnes qui permet de croiser les regards de différents acteurs pertinents pour éclairer le champ des possibles en termes de parcours professionnel et de potentiel d'évolution du salarié ;
- les partenaires de développement de proximité (PDP) qui peuvent conseiller et accompagner le salarié sur des perspectives d'évolution de carrière ;
- l'équipe Orientation Professionnelle qui, à partir d'une démarche d'analyse complète des compétences et appétences, aide un salarié à se projeter sur d'autres emplois ;
- une offre complète de formations disponible en ligne, pour que chaque salarié puisse développer ses compétences métiers, comportementales et générales ;
- la Manufacture Des Talents (MDT), centre de formation interne créé en 2021 à Clermont-Ferrand pour former ou reformer les salariés du Groupe ;
- des dispositifs d'accompagnement à la mobilité géographique.

L'ensemble de ces ressources seront mobilisées et renforcées pour permettre à l'ensemble des salariés de s'engager dans une démarche de développement en trois étapes, tout au long de sa carrière : se connaître, se projeter, se développer.

### **La création d'un dispositif d'accompagnement personnalisé pour les emplois sensibles**

L'accord crée un dispositif d'accompagnement individualisé qui sera proposé aux salariés occupant des emplois dits sensibles, c'est-à-dire des emplois nécessitant un renouvellement des compétences ou une adaptation progressive des effectifs du fait des évolutions du monde du travail (organisationnelles, technologiques, économiques...) ou de la stratégie de l'entreprise.

En sus de l'accompagnement classique, les salariés concernés pourront bénéficier si nécessaire d'un suivi renforcé avec le soutien d'un Partenaire de Développement Spécialisé (PDS) pour retrouver un emploi stable en priorité au sein de l'entreprise.

En complément de l'ensemble des dispositifs d'accompagnement à la mobilité interne fonctionnelle renforcée et afin d'offrir aux salariés toutes les possibilités pour retrouver un emploi stable, un congé de mobilité pourra être mis en place et accessible uniquement aux salariés éligibles et volontaires.



## GROUPE

### **Un renouvellement en profondeur de la gestion des fins de carrière**

Dans un contexte d'allongement de la vie au travail, l'accord propose une démarche innovante reposant en priorité sur les aspirations des salariés concernés pour leurs 5 dernières années d'activité. L'objectif de cette approche est de favoriser l'engagement des salariés jusqu'à leur départ à la retraite et de valoriser l'expérience des seniors.

Dans cette perspective, l'accord permet de proposer à chaque salarié un parcours de fin de carrière adapté à sa situation et à ses aspirations :

- pour ceux qui souhaitent rester très actifs professionnellement : maintien d'une gestion de carrière dynamique ;
- pour ceux qui souhaitent une transition douce vers la retraite : un accompagnement de la retraite progressive (cotisations retraites, maintien de l'indemnité de fin de carrière, postes partagés) ;
- pour ceux qui souhaitent cesser leur activité professionnelle plus tôt : transformation de l'indemnité de fin de carrière en temps, contribution de l'entreprise au rachat de trimestres ...
- pour les salariés des sites de production ayant travaillé plus de 15 ans en équipe alternante : création d'un dispositif particulier d'alimentation du Compte épargne temps.

Enfin, le diagnostic réalisé lors de la négociation avait fait apparaître deux conditions pour réussir la mise en œuvre de l'accord : une meilleure appropriation par les salariés de l'industrie des outils de gestion de carrière et une meilleure accessibilité de l'offre de formation pour l'ensemble des salariés. Pour répondre à ces défis, l'accord instaure un dispositif paritaire innovant sous forme d'*Initiative Exploratoire Personnel*. (IEP), qui permettra à la direction et aux organisations syndicales volontaires de coconstruire les solutions efficaces à développer.

Pour Pierre Février, directeur des relations sociales France « *cet accord est le fruit d'un travail particulièrement constructif avec les membres des délégations des organisations syndicales qui ont participé aux négociations. Il représente un signal fort de la volonté du Groupe de renforcer et de renouveler la démarche d'accompagnement professionnel de l'ensemble des salariés. L'objectif est d'aider les salariés à s'inscrire dans une dynamique active de développement de leurs compétences et de leur permettre de bénéficier de la richesse des possibilités offertes par l'entreprise en termes de parcours professionnel, et ce jusqu'à la fin de leur carrière.* »



## GROUPE

### **A propos de Michelin**

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

SERVICE DE PRESSE DU GROUPE MICHELIN

**+33 (0) 1 45 66 22 22**

7J/7J

[www.michelin.com](http://www.michelin.com)

 [@MichelinNews](https://twitter.com/MichelinNews)

112, avenue Kléber – 75116 Paris