

Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Entre :

Le Groupe, dont le champ d'application est défini ci-après est représenté par la Manufacture Française des Pneumatiques MICHELIN, ci-après désignée « le Groupe », expressément mandatée par la Compagnie Générale des Etablissements Michelin (CGEM), société en commandite par actions, dont le siège social est situé Place des Carmes-Déchaux, 63000 Clermont-Ferrand, pour négocier un accord collectif de groupe,

Représenté par Monsieur Pierre Février, Directeur des Relations Sociales France, dûment mandaté,

D'une part,

Et

D'autre part,

Les Délégués Syndicaux Centraux, attestant représenter les organisations syndicales représentatives et dûment mandatés par leurs fédérations ou organisations à cet effet et faisant fonction de coordinateur syndical Groupe,

L'Organisation syndicale CFDT, représentée par M. Laurent Bador, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

L'Organisation syndicale CFE-CGC, représentée par M. José Tarantini, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

L'Organisation syndicale SUD, représentée par Nicolas Robert, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

Ci-après collectivement dénommées « les parties signataires »

Sommaire

PREAMBULE	4
Article 1 – CHAMP D’APPLICATION	6
Article 2 – LES SALARIES BENEFICIAIRES	6
Article 3 – LES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP	7
3.1 Les salariés reconnus travailleurs handicapés	7
3.2 Les managers	8
3.3 Les équipes du service du personnel	8
3.4 Le Service de Prévention et de Santé au Travail	9
3.5 La commission santé, sécurité et conditions de travail	9
3.6 La Mission Handicap France	10
3.7 Les référents handicap	10
3.8 Les ambassadeurs handicap	12
Article 4 – FAVORISER LES ACTIONS DE RECRUTEMENT ET FACILITER L’INTEGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	13
4.1 Favoriser le recrutement	13
4.2 Faciliter l’intégration	16
Article 5 – POURSUIVRE LES ACTIONS EN FAVEUR DU MAINTIEN EN EMPLOI	18
5.1 Les démarches spécifiques dédiées au maintien en emploi	18
5.2 Des actions favorisant l’employabilité	25
5.3 Des dispositifs liés aux contraintes de la situation de handicap du salarié dans le cadre professionnel	29
ARTICLE 6 - CHANGER LE REGARD SUR LE HANDICAP GRACE AUX ACTIONS DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION	31
6.1 Les actions de formation	31
6.2 Les actions de communication et de sensibilisation des salariés .	35
ARTICLE 7 – ENCOURAGER LES ACHATS AUPRES DU SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE	36
Article 8 – LE PLAN DE SUIVI DE CES ACTIONS	37
Article 9 – DISPOSITIONS FINALES	37
9.1 Mise en œuvre et notification de l’accord	37

9.2 Entrée en vigueur et durée de l'accord	38
9.3 Révision de l'accord	38
9.4 Clause d'interprétation	38
9.5 Clause de sécurisation	39
9.6 Dépôt et publicité de l'accord	39

PREAMBULE

Conformément au volet « People » de sa stratégie, le Groupe a pour ambition à l'horizon 2030 de devenir une référence mondiale pour l'engagement des employés, pour la sécurité au travail et pour la diversité et l'inclusion.

En effet, le Groupe est convaincu que les diversités sont sources de progrès, qu'elles encouragent la créativité et qu'elles nourrissent l'intelligence collective. C'est dans le cadre de cette ambition que s'inscrit la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le Groupe.

En 2017, cette politique s'est concrétisée par la création de la Mission Handicap et la signature d'une convention avec l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées), imprimant ainsi une dynamique avec la mise en place d'un plan d'actions autour de cinq axes : recrutement et intégration, maintien en emploi, formation, sensibilisation et communication, et collaboration avec le secteur protégé et adapté.

En 2021, cet engagement s'est poursuivi par la signature d'un premier accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap entre la société MFPM et l'ensemble des Organisations Syndicales.

La négociation du présent accord s'est basée sur des données chiffrées, constituant le rapport de l'employeur, afin de présenter au début de la négociation la situation du Groupe au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Avec ce nouvel accord, les parties souhaitent pérenniser et faire évoluer la politique Handicap du Groupe afin de développer un climat de confiance propice au maintien en emploi, à l'embauche et à l'intégration dans les équipes de personnes en situation de handicap.

Ces ambitions ont été déclinées au travers des quatre piliers de la politique Handicap:

- Favoriser le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap
- Poursuivre les actions en faveur du maintien en emploi
- Changer le regard sur le handicap grâce aux actions de formation et de sensibilisation
- Encourager les achats auprès du secteur du travail protégé et adapté

A l'issue de cette négociation, les parties ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable dans l'entité ci-après désignée « le Groupe ». Ce Groupe est constitué de la Compagnie Générale des Etablissements Michelin (CGEM) dénommée « Société dominante », et des filiales de celles-ci, dont la CGEM détient plus de la moitié du capital et dont le siège est situé sur le territoire français, nommément désignées au jour de la signature du présent accord :

- Compagnie Générale des Etablissements MICHELIN (CGEM)
- Manufacture Française des Pneumatiques MICHELIN (MFPM)
- SIMOREP et compagnie (CSM)
- Pneus Laurent (PLA)
- Compagnie Financière Michelin (CFM)

Par ailleurs, toute nouvelle société intégrant le Groupe après la signature du présent accord, par ce qu'elle satisfait ou vient à satisfaire aux critères d'appartenance ci-dessus définis sera, après avoir reçu l'acceptation de la Société dominante, adhérente de plein droit au présent accord, sous réserve de la signature d'un avenant constatant la volonté d'adhésion de cette nouvelle société qui devra être signé par les représentants employeurs et salariés de cette dernière.

Article 2 – LES SALARIES BENEFICIAIRES

Le présent accord est applicable à tous les salariés des sociétés mentionnées à l'article 1 du présent accord et visés par les dispositions de l'article L. 5212-13 du Code du Travail.

Ainsi les salariés bénéficiaires des dispositions du présent accord sont les suivants :

- Les titulaires d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) accordée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.

- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail.
- Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité.
- Les titulaires d'une Carte Mobilité Inclusion (CMI) définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles
- Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

Par ailleurs, les salariés ayant déposé un dossier de demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et étant en attente de réponse de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) pourront également bénéficier des mesures de l'accord sur présentation de l'accusé de réception de leur demande.

Article 3 – LES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP

Le déploiement de la politique handicap et l'application de l'accord nécessitent l'implication de tous les acteurs concernés. Leurs rôles sont complémentaires et s'inscrivent dans une logique pluridisciplinaire afin de garantir l'équité et la pérennité de la politique handicap.

La liste des acteurs identifiés ci-dessous n'est pas exhaustive. Il convient d'ajouter notamment les assistantes sociales, la mutuelle, les achats et les équipes de direction des sites.

3.1 Les salariés reconnus en situation de handicap

Les salariés reconnus en situation de handicap sont les acteurs principaux de leurs parcours. Ils sont accompagnés d'une équipe pluridisciplinaire mobilisée.

La reconnaissance du handicap relève d'une démarche strictement personnelle du salarié tant vis-à-vis des organismes extérieurs compétents que de la communication de ce statut auprès de l'employeur. Tout salarié est libre d'informer ou pas l'entreprise de la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé.

S'il le souhaite chaque salarié concerné peut directement renseigner son statut de travailleur en situation de handicap sous inTouch en joignant les justificatifs nécessaires. Pour cette démarche, il est recommandé de se faire aider par le référent handicap qui connaît bien ce processus.

Les référents handicap et les partenaires de développement de proximité (PDP) auront connaissance de cette information via inTouch, et le Service de Prévention et de Santé au Travail via Kenora.

Il est néanmoins rappelé que seule la déclaration par le salarié de son statut de personne en situation de handicap peut lui permettre de bénéficier des mesures du présent accord.

3.2 Les managers

Leur implication dans le recrutement, l'intégration dans l'équipe et le maintien en emploi des salariés qui déclarent un handicap en font naturellement des acteurs de proximité indispensables de la politique handicap. Ils ont en charge de s'assurer de la mise en place des adaptations spécifiques nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle d'un salarié en situation de handicap. Pour ce faire, ils peuvent s'appuyer sur les référents handicap et le service de prévention et de santé au travail ainsi que sur les outils traditionnellement utilisés dans l'entreprise (feedback, revue de personnes, job posting, ...).

3.3 Les équipes du service du personnel

Au sein du service du personnel, il existe trois acteurs principaux :

- Les équipes de recrutement qui ont un rôle essentiel dans la sélection et l'intégration au sein du Groupe de nouveaux salariés en situation de handicap. Ils travaillent en étroite relation avec les référents handicap.
- Les partenaires de développement de proximité (PDP) qui interviennent en appui des managers pour les aider dans la mise en place de moyens pour répondre aux besoins spécifiques et l'utilisation d'outils adaptés.
- Les partenaires de développement support (PDS) qui pourront être sollicités par le PDP si la gestion est rendue complexe du fait de la situation de handicap pour accompagner les salariés qui en expriment le besoin.

3.4 Le Service de Prévention et de Santé au Travail

Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) ont pour mission de conseiller les employeurs, le personnel et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

Les intervenants des Services de Prévention et de Santé au Travail ont un rôle déterminant dans la détection des besoins spécifiques des salariés en situation de handicap.

Les SPST sont sollicités en amont de l'arrivée du salarié, reconnu personne en situation de handicap, dans le cadre du recrutement ou de toute mutation, afin de collaborer à l'organisation ou à l'adaptation du poste de travail. En s'appuyant sur la connaissance qu'ils ont des personnes et des conditions de travail, ils peuvent proposer des aménagements du poste ou des affectations sur d'autres postes en coordination avec les différents acteurs tels que les managers, les PDP et si nécessaire les ergonomes.

L'adéquation entre l'état de santé et des conditions de travail est évaluée lors de chaque visite ou examen médical.

3.5 La commission santé, sécurité et conditions de travail

Par délégation du comité social et économique (CSE), les commissions se voient confier la quasi-totalité des attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. De ce fait, les membres des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) des différents sites sont autant d'acteurs permettant :

- d'être à l'écoute des personnes en situation de handicap,
- de diriger les personnes vers les référents handicap pour les aider dans leurs démarches de reconnaissance de ce handicap ou de son renouvellement,
- de faire remonter les situations rencontrées auprès des référents handicap ou du Service de Prévention et de Santé au Travail.
- de proposer des actions favorisant le maintien dans l'emploi.
- de demander des aménagements nécessaires pour l'accessibilité des locaux pour les personnes en situation de handicap quel qu'il soit et d'en assurer le suivi.

3.6 La Mission Handicap France

La Mission Handicap France a la charge du pilotage de la politique Handicap au niveau national ainsi que du suivi de la mise en œuvre du présent accord pour le Groupe.

Elle est également responsable du suivi annuel pour la déclaration obligatoire de l'emploi des personnes en situation de handicap (DOETH) pour la société MFPM.

Par son expertise, elle garantit la formation de tous les acteurs de la politique handicap.

Par ailleurs, la Mission Handicap France anime le réseau de référents et d'ambassadeurs Handicap.

La Mission Handicap France est le relais de la communication autour du handicap grâce à une approche multicanale et notamment au travers d'un groupe Yammer « Mission Handicap » et d'une page intranet France dédiée « Je fais face à un handicap ».

Par ailleurs, elle a pour mission de développer des partenariats externes nationaux.

3.7 Les référents handicap

L'Entreprise a mis en place dès 2016 un réseau de référents handicap animé par le responsable de la Mission Handicap France.

L'Entreprise renouvelle son engagement de présence d'au moins un salarié assurant la mission de référent handicap dans chacun de ses établissements et des sociétés partie à l'accord quel que soit le nombre de salariés.

La mission d'un référent handicap consiste à accompagner, conseiller et orienter les salariés concernés par une situation de handicap.

A ce titre, il leur appartient de coordonner des actions de recherche et de mise en œuvre des solutions sur-mesure de maintien en emploi en proposant des solutions d'aménagement du poste de travail, en assistant

les salariés au montage de leurs dossiers de financement au sein d'une équipe pluridisciplinaire constituée du Service de Prévention et de Santé au Travail, du Partenaire de Développement de Proximité (PDP), du service social, des managers et des ergonomes.

Par ailleurs, ils apportent leur aide au salarié pour la préparation d'un dossier de demande de RQTH. Ils vont également accompagner et orienter les salariés vers les différents acteurs spécialisés en interne (tels que les assistantes sociales, les spécialistes des contrats de prévoyance).

Par ailleurs, ils ont également la charge de coordonner les actions avec les acteurs externes du maintien en emploi tels que Cap Emploi, l'Agefiph, la Maison Départementale des Personnes en situation de Handicap (MDPH), et la Carsat. Les parties ont convenu qu'il lui appartenait également de développer des partenariats avec des acteurs spécialisés localement.

Ils sont également en charge des actions de sensibilisation, de formation et de communication dans leur établissement. De manière ciblée, le référent sensibilisera les équipes à l'arrivée d'un salarié en situation de handicap si le salarié donne son accord. Il formera les membres des CSE de son établissement. Il relaiera les communications sur la thématique du handicap.

Le référent handicap peut accompagner le salarié concerné, à sa demande, au rendez-vous de liaison.

Les référents handicap sont proposés par les sites et validés par le responsable de la Mission Handicap France. Tous doivent bien évidemment avoir de l'appétence pour cette mission, savoir faire preuve d'empathie, encourager la diversité et présenter des compétences en termes de communication.

Les parties conviennent que le temps consacré à cette mission est essentiel. Ainsi, pour tenir compte du renforcement du rôle des référents prévus dans cet accord et s'assurer que le temps passé par les référents sur la mission handicap est correctement calibré, une étude de charge sera réalisée pour les établissements d'au moins mille personnes afin d'adapter si nécessaire le temps dédié à la mission handicap ou d'en adapter le nombre.

3.8 Les ambassadeurs handicap

Compte tenu de l'effectif de l'établissement de Clermont-Ferrand, un réseau d'ambassadeurs handicap a été créé afin de permettre de démultiplier la communication sur le thème du handicap. A fin septembre 2023, il existe plus de 45 ambassadeurs handicap à Clermont-Ferrand.

Les ambassadeurs handicap ont pour mission de sensibiliser les équipes sur les thématiques du handicap, de conseiller et d'orienter des salariés vers la Mission Handicap et les référents handicap.

Ainsi, les ambassadeurs vont informer et relayer la communication sur les thématiques du handicap au plus proche des équipes en intervenant au sein des réunions des équipes de Direction et dans les journées d'équipe. Ils peuvent aussi proposer, élaborer et participer aux évènements thématiques comme les DuoDay et le Forum Handicap.

Ils ont aussi pour rôle de conseiller aux salariés de se faire accompagner par la Mission Handicap en les informant sur les avantages de se faire reconnaître en qualité de travailleur handicapé ainsi que sur les possibilités de compensation de leur handicap au travail. Il leur appartient d'orienter les salariés vers le référent handicap de l'établissement.

Compte tenu du succès du réseau d'ambassadeurs sur l'établissement de Clermont-Ferrand en termes de démultiplication de la communication, les parties conviennent qu'une telle pratique est recommandée également dans les autres établissements que Clermont-Ferrand. Sur chaque établissement, une réflexion devra être menée par le référent handicap en coordination avec le Chef de Personnel afin de créer et d'animer un réseau d'ambassadeurs.

Article 4 – FAVORISER LES ACTIONS DE RECRUTEMENT ET FACILITER L'INTEGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Afin de permettre la diversité au sein des équipes, les parties conviennent que l'emploi direct des personnes en situation de handicap est un levier important.

Par ailleurs, l'intégration est également une étape clé pour la réussite des recrutements réalisés.

4.1 Favoriser le recrutement

Les parties conviennent que pour favoriser les recrutements de nouvelles personnes que ce soit en CDI, en CDD ou en stage, il est nécessaire de renforcer l'attractivité de l'entreprise pour que l'Entreprise soit reconnue par les acteurs du monde de l'éducation, les futurs candidats et les acteurs du monde de l'emploi comme handi-accueillante.

Par ailleurs, les actions permettant l'accueil de salariés intérimaires en situation de handicap vont être poursuivies.

Il est rappelé que les compétences des candidats restent le critère unique de sélection.

4.1.1 LE RECRUTEMENT DE NOUVELLES PERSONNES EN CDI ET CDD

L'ambition partagée par les parties est de poursuivre les recrutements de nouvelles personnes en CDI et CDD en renforçant l'attractivité de l'Entreprise.

A cette fin, trois leviers sont identifiés. Tout d'abord, les parties conviennent de l'importance d'afficher de façon plus visible les ambitions du Groupe en matière de politique Handicap dès le recrutement. Par ailleurs, il a été convenu de renforcer la formation des acteurs clés du recrutement. Enfin, les parties conviennent de continuer à avoir recours à des processus spécifiques qui permettent de recruter des personnes qui sont éloignées de l'emploi et pour lesquelles un processus classique de recrutement ne serait pas adapté.

- Afin de renforcer la visibilité de la politique handicap du Groupe dès le recrutement, des actions seront réalisées pour mettre en avant la politique handicap sur le site internet recrutement du Groupe et par des actions de communication interne et externe.

La politique handicap du Groupe sera mise en avant sur le site du recrutement du Groupe en ajoutant la mention « Entreprise Handi-Accueillante » sur chaque offre d'emploi publiée, en publiant des témoignages de salariés en situation de handicap nouvellement recrutés. Par ailleurs, l'ambition est de rendre le site du recrutement accessible numériquement.

Il est également rappelé que les offres d'emploi figurant sur le site de recrutement de l'Entreprise sont également mises en visibilité sur le site de l'Agefiph grâce à un abonnement spécifique.

Enfin, les parties conviennent que les actions de communication régulières qui sont réalisées en interne ou en externe, sont essentielles et doivent être poursuivies par les services de recrutement. Ces actions pourront être réalisées à l'occasion de temps forts particuliers à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) ou de la Journée des DYS, mais également de façon régulière.

- Le second axe de travail identifié est de renforcer la formation sur la thématique du handicap auprès des acteurs clés du recrutement. A cette fin, les formations E-learning FRSP10 « Découverte du handicap en entreprise » & FRSP12 « Module Handicap pour les RH » deviennent obligatoires pour le Pôle Relation Candidat, les recruteurs, les campus managers et les PDP de façon à ce que tous les intervenants de ce processus aient reçu cette formation thématique. Par ailleurs, ces formations seront proposées aux participants « ponctuels » comme les experts métiers et les managers en 2J. Pour renforcer la connaissance de ce sujet, une formation spécifique dédiée au recrutement de personnes en situation de handicap est en cours de développement et en phase de pilote. Cette formation a pour but de mettre en situation les recrutements.

- Enfin, le dernier axe est de poursuivre l'utilisation de dispositifs spécifiques pour permettre à des personnes éloignées de l'emploi de bénéficier d'un processus plus adapté.

Ainsi, le dispositif d'accueil de demandeurs d'emploi en situation de handicap via le dispositif de Période de Mise en situation en Milieu Professionnel (PMSMP) porté par Pôle Emploi et Cap Emploi sera poursuivi.

Par exemple, le Programme « Simplon », destiné à former des personnes en recherche d'emploi au métier de développeur en intelligence artificielle permet notamment d'accueillir des personnes en situation de handicap.

4.1.2 L'ACCUEIL DE STAGIAIRES

La conviction du Groupe est qu'il faut poursuivre l'accueil de stagiaires et d'alternants afin de contribuer à la formation et à l'insertion professionnelle de ces derniers. Pour cela, il est fondamental de renforcer l'attractivité du Groupe afin qu'il soit perçu comme un employeur « handi-accueillant ».

A cette fin, les actions suivantes vont être poursuivies afin de pouvoir intégrer des stagiaires toute l'année.

- Nouer des partenariats avec des associations locales comme c'est le cas aujourd'hui à Clermont-Ferrand avec le SAMSAH et Handi-Sup Auvergne, ou avec l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (LADAPT) à Bourges.
- Participer à des forums de recrutement spécialisés tels que celui de Handi-Sup Auvergne ou des jobdating réalisés par LADAPT.
- Déployer sur l'ensemble des sites du Groupe le dispositif DuoDay permettant la formation de binômes durant une journée entre des personnes en situation de handicap et des salariés volontaires de l'entreprise. L'objectif est de réaliser un « Vis ma vie » (1 jour = 1 rencontre pour 1 partage d'expériences).
- Renforcer les contacts avec les référents handicap des écoles dont la formation correspond aux besoins métiers afin de leur faire connaître notre politique handicap et de leur proposer des offres de stage.

4.1.3. L'ACCUEIL DE SALARIES INTERIMAIRES

L'accueil de salariés intérimaires au sein des équipes contribue à la fois à la professionnalisation des salariés intérimaires et à la sensibilisation des équipes au handicap.

Afin d'améliorer la connaissance des candidats, de leurs contraintes et la connaissance des postes à pourvoir une démarche globale a été initiée à Clermont-Ferrand en 2019 auprès de 3 entreprises de travail temporaire (Adecco, Manpower, Randstad) et étendue à l'ensemble des sites.

Par ailleurs, la collaboration avec Inser'Adis, agence de Clermont-Ferrand spécialisée dans l'insertion de travailleurs handicapés via l'intérim, sera poursuivie.

Cette démarche globale consiste en une animation régulière de la relation avec les responsables Grand Compte et les équipes locales des agences afin de s'assurer de la pertinence des candidatures proposées au regard de nos postes et de suivre l'évolution du taux de placement.

L'accueil de salariés intérimaires en situation de handicap au sein d'une équipe fait l'objet d'une sensibilisation du manager sur l'intégration de personnes en situation de handicap dans son équipe et contribue à faire changer le regard sur ces situations.

4.2 Faciliter l'intégration

L'intégration d'un salarié en situation de handicap est une étape importante durant laquelle une vigilance particulière doit être accordée.

Afin de réussir l'accueil des salariés en situation de handicap et pour faciliter leur intégration, il est nécessaire de faire connaître la politique Handicap le plus largement possible.

Tout d'abord, il est clé de sensibiliser à la thématique du handicap les Chargés de Relations Employés (CRE) qui sont les premiers contacts d'un salarié lors d'une intégration. Ainsi, les formations en e-learning FRSP10 « Découverte du Handicap en Entreprise » & FRSP12 « Module Handicap pour les RH » deviennent obligatoires pour les CRE.

Par ailleurs, pour tous les nouveaux salariés et stagiaires une présentation systématique de la politique handicap dans les sessions d'intégration des

nouveaux stagiaires et embauchés sera intégrée permettant ainsi aux intéressés de connaître la politique sans avoir besoin de faire connaître leur situation individuelle.

Les parties ont convenu que lorsque la personne qui a été embauchée a fait connaître sa situation de handicap, l'intégration dans une équipe est accompagnée de la façon suivante :

- Une prise de contact systématique est organisée entre le salarié ou le stagiaire recruté et le référent handicap pour établir les besoins spécifiques pour la prise de poste et les aides envisageables.
- La personne nouvellement embauchée sera accompagnée par le référent handicap et le manager dans l'objectif de lui apporter à la prise de poste la mise en place des adaptations nécessaires et toutes les aides favorisant sa réussite dans son poste. Ces aides peuvent revêtir différentes formes. Il peut s'agir d'un aménagement particulier de l'environnement de travail, de matériel adapté ou de formations.
- Selon les besoins exprimés par le salarié, un plan de suivi sera établi entre la personne nouvellement embauchée et le référent handicap.
- Au sein de l'équipe accueillante, un salarié se portera volontaire pour accompagner le salarié à la fois sur les aspects pratiques de la vie de l'équipe et sur le métier. Il fera également le lien entre le salarié, l'équipe et le manager.
- Par ailleurs, si nécessaire et en accord avec le salarié ou le stagiaire recruté, les futurs coéquipiers de cette personne seront sensibilisés sur la situation de handicap du salarié par le référent handicap afin de favoriser son intégration.

Article 5 – POURSUIVRE LES ACTIONS EN FAVEUR DU MAINTIEN EN EMPLOI

Les parties sont conscientes qu'au cours de sa vie, une personne sur deux sera confrontée à une altération de ses capacités, de manière durable ou réversible, à la suite d'un accident, d'une maladie ou liée au vieillissement.

Cela peut engendrer des difficultés à la tenue du poste, des besoins d'aménagements de poste ou un constat d'inaptitude au poste.

Les signataires du présent accord considèrent le maintien en emploi comme l'objectif majeur de la politique handicap de l'entreprise.

A ce titre, il est primordial de permettre et de faciliter le maintien en emploi, le retour à l'emploi ou la reconversion professionnelle des salariés et de maintenir leur employabilité, en interne comme à l'extérieur de l'entreprise, tout en privilégiant prioritairement le maintien en emploi en interne.

Les signataires du présent accord s'accordent pour reconnaître la détection de la survenance des handicaps comme primordiale. Plus cette détection sera faite en amont au travers des démarches spécifiques dédiées au maintien en emploi mises en place, plus il sera possible de faciliter le maintien en emploi des personnes.

Par ailleurs, des actions ont été mises en place afin de favoriser l'employabilité dans le Groupe.

Enfin, les parties ont souhaité enrichir les dispositifs existants par deux dispositifs permettant de prendre en compte les contraintes de la situation de handicap sur la vie professionnelle du salarié.

5.1 Les démarches spécifiques dédiées au maintien en emploi

Plusieurs démarches ont été structurées afin de détecter le plus en amont possible les situations de handicap une démarche multi-approche : « Détecter pour anticiper » et une démarche d'accompagnement des salariés pendant un arrêt de travail et au retour.

Par ailleurs, à la suite d'une impossibilité de reclassement consécutive à une inaptitude, une démarche d'accompagnement des salariés a été mise en place afin de les maintenir en emploi même à l'extérieur du Groupe.

5.1.1 DETECTER POUR ANTICIPER

Afin de détecter les situations le plus en amont possible, un écosystème d'acteurs et d'interactions a été créé permettant d'intervenir au plus tôt et de proposer des solutions individuelles adaptées à chaque situation. Un schéma résumant cette démarche est annexé au présent accord (Annexe 2).

A) Un écosystème multicanal

Cet écosystème multicanal repose sur les actions suivantes :

- Des échanges réguliers entre les référents handicap, les ergonomes, les Services de Prévention et de Santé au Travail, les managers, les PDP, le pôle d'assistance sociale qui permettent d'accompagner au plus tôt les salariés pour lesquels des difficultés sur le poste de travail sont identifiées.
- Les échanges à l'occasion des réunions tripartites rassemblant un acteur de la santé au travail, les managers et les PDP ont lieu à intervalle régulier afin d'évaluer l'adéquation des personnes et leur poste de travail sur les sites industriels. Le rythme de ces réunions est décidé localement en fonction des réalités terrain. A l'issue de ces réunions des aménagements ou accompagnements peuvent être proposés. A ce moment-là, si ce n'est pas déjà le cas, le référent handicap est intégré dans les réflexions de telle manière à pouvoir apporter son expertise.
- Dans tous les sites industriels des sociétés et établissements, ceux de Clermont-Ferrand (Les Gravanches, Combaude-Chantemerle et Cataroux) compris, des réunions pluridisciplinaires de « maintien en emploi » sont organisées une fois par trimestre. Elles rassemblent le chef du personnel du site et / ou le partenaire de développement concerné, le référent handicap, le médecin du travail ou un acteur de la santé au travail et l'ergonome quand cela est possible, ainsi que deux membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du site désignés en son sein.

- Compte tenu de la diversité et des spécificités des emplois, pour les sociétés et sites tertiaires de la MFPM, les parties ont convenu d'adapter la composition et la fréquence des réunions pluridisciplinaires « maintien en emploi » en prévoyant :
 - de remplacer les deux membres de CSSCT par un membre mandaté par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement, membre de la CSSCT ou à défaut membre du CSE,
 - d'adapter la fréquence des réunions en fonction du besoin (hors inaptitude).

- Les représentants du personnel siégeant dans les réunions pluridisciplinaires maintien en emploi tant dans l'industrie que dans le tertiaire seront désignés pour la durée de l'accord. Il est rappelé que chaque membre devra signer un accord de confidentialité compte tenu du caractère confidentiel et individuel des échanges.

- Lors de ces réunions, les informations suivantes sont données : poste de travail, niveau de responsabilité, compétences acquises, absences au cours de la dernière année, possibilités envisagées d'aménagements du poste et de reclassements, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, etc.

B) Des solutions adaptées à chaque situation individuelle

L'objectif de ces différentes interactions entre ces différents acteurs pluridisciplinaires est de pouvoir proposer le plus en amont possible des solutions adaptées à chaque situation individuelle afin de permettre le maintien en emploi le plus longtemps possible.

Le présent accord détaille ci-après les différents types de solution qui peuvent être envisagés en termes d'aménagement de postes, d'accompagnement ou d'utilisation de dispositifs aidés sans que ceux-ci doivent être considérés comme exhaustifs.

Ainsi les aménagements de postes techniques jugés nécessaires sur préconisations médicales peuvent être mis en place en concertation avec le manager, le salarié, le référent handicap et éventuellement l'ergonome. Selon les situations rencontrées, les aménagements de postes suivants peuvent être proposés et pris en charge par le Groupe, liste non exhaustive à titre d'exemple :

- des aménagements de postes tertiaires (fauteuils ergonomiques, bureaux réglables, lampes spécifiques, loupes, ...)
- la mise en place de palans pour supprimer des manipulations manuelles
- le financement et l'installation de logiciels spécifiques. Par exemple l'installation du logiciel « Dragon » pour les troubles de la vision et des logiciels « word Q » et « Antidote » pour les troubles Dys. Les parties conviennent du lancement en 2024 d'un diagnostic et d'une analyse de faisabilité avec la Direction Opérationnelle Transformation digitale et système d'Information (DOTI) pour améliorer le support informatique lors de la mise en place d'outils et de logiciels spécifiques nécessaires à une personne en raison de sa situation de handicap ainsi que la visibilité des logiciels spécifiques disponibles.

Lorsque cela est possible, les subventions de l'Agefiph seront sollicitées.

Il est également possible d'accompagner les salariés au montage de dossier de subventions de l'Agefiph à la personne notamment pour ce qui concerne les aides aux déplacements en compensation du handicap et les aides aux prothèses auditives.

De façon générale, les parties conviennent que même si des aménagements de poste sont réalisés, les efforts déployés au titre de la démarche générale d'ergonomie décrite dans l'accord Santé au Travail du 2 juin 2022 visant à réduire l'exposition des personnes aux situations les plus impactantes (G10), bénéficient à l'ensemble des salariés incluant les salariés en situation de handicap et doivent être poursuivis.

Par ailleurs, des aménagements organisationnels des postes peuvent être proposés. Ainsi, des aménagements des horaires et de la charge de travail peuvent être décidés en accord avec le manager. Il peut également être décidé de confier à ce salarié une mission temporaire en attendant que sa pathologie soit stabilisée, que son poste soit aménagé ou pour lui permettre de rechercher un nouveau poste. Par ailleurs, le recours au télétravail peut être facilité. Ces décisions sont prises en concertation avec le salarié. Il est convenu que la démarche pilote lancée pour étudier la possibilité de créer des postes partagés inclura un volet spécifique concernant les personnes en situation de handicap pour favoriser l'aménagement des postes avec une activité professionnelle réduite.

Afin d'accompagner certains handicaps comme les troubles psychiques, les troubles cognitifs et les troubles visuels ou auditifs, il est également possible de faire appel à des intervenants externes spécialisés dans l'accompagnement dans la sphère professionnelle (par exemple un interprète Langue des Signes Française (LSF)). Si le salarié le souhaite, il est possible de prévoir une sensibilisation de l'équipe sur le trouble en question.

Un bilan de compétences « maintien en emploi » est quant à lui systématiquement proposé en cas de risque d'inaptitude au poste. Ce bilan est réalisé par un organisme extérieur pour définir des orientations professionnelles en interne et en externe de manière à permettre au salarié de conserver son employabilité.

Enfin des dispositifs spécifiques peuvent être utilisés comme « *l'essai encadré* » ou la procédure de « *Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap* » (RLH). L'essai encadré permet d'anticiper le retour à l'emploi d'un salarié en arrêt, reconnu travailleur handicapé ou pouvant le devenir. Ce dispositif pourra être mobilisé avec l'accord du salarié et permet de tester sa capacité à travailler soit sur un autre poste soit sur le même poste avec ou sans adaptation. Cet essai permet de prévoir les conditions de la reprise. Il dure au maximum 14 jours et peut être renouvelé une fois.

Le dispositif RLH est un dispositif d'aide proposé par l'Agefiph ayant pour objectif de compenser financièrement les charges importantes supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après la mise en place de l'aménagement optimal de la situation de travail.

5.1.2 FAVORISER LE LIEN PENDANT L'ARRET DE TRAVAIL ET FAVORISER LE RETOUR

Les parties conviennent qu'il faut porter une attention particulière aux salariés pendant les arrêts de travail de plus de trente jours et favoriser, si le salarié le souhaite, un lien entre les salariés arrêtés et le Groupe. De plus il est important d'accompagner le retour.

A) Favoriser le lien pendant l'arrêt de travail

Au bout de trente jours d'arrêt de travail, un rendez-vous de liaison est proposé au salarié par l'employeur. Des travaux sont en cours pour automatiser une information de tous les acteurs concernés (service du personnel, manager, Service de Prévention et de Santé au Travail) au bout de 30 jours d'arrêt de travail.

Par ailleurs, les salariés en arrêt de travail seront informés de la possibilité d'effectuer une visite de pré-reprise pendant cet arrêt. Cette visite de pré-reprise, déclenchée à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil ou du salarié, est un examen médical visant à anticiper une reprise en proposant éventuellement des aménagements temporaires ou définitifs du poste ou un nouvel emploi compatible avec la situation du salarié.

Si le salarié concerné le souhaite, des échanges réguliers pourront avoir lieu avec le manager et/ou le PDP afin de garder le contact avec le milieu professionnel.

B) Accompagner le retour après l'arrêt de travail

Les parties conviennent qu'il est également important d'accompagner le retour des salariés après un arrêt de 30 jours ou plus.

Ainsi, une visite de reprise obligatoire est organisée avec le Service de Prévention et de Santé au Travail dans les 8 jours du retour. Cette visite permet de revenir sur les préconisations médicales et aménagements de poste identifiés lors de la visite de pré-reprise si elle a eu lieu ou de les identifier.

Si le salarié le souhaite, un entretien de ré-accueil avec le manager et/ou le PDP peut être organisé afin d'accompagner le retour du salarié et de réfléchir aux aménagements et/ou accompagnements nécessaires.

Enfin, une sensibilisation de l'équipe au « handicap » ou à la situation de santé avec l'aide du référent handicap et du service de prévention de santé au travail peut être réalisée si le salarié concerné le souhaite.

5.1.3 ACCOMPAGNER LE SALARIE EN CAS D'INAPTITUDE

La procédure d'inaptitude n'intervient qu'après la mise en œuvre du processus de maintien en emploi décrit dans l'article 5.1.1 du présent accord et le constat de l'inaptitude au poste par le médecin du travail.

La décision de rupture du contrat de travail par suite d'une telle procédure est exclusivement du ressort de l'Entreprise, étant précisé que l'avis des membres du CSE participants aux réunions pluridisciplinaires de « maintien en emploi » ne saurait être interprété comme un endossement de leur part de la décision prise par l'Entreprise.

Au sein de l'établissement de Clermont-Ferrand, en amont de la consultation du CSE, une commission « inaptitudes et reclassements » composée de membres de CSSCT, du médecin du travail, du référent handicap et des PDP des salariés concernés se réunit régulièrement afin de s'assurer que toutes les démarches et recherches nécessaires à un éventuel reclassement sont effectuées.

Lorsqu'à l'issue des recherches, il est confirmé qu'aucune possibilité de reclassement en interne n'est possible, la procédure de licenciement pour inaptitude est mise en œuvre et des solutions externes de maintien en emploi sont recherchées.

En cas de licenciement pour inaptitude, que le salarié concerné soit BOETH ou non, le Groupe prévoit un accompagnement au maintien en emploi externe qui dépendra du projet professionnel du salarié concerné. Ainsi, il pourra être proposé, selon les situations, un bilan de compétence « maintien en emploi », l'accompagnement d'un cabinet spécialisé dans le retour et la recherche d'emploi du salarié licencié (out placement) ou un accompagnement au projet professionnel, par exemple une formation externe. En outre, sur proposition du médecin du travail, un suivi psychologique pourra être proposé à la personne concernée.

Ces prestations seront prises en charge par l'Entreprise.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas d'inaptitude totale et définitive.

5.2 Des actions favorisant l'employabilité

Les parties conviennent de l'importance de maintenir l'employabilité des salariés en situation de handicap au travers d'actions spécifiques visant à aider à la reconnaissance de la situation du handicap et à accompagner la mobilité professionnelle. Par ailleurs, certaines actions visent à l'inclusion de tous comme l'accessibilité à la formation, aux bâtiments, aux outils numériques.

5.2.1 ACCOMPAGNER LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

Les parties partagent la volonté d'offrir les mêmes conditions d'accompagnement à la mobilité professionnelle et de progression eu égard aux compétences et aptitudes. Les salariés en situation de handicap restent acteurs de leur développement et de leur choix d'orientation professionnelle.

Ainsi, ils bénéficient des dispositifs d'accompagnement classique, notamment le support du PDP de l'équipe au moment d'un changement de poste.

Les parties sont convaincues que cela permettra de garantir la confidentialité et d'éviter de stigmatiser les salariés en situation de handicap qui ont déclaré leur situation tout en permettant au salarié d'avoir les mêmes opportunités de carrière.

Toutefois, les parties conviennent qu'un suivi individuel adapté est parfois nécessaire en amont pour comprendre l'environnement, les contraintes, les adaptations nécessaires liées à la situation de handicap, nécessitant un échange entre le salarié et le PDP.

S'il est avéré que la gestion est rendue complexe du fait de la situation de handicap et non pas liée aux compétences de la personne, le PDP pourra mandater le support d'un PDS pour accompagner le salarié qui en exprime le besoin.

Les parties rappellent que les PDP et les PDS doivent être sensibilisés et formés à la thématique du handicap.

Il est également nécessaire de rappeler que lorsque le salarié a porté à la connaissance de son manager sa situation de handicap, l'implication des

managers de départ et d'arrivée est clé pour la réussite du changement de poste.

Au sein de l'équipe accueillante, un salarié se portera volontaire pour accompagner le salarié à la fois sur les aspects pratiques de la vie de l'équipe et sur le métier. Il fera également le lien entre le salarié, l'équipe et le manager.

5.2.2 ACCEDER A UNE FORMATION INCLUSIVE

L'une des priorités de la formation dispensée par la Manufacture Des Talents (MDT) est d'accompagner les personnes en situation de handicap pour leur offrir un parcours de formation inclusif.

Ainsi, pour les personnes ayant des besoins spécifiques liées à la situation de handicap, il a été mis en place une adresse e-mail générique referent-handicap-formation@michelin.com permettant de contacter le référent handicap et de rechercher des solutions individuelles adaptées.

Lors de la création du bâtiment de la Manufacture Des Talents des travaux ont été réalisés pour le rendre accessible à tous.

Les formateurs ont également été sensibilisés à la thématique du handicap en suivant les formations suivantes : le module générique de formation FRSP10 « *Découverte du Handicap en Entreprise* » ainsi que le module en e-learning G01365 « *Animer un module de manière inclusive* ».

Des travaux sont en cours pour améliorer l'accessibilité numérique des formations en ligne et proposer des contenus de formation plus inclusifs. Ces nouveaux modules de formation répondant notamment à des critères d'inclusivité en termes de design des offres (utilisation de l'audio ou de la vidéo, la lisibilité, la navigation, la structuration). Ces formations sont identifiées avec un label dit « MDT » qui est précisé dans la description de la formation dans la section « données supplémentaires du cours ». L'objectif est de transformer progressivement l'ensemble des offres de formation pour qu'elles obtiennent ce label en priorité sur les formations obligatoires.

Les parties s'accordent sur le fait qu'il serait utile pour les salariés en situation de handicap de savoir quelles formations répondent aux critères MDT dans l'offre actuelle et conviennent que cette information sera transmise à la Mission Handicap annuellement. La liste des formations labellisées sera ensuite diffusée grâce au réseau de référents et d'ambassadeurs handicap.

Les personnes souhaitant bénéficier de l'abondement annuel de 300 euros supplémentaires sur leur Compte Personnel de Formation (CPF) en raison de leur situation de handicap, devront d'une part déclarer leur statut de BOETH dans l'outil inTouch.

5.2.3 AIDER A LA RECONNAISSANCE

Les parties sont convaincues de l'intérêt pour les salariés en situation de handicap de faire reconnaître ce handicap afin qu'ils puissent bénéficier de l'ensemble des mesures décrites dans le présent accord. C'est pourquoi, une attention particulière est réalisée pour accompagner les salariés dans leurs démarches de reconnaissance du handicap.

Il est rappelé qu'une des missions du référent handicap est d'aider le salarié au montage d'un dossier de demande et de renouvellement de la RQTH.

Un suivi du statut de la RQTH est également mis en place afin de pouvoir renouveler la demande de RQTH dans les délais impartis. Ainsi, les parties ont convenu que compte tenu des délais actuels de traitement des dossiers de RQTH, l'alerte automatisée sera désormais adressée 9 mois avant l'expiration de la RQTH au salarié et au référent handicap.

Afin de permettre aux salariés concernés par ces démarches de les réaliser, ils bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée sous forme d'une journée fractionnable en demi-journée. Cette autorisation est accordée les années de demande ou de renouvellement de la RQTH, par le PDP sur présentation d'une attestation du référent handicap.

5.2.4 RENDRE ACCESSIBLES LES BATIMENTS & LES OUTILS NUMERIQUES

Le Groupe renouvelle son engagement de travailler sur l'accessibilité des bâtiments afin d'être le plus inclusif possible.

Ainsi des aménagements des bâtiments sont déployés au fur et à mesure des travaux de rénovation des sites et/ou en fonction des préconisations médicales émises pour un ou plusieurs salariés en situation de handicap dans ces bâtiments.

A cette fin, les équipes en charge des travaux sont composées d'acteurs pluridisciplinaires incluant notamment un ergonome et un responsable de la sécurité, tous cherchant à rendre les bâtiments accessibles pour tous.

Les parties conviennent que l'accessibilité des sites aux personnes en situation de handicap peut être améliorée. A cette fin, une étude va être réalisée avec les parties prenantes pour mettre en place un dispositif facilitant cet accès (mise en visibilité des accès et parkings pour les PMR, possibilité d'assistance du référent handicap du site concerné).

Par ailleurs, afin de s'assurer de la conformité de l'accessibilité des outils numériques (applications, sites internes et externes), un groupe de travail a été mis en place au sein de la Direction Opérationnelle Transformation digitale et système d'Information (DOTI).

5.2.5 ACCEDER A L'ACTION SOCIALE DES CONTRATS MUTUELLE ET DE PREVOYANCE

Les parties souhaitent rappeler que les contrats de mutuelle et de prévoyance souscrits par les différentes sociétés du Groupe prévoient également des dispositifs d'accompagnement social et d'assistance qui peuvent bénéficier aux salariés en situation de handicap.

5.3 Des dispositifs liés aux contraintes de la situation de handicap du salarié dans le cadre professionnel

5.3.1 CONTRIBUER AUX BESOINS DE «TEMPS DE VIE BOETH »

Les parties s'accordent sur le fait que la situation de handicap génère des besoins additionnels de « temps de vie » comme des rendez-vous médicaux plus nombreux, des démarches administratives spécifiques, un besoin de repos... Afin de prendre en compte ces besoins additionnels, un nouveau dispositif « Temps de Vie BOETH » est créé.

Il consiste à faire bénéficier, en toute confidentialité, aux salariés déclarés BOETH de deux journées d'absence rémunérée par an sous forme de versement dans le CET individuel.

Les salariés éligibles sont les salariés déclarés BOETH dans inTouch au 1er janvier de l'année N.

Au titre de l'année 2024, les parties conviennent que l'alimentation du CET individuel sera réalisée sur la base de salariés déclarés BOETH dans inTouch à la date de signature de l'accord.

Le salarié pourra utiliser chaque année ces journées sans besoin de justificatifs ou les conserver pour la fin de carrière. Ces journées ne seront pas convertibles en argent ni transférable dans les dispositifs PERCOL/PERO.

5.3.2 ALLEGER LA FIN DE CARRIERE

La création de ce nouveau dispositif a pour ambition de prendre en compte les impacts liés aux situations de handicap quelles qu'elles soient en contribuant à alléger leur activité professionnelle avant leur départ à la retraite à taux plein.

A) Salariés éligibles

Pour être éligible à cette mesure, le salarié doit avoir déclaré son statut BOETH dans inTouch depuis au moins 5 ans avant la date de départ en retraite.

Par ailleurs, le salarié doit s'engager à partir à la retraite à taux plein (régime de base Sécurité Sociale) pendant la durée du présent accord.

B) Dispositif

L'Entreprise versera dans le CET individuel des salariés 3 jours par mois de prévenance avant la date de départ en retraite à taux plein dans la limite de 18 mois de délai de prévenance.

Les jours venant alimenter le CET individuel seront versés à la date d'engagement de départ à la retraite.

Les jours ainsi versés dans le CET individuel du salarié devront être utilisés de manière continue pour permettre au salarié d'anticiper la date d'arrêt de son activité professionnelle.

Ces jours devront obligatoirement être pris après épuisement de l'ensemble des autres compteurs temps (CP, CPA, JDR/RTT) et consommés avant le départ à la retraite. Si au moment du départ en retraite le salarié n'a pas consommé l'intégralité des jours ainsi versés, les jours restant ne donneront pas lieu à indemnisation. Ces jours ne sont pas transférables dans les dispositifs PERCOL/PERO.

Ce dispositif sera mis en place à compter du 1^{er} mars 2024 et les salariés pourront commencer à s'engager sur une date de retraite à taux plein (régime de base Sécurité Sociale) pendant la durée du présent accord à partir de cette date.

ARTICLE 6 - CHANGER LE REGARD SUR LE HANDICAP GRACE AUX ACTIONS DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION

Les parties partagent la conviction que les actions de formation, de communication et de sensibilisation ont un rôle essentiel afin de changer le regard sur le handicap. C'est grâce à ces actions que le sujet du handicap deviendra un sujet naturel et non tabou dans le Groupe.

6.1 Les actions de formation

Un ensemble de formation est mis à disposition de nombreux acteurs dans l'Entreprise. Elles ont pour finalité, soit de faire évoluer le regard sur le handicap en s'adressant à l'ensemble des salariés et aux managers, soit de professionnaliser les acteurs de la politique handicap tels que les personnes en charge du recrutement et de l'intégration, les référents handicap et les ambassadeurs handicap, les membres des CSE.

6.1.1 LES FORMATIONS POUR LES SALARIES

Plusieurs modules de formation sont disponibles dans le catalogue de formation présent sous inTouch.

Un premier module généraliste sur le handicap en entreprise sous le code FRSP10 « *Découverte du Handicap en Entreprise* » qui permet d'avoir une meilleure connaissance du handicap en entreprise et de ses enjeux. Les salariés peuvent suivre ce module de formation en e-learning. Ce support de formation peut également être utilisé par les référents handicap ou les ambassadeurs handicap lors d'une sensibilisation auprès d'une équipe.

Trois formations thématiques sous forme de e-learning sont également mises à disposition de tous les salariés. Il s'agit des modules de formation suivants :

- « *Le handicap psychique au travail* » (module FR0398)
- « *Travailler avec une maladie invalidante* » (module FR0460)
- « *Travailler avec un trouble DYS* » (module FR0479)

6.1.2 LES FORMATIONS POUR LES ACTEURS DU RECRUTEMENT ET DE L'INTEGRATION

Les parties conviennent de rendre obligatoire les modules de formation FRSP10 « *Découverte du Handicap en Entreprise* » et FRSP12 : « *Module Handicap pour les RH* » pour toutes les personnes acteurs des processus de recrutement et d'intégration.

Ainsi, les personnes du Pôle Relation Contrat, les recruteurs, les campus managers, les PDP et les PDS, les CRE et les personnes qui ont choisi d'accompagner volontairement un salarié en situation de handicap dans une équipe seront formés afin d'acquérir des connaissances permettant de recruter et d'intégrer une personne en situation de handicap.

Par ailleurs ces deux formations seront proposées aux participants ponctuels au processus de recrutement comme les experts métiers et les managers en 2J.

Afin de professionnaliser d'avantage les recruteurs, en charge de l'embauche des personnes en CDI, CDD, contrat d'apprentissage et stage, à la spécificité du recrutement de personnes en situation de handicap, une formation à destination de ces derniers est en phase de test pilote.

6.1.3 LES FORMATIONS POUR LES MANAGERS

L'ensemble des nouveaux managers sont sensibilisés à la thématique du handicap pendant la semaine de formation des nouveaux managers (FRMG05) à l'occasion du module « *Manager la diversité* ».

Un module de formation FRSP11 « *Module Handicap pour les managers* » dédié aux managers est disponible dans inTouch. A l'issue de ce module, les managers disposeront de connaissances en matière d'intégration, de management, de maintien en emploi et de recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté.

Par ailleurs, il sera proposé aux managers faisant également du recrutement externe de suivre également les formations suivantes :

- E-Learning FRSP10 : « *Découverte du Handicap en Entreprise* »
- E-Learning FRSP12 : « *Module Handicap pour les RH.* »

Les parties conviennent qu'une revue des formations existantes devra être réalisée pour s'assurer de la cohérence des messages passés.

6.1.4 LES FORMATIONS POUR LES REFERENTS HANDICAP

Les référents handicap bénéficient d'une formation initiale puis d'une formation continue au sein du réseau de référents handicap animé par le Responsable de la Mission Handicap France.

Ainsi, tout nouveau référent handicap suit obligatoirement les quatre modules de professionnalisation de l'AGEFIPH, soit deux jours de formation initiale. Les thèmes suivants sont abordés dans ces modules de formation : le handicap en emploi, les missions du référents handicap, établir un plan d'action de maintien en emploi, établir la déclaration d'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap (DOETH).

Il pourra également continuer à accroître ses compétences en bénéficiant des échanges partagés au sein du réseau handicap du Groupe. Ainsi, lorsqu'un nouveau référent handicap est nommé, il est accompagné par un référent confirmé. Cet accompagnement permet notamment de former les nouveaux référents à la constitution des dossiers de RQTH et de demande d'aménagement de poste auprès de l'AGEFIPH. Par ailleurs, des réunions mensuelles du réseau des référents handicap permettent de partager les bonnes pratiques et d'échanger si besoin sur les nouvelles réglementations. Ces échanges mensuels sont complétés d'une journée de réunion annuelle du réseau Diversité auquel les référents handicap appartiennent. Par ailleurs, tous les référents handicap peuvent accéder aux webinaires de l'AGEFIPH qui approfondissent certaines thématiques.

Pour renforcer la formation des référents handicap, mais également afin de partager un socle de connaissance commun avec les ambassadeurs handicap et les représentants du personnel participant aux réunions pluridisciplinaires de maintien en emploi, les parties ont souhaité ajouter une formation qui sera prestée annuellement auprès de ces intervenants sur une thématique spécifique du handicap. Il a été convenu d'aborder la thématique spécifique de la prévoyance en 2024.

6.1.5 LES FORMATIONS POUR LES AMBASSADEURS HANDICAP

Le réseau d'ambassadeurs Handicap créé en 2023 sur l'établissement de Clermont-Ferrand afin de permettre de démultiplier la communication sur le thème du Handicap est en cours de structuration.

Ainsi, la formation initiale de chaque nouvel ambassadeur est réalisée par le référent handicap de l'établissement ou un ambassadeur mentor dédié. Afin de pérenniser cette formation pour les prochains arrivants dans le réseau, une équipe composée d'ambassadeurs plus expérimentés va créer avec le référent handicap le contenu d'un module spécifique « Formation des nouveaux ambassadeurs » qui sera ensuite presté auprès des nouveaux ambassadeurs.

Par ailleurs, une formation continue du réseau ambassadeurs est intégrée dans les réunions mensuelles du réseau animées par le référent handicap de l'établissement de Clermont-Ferrand. A cette occasion, une formation sur une thématique spécifique annuelle identique à celle des référents handicap et les représentants du personnel participants aux réunions pluridisciplinaires maintien en emploi sera réalisée.

6.1.6 LES FORMATIONS POUR LES MEMBRES DE CSE

Il a été convenu de déployer une nouvelle formation d'une demi-journée pour tous les élus CSE (titulaires et suppléants) axée sur le rôle des représentants du personnel au sein des réunions pluridisciplinaires maintien en emploi.

Ce module de formation FR 0373 « *Accompagner le handicap au travail* » sera dispensé en 2024 par les référents handicap de chaque établissement (au 1^{er} semestre aux nouveaux représentants du personnel au sein de la commission pluridisciplinaire maintien en emploi et au 2nd semestre aux autres élus CSE).

Par ailleurs, les représentants du personnel participant aux réunions pluridisciplinaires maintien en emploi recevront tous les ans une formation sur une thématique spécifique identique à celle des référents handicap et des ambassadeurs.

6.2 Les actions de communication et de sensibilisation des salariés

Les parties souhaitent réaffirmer qu'il est important de continuer à faire évoluer le regard sur le handicap grâce aux actions de communication, tant en interne qu'en externe, et de sensibilisation en interne qui seront poursuivies durant la durée du présent accord.

6.2.1 LES ACTIONS DE COMMUNICATION INTERNE

Les parties conviennent de faire du déploiement de l'accord auprès de l'ensemble des salariés et des acteurs P un temps fort pour mettre en avant les dispositifs prévus par la politique handicap du Groupe. L'objectif est de faire connaître l'accord afin d'encourager les salariés à déclarer leur situation de handicap et de les faire bénéficier des dispositions issues du présent accord.

Par ailleurs, le Groupe poursuivra les nombreuses actions de communication qui sont réalisées pour faire connaître la politique via de multiple supports comme la diffusion de vidéos sur les écrans des sites (témoignages de personnes concernées ou plus récemment interview du Responsable du Service du Personnel EUS « Osons parler handicap »), les publications sur les outils Viva Engage (ex Yammer) et les pages intranet ainsi que la création de support papier (plaquettes papier sur les acteurs de la politique, le maintien en emploi et la déclaration dans inTouch).

6.2.2 LES ACTIONS DE COMMUNICATION EXTERNE

Les parties conviennent de l'opportunité de poursuivre les actions de communication externe pour faire connaître les dispositions en faveur de l'emploi des personnes en situation du handicap et ainsi renforcer l'attractivité du Groupe.

6.2.3 LES ACTIONS DE SENSIBILISATION

Les actions de sensibilisation réalisées à l'occasion d'évènements autour de la thématique du handicap vont être poursuivies ainsi que la participation du Groupe aux évènements tels que la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), le DuoDay ou l'Activ'Challenge organisé par l'Agefiph.

Par ailleurs, des conférences sur des thématiques spécifiques du handicap sont proposées à tous les salariés. Les thématiques qui ont pu être abordées ces dernières années sont les Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA) et les troubles DYS.

Sur le site des Carmes à Clermont-Ferrand, un groupe de parole a été créé : le « Handi-Papotage » qui est un rendez-vous mensuel proposé aux salariés afin d'échanger sur un thème spécifique du handicap. Le déploiement de cette initiative par les référents handicap et les ambassadeurs est encouragé sur les autres sites.

ARTICLE 7 – ENCOURAGER LES ACHATS AUPRES DU SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE

Le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) regroupe les Entreprises Adaptées (EA), les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH). Les entreprises peuvent avoir recours au STPA pour des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de mise à disposition de personnel.

Dans le cadre de la démarche « Tout durable » du Groupe, les parties conviennent de poursuivre les actions en faveur du recours à des entreprises du STPA et de continuer à faire progresser le chiffre d'affaires avec ce secteur.

Afin de concrétiser cette volonté de pérenniser le recours à des EA et des ESAT, deux leviers principaux sont mis en œuvre : la formation des acheteurs ainsi que l'identification des prestataires.

Ainsi, un membre de la Direction des Achats Groupe, en charge de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) est désigné pour porter ce

sujet. Par ailleurs, tous les nouveaux acheteurs suivent le module FR0346 France : «*Acheter auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)*».

Afin de faciliter le recours au STPA, la Direction des Achats a mis à disposition des acheteurs un annuaire des EA et ESAT à proximité des sites ou partenaires de Michelin. Les structures du STPA ont par ailleurs été identifiées à l'aide d'un pictogramme spécifique dans l'interface d'achats S-MART. Enfin, un partenariat avec la plateforme HANDECO recensant au niveau national les EA, les ESAT et les TIH a été conclu.

Afin de lever les freins sur le recours au STPA auprès des clients internes, une page SharePoint dédiée : « Achat et Handicap : Michelin partenaire des EA, ESAT et TIH » a été créée sur l'intranet Direction Opérationnelle Achats.

Article 8 – LE PLAN DE SUIVI DE CES ACTIONS

Le déploiement des actions mises en œuvre sera suivi conformément au plan de suivi annexé au présent accord (Annexe 3). Ce suivi sera réalisé par une commission de suivi qui se réunira une fois par an, postérieurement à l'établissement de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

Cette commission de suivi est composée :

- de représentants de la Direction,
- de quatre membres désignés par chaque Organisation Syndicale représentative signataire,
- du responsable de la Mission Handicap France.

A l'issue de la réunion annuelle de la commission de suivi, ce bilan sera communiqué au CSE-C. Ce bilan sera déposé dans la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDESE).

Article 9 – DISPOSITIONS FINALES

9.1 Mise en œuvre et notification de l'accord

La validité du présent accord est subordonnée au respect des conditions posées par l'article L.2232-12 du Code du travail : seuil d'au moins 50%

des suffrages valablement exprimés en faveur des Organisations Syndicales Représentatives au premier tour des élections professionnelles :

- de l'ensemble des CSE de la MFPM ;
- des CSE des sociétés parties à l'accord.

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 au coordonnateur Groupe de chaque organisation syndicale représentative des sociétés parties à l'accord.

9.2 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent Accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2024.

L'Accord est conclu pour une durée de 4 ans.

9.3 Révision de l'accord

Le présent Accord pourra faire l'objet d'une révision par avenant dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail. L'avenant portant révision de tout ou partie de l'Accord se substituera de plein droit aux stipulations qu'il modifiera.

En application des dispositions légales actuellement en vigueur, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent Accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent Accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes du présent accord ;
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.

9.4 Clause d'interprétation

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 30 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent Accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend.

La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par l'Entreprise.

Ce document est remis à chacune des Organisations Syndicales Représentatives.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion peut être organisée dans les jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties signataires s'engagent à n'engager aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

9.5 Clause de sécurisation

Dans un souci de cohérence et d'harmonisation, les dispositions du présent Accord remplacent toutes les pratiques, usages, plans d'action et clauses des accords collectifs antérieurs ayant le même objet.

Les dispositions prévues dans le présent Accord ne pourront se cumuler avec celles qui résulteraient de nouveaux textes légaux, d'accord interprofessionnels étendus ou d'accords de Branche.

9.6 Dépôt et publicité de l'accord

Après notification à chacune des parties, le présent Accord sera déposé par l'Entreprise sur la plateforme Télé@accords, dans les conditions légales et réglementaires applicables, ainsi qu'au Conseil des Prud'hommes de Clermont Ferrand.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Afin de permettre à tout le personnel de prendre connaissance du présent accord et de renforcer leur compréhension de la politique Handicap du Groupe, le présent accord sera mis à disposition de tous les salariés sur l'intranet France.

Fait à Clermont-Ferrand, le 30 janvier 2024

Pour la M.F.P.M. représentée par :

M. Pierre Février

Mme Céline Dubreuil

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Pour la CFDT:

M. Laurent Bador

Mme Brigitte Laguet

Pour la CFE-CGC :

M. José Tarantini

Mme Nathalie Goldaraz

Pour SUD:

M. Nicolas Robert

M. Romain Faurie

Et avec l'accord des Organisations Syndicales Représentatives signataires du présent Accord pour signature de ce dernier :

CGT-FO :

M. Gérald Girault

Annexe 1 : Lexique

AAH - Allocation Adulte Handicapé

AGEFIPH - Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

BOETH - Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

CET – Compte Epargne Temps

CMI - Carte Mobilité Inclusion

CRE – Chargée de Relation Employés

CSE - Comité Social et Economique

CSSCT - Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

DOETH - Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

DOTI - Direction Opérationnelle Transformation digitale et système d'Information

EA - Entreprises Adaptées

ESAT - Etablissement et Service d'Aide par le Travail

LADAPT - L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

LSF - Langue des Signes Française

MDPH - Maison Départementale Des Personnes Handicapées

MDT – Manufacture Des Talents

PDP – Partenaire de Développement de Proximité

PDS – Partenaire de Développement Support

PERCOL – Plan d'Epargne Retraite COLlectif

PERO – Plan d'Epagne Retraite Obligatoire

PMSMP – Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

RLH - Reconnaissance de Lourdeur du Handicap

RQTH - Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

RSE - Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

SEEPH - Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

SPST – Service de Prévention et de Santé au Travail (médecine du travail)

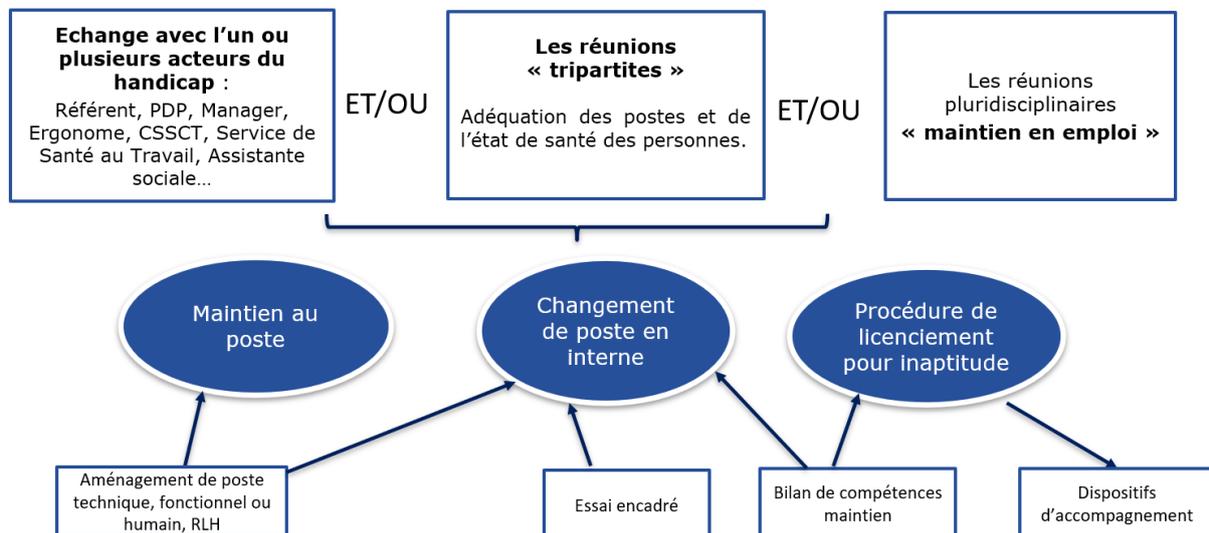
STPA – Secteur du Travail Protégé et Adapté

TIH - Travailleurs Indépendants Handicapés

TSA - Trouble du Spectre Autistique

2J – Deuxième journée d'entretien d'embauche dans le processus de recrutement

Annexe 2 : Démarche « Détecter pour anticiper », une approche multiple à travers des canaux variés



Annexe 3 : Synthèse du plan de suivi

Les acteurs dédiés à la politique Handicap	
Les référents handicap	Suivi du nombre de référents handicap Partage du résultat de l'étude de charge au 1 ^{er} semestre 2024
Les ambassadeurs handicap	Suivi de la mise en place d'un réseau d'ambassadeurs dans les établissements et du nombre
Favoriser le recrutement et l'intégration	
Recrutements en CDI et CDD	Nombre de recrutements annuels (CDI,CDD) avec une cible de 25 recrutements (incluant les alternants) par an
Accueil de stagiaires et alternants	Nombre de stagiaires accueillis annuellement avec une cible de 15 stagiaires (+2mois) par an Actions de communication réalisées
Accueil de salariés intérimaires	Nombre de recrutements d'intérimaires par an
L'intégration dans les équipes	Suivi de la formation des managers/sensibilisation des équipes qui accueillent une personne en situation de handicap
Maintien en emploi	
Démarches dédiées au maintien en emploi	Bilan quantitatif et qualitatif sur l'utilisation des différents outils et aides mis en œuvre Suivi du diagnostic et de l'analyse de faisabilité avec DOTI pour améliorer le support informatique. Résultats partagés en 2025. Suivi de l'étude de postes partagés « job sharing » Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par un médecin du travail Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude

	Bilan quantitatif et qualitatif des prestations d'accompagnement externes proposées
Actions favorisant l'employabilité	<p>Suivi des recours au PDS</p> <p>Suivi du contenu labellisé par la MDT</p> <p>Suivi de l'étude sur l'amélioration de l'accessibilité des sites et numérique</p>
Dispositifs liés aux contraintes de la situation de handicap	<p>Suivi du nombre de personnes bénéficiant de jours « Temps de Vie »</p> <p>Suivi du nombre de personnes adhérant au dispositif fin de carrière</p>
Action de formation et de sensibilisation	
Actions de formation	<p>Nombre de personnes ayant suivi les différentes formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - salariés (CDI, CDD, intérimaires) - acheteurs - managers - personnes chargées du recrutement et de l'intégration - référents handicap et ambassadeurs - membres des CSE
Actions de communication et de sensibilisation	<p>Suivi des différentes actions de sensibilisation</p> <p>Nombre de participants au DuoDay</p>
Achat auprès du secteur du travail protégé et adapté	Progression du chiffre d'affaires avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté