

**PROJET D'ACCORD CADRE EUROPEEN
DE RESPONSABILITE SOCIALE ET DE DEVELOPPEMENT DURABLE**

ENTRE

LE COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN DE MICHELIN

ET

MICHELIN

CP / RDV 19/11/2012

HD 20/12/2013

TITRE 1 - PREAMBULE

1. Principes fondamentaux

Signataire du *Pacte mondial des Nations unies*, MICHELIN reconnaît l'importance des *Principes directeur de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* (2011), ainsi que les conventions fondamentales et prioritaires de l'Organisation internationale du travail (OIT). Il met tout en œuvre pour en assurer le respect et s'en inspire pour la rédaction de ses documents fondamentaux, dont la *Charte Performance et Responsabilité Michelin* et les textes qui en découlent dans certains domaines, tels le *Code d'éthique*, le document *Avancer ensemble*, le *Guide du manager* et les *Principes des Achats Michelin*.

MICHELIN entend que le comportement de ses membres et de ses représentants, quels que soient leur rôle et leur rang, ainsi que celui de ses partenaires commerciaux, contribue au respect et à la promotion des droits humains fondamentaux. En adhérant au *Pacte mondial des Nations unies*, MICHELIN s'est en effet engagé à « promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme. »

Le Comité d'Entreprise Européen de Michelin, ci-après appelé CEEM, et MICHELIN sont convenus que le présent Accord Cadre Européen de Responsabilité Sociale et de Développement Durable, ci-après appelé l' « Accord », est conclu dans le respect de ces droits humains fondamentaux.

Par ailleurs, MICHELIN affirme sa volonté de promouvoir des relations sociales permettant à ses membres et à ses actionnaires de se sentir parties prenantes d'une communauté de destin, à la recherche, à travers un dialogue social confiant et coopératif, d'un équilibre dynamique entre les intérêts stratégiques de MICHELIN à long terme et la satisfaction des besoins fondamentaux de ses salariés.

Dans cet esprit, MICHELIN s'engage à mettre à disposition des membres du CEEM les informations dont ils peuvent avoir besoin pour se forger une opinion objective et argumentée et l'exprimer en confiance dans le cadre de ce dialogue. Ce dialogue doit favoriser l'émergence d'engagements conjoints, élaborés et suivis sur une base paritaire entre représentants de la direction et représentants des salariés.

2. Contexte

Le contexte économique mondial est marqué par une forte instabilité. Dans cet environnement, les entreprises éprouvent une difficulté croissante à fonder leur stratégie sur des prévisions fiables. Par ailleurs, la diversité des situations socio-économiques dans les différentes régions du monde où opère MICHELIN et la libre concurrence génèrent d'importantes disparités sur le plan de la compétitivité.

Cette situation contraint les entreprises à s'adapter rapidement aux fluctuations conjoncturelles et géographiques des marchés en accroissant leur réactivité et leur agilité. Les décisions stratégiques prises dans ce contexte induisent des conséquences humaines et sociales auxquelles seul un dialogue social responsable et constructif permet d'apporter des réponses conformes aux principes fondamentaux ci-dessus rappelés. Il s'agit en effet de garantir que la croissance de MICHELIN se fait dans le respect de ses objectifs de développement durable et dans le respect des attentes des différentes parties prenantes, en son sein (ses salariés et leurs représentants) comme à l'extérieur (ses fournisseurs, ses clients, ses investisseurs, son environnement local et, de façon plus générale, ses parties prenantes issues des organisations de la société civile).

MICHELIN s'est construit sur des valeurs ancrées et pratiquées de longue date : respect des personnes, des clients, des actionnaires, de l'environnement et des faits :

- Le respect des personnes est un principe fondamental qui affirme le primat de la personne humaine. Il est fondé sur la confiance dans le potentiel de chaque personne et exprime le désir de permettre à chaque employé de « devenir ce qu'il est. »
- Le respect des clients se manifeste par la volonté, sans cesse rappelée au sein des équipes, de fournir à ceux-ci des produits innovants, de grande qualité et répondant à leurs véritables besoins. Le souci de fournir ces produits à leur juste prix se traduit par la recherche du « bon du premier coup », laquelle engendre une obsession vertueuse de la qualité de fabrication et débouche sur une confiance élevée et jamais démentie des clients vis-à-vis de la marque Michelin.
- Le respect des actionnaires se traduit par la conception d'une stratégie à long terme privilégiant toujours la préparation de l'avenir par rapport à la maximisation du profit à court terme. Ce souci induit en retour la confiance des investisseurs dans la capacité de MICHELIN à assurer sa pérennité et les conduit à lui apporter les capacités de financement dont il a besoin.
- Le respect de l'environnement s'applique à tous les stades de la vie des produits : leur conception, marquée par le souci d'accroître l'efficacité matière et de recourir de plus en plus à des composants durables ou exploités de façon responsable ; leur fabrication, avec la réduction continue de la perte matière et le contrôle strict des consommations d'énergie ; leur utilisation, avec la mise sur le marché de pneumatiques réduisant la

consommation de carburant et le bruit, domaines dans lesquels Michelin a été pionnier ; leur fin de vie, avec une contribution active aux filières de valorisation des pneumatiques usagés.

- Le respect des faits, enfin, qui a toujours conduit MICHELIN à fonder sa stratégie sur l'observation des réalités économiques concrètes plutôt que sur le suivi de théories mal adaptées à la volatilité des environnements.

Dans le contexte économique actuel, le maintien du meilleur équilibre entre ces cinq valeurs constitue un véritable défi. Toutes les parties prenantes, y compris les organisations syndicales, ont le devoir et le souhait d'y travailler ensemble, afin de :

- renforcer les conditions permettant à MICHELIN de continuer d'être un employeur attractif, suscitant l'engagement de tous ses employés ;
- progresser constamment dans la pratique de ses valeurs, notamment dans des démarches sincères de promotion de la diversité et de développement du bien-être des personnes ;
- lui apporter les talents et les ressources dont il a besoin en temps et en lieu opportuns.

Telle est la motivation première de cet Accord conclu entre MICHELIN et le CEEM, ci-après appelés « les Signataires », portant sur la responsabilité sociale, sociétale et environnementale de MICHELIN et son développement durable.

Parmi les nombreux thèmes qui structurent ce domaine, trois ont été jugés prioritaires par les Signataires du présent Accord et en constituent l'objet :

- Chapitre 1 : L'égalité des chances et la lutte contre les discriminations dans un esprit de diversité ;
- Chapitre 2 : La compétitivité de MICHELIN ;
- Chapitre 3 : La santé et la sécurité au travail.

Les autres thèmes mentionnés ci-dessous feront l'objet d'avenants ultérieurs :

- La protection sociale ;
- La qualité de vie au travail ;
- L'anticipation et l'accompagnement des évolutions, dont ;
 - La gestion prévisionnelle des compétences (informations et anticipations stratégiques, évolutions et impacts sur les emplois) ;
 - Le principe de dialogue avec les syndicats et les représentants du personnel ;
 - Le principe de responsabilité vis-à-vis des salariés et des économies locales.
- Les relations avec les fournisseurs et les prestataires de services ;
- L'environnement, dont la lutte contre le changement climatique et la gestion des impacts environnementaux des activités de MICHELIN en Europe.

Les Signataires conviennent que le présent Accord est un accord cadre, c'est-à-dire un accord qui propose des engagements de référence pour chacun des thèmes mentionnés ci-dessus.

En conséquence, cet Accord n'annule ni ne remet en cause aucune des dispositions des accords collectifs ou des usages existants, tant au niveau local que national. En outre, aucune

de ses dispositions ne pourra affecter en aucune manière les normes plus élevées ou plus détaillées qui pourraient déjà exister.

Il est précisé que cet Accord s'applique uniquement dans les pays compris dans le périmètre du CEEM et qu'il concerne les relations entre les sociétés de MICHELIN dudit périmètre et leurs salariés, mais aussi, au travers de son secteur d'activité, les relations avec les clients, les prestataires de services et les fournisseurs, dans ce même périmètre du CEEM.

3. Relations avec les prestataires de services

Les sociétés MICHELIN relevant du périmètre du CEEM demandent systématiquement que les entreprises prestataires auxquelles elles font appel effectuent un travail de qualité, dans le respect des lois et des normes nationales et internationales en vigueur. Elles s'efforcent de permettre aux entreprises prestataires et à leurs salariés d'intervenir pour leur compte dans des conditions de travail, de santé et de sécurité au meilleur niveau des entreprises du secteur et du pays concernés.

Les demandes du Groupe vis-à-vis de ses fournisseurs porteront particulièrement sur :

- le respect des législations nationales et internationales ;
- la protection de la santé et de la sécurité des salariés ;
- l'adoption d'un comportement conforme à l'éthique de MICHELIN vis-à-vis de ses clients, et particulièrement le respect de l'intégrité de la personne ;
- le respect de l'environnement.

Ces dispositions seront incluses dans le cahier des charges contracté avec tout prestataire de service.

4. Modalités d'application, interprétation et durée de l'Accord

4.1. Modalités d'application de l'Accord

La portée des engagements de responsabilité sociale, leur mise en œuvre, leur suivi, ainsi que les avenants qui découleront du présent Accord, s'appliquent à l'ensemble de l'activité de MICHELIN sur le périmètre dudit Accord, c'est-à-dire le siège social ainsi que l'ensemble des filiales.

Conformément au principe de subsidiarité, cet Accord n'annule ni ne remet en cause les accords collectifs existants aux niveaux local, national et autres. Il vise à renforcer et prolonger les pratiques sociales de MICHELIN et n'a pas vocation à se substituer ou interférer dans les démarches de dialogue ou de négociation menées au niveau local. Les dispositions du présent Accord trouveront leur application dès que les conditions le permettront localement ; elles observeront et respecteront les normes de base à travers le périmètre du CEEM.

Le présent Accord sera traduit dans chacune des langues des pays européens du CEEM où le MICHELIN est implanté, la version française faisant foi.

Les Signataires conviennent de porter le présent Accord à la connaissance des représentants du personnel des sociétés entrant dans le champ de l'Accord et des salariés suivant des modalités à définir.

Dans le même esprit, les Signataires reconnaissent la nécessité d'une communication spécifique destinée aux directions locales et aux représentants des salariés afin que ceux-ci portent et soutiennent la mise en œuvre des dispositions de cet Accord auprès de leurs équipes.

Un bilan annuel de la mise en œuvre du présent Accord sera intégré dans les informations économiques habituellement abordées une fois par an lors d'une des réunions plénières du CEEM. Une synthèse des questions suscitées par l'analyse de ce bilan annuel sera présentée une fois par an, si cela est jugé nécessaire, à l'Assemblée de tous les membres du CEEM, dans le respect des règles de confidentialité.

Afin de faciliter le suivi de l'application de cet Accord, en parallèle au bilan annuel du CEEM, chaque pays pourra dresser annuellement un bilan de la mise œuvre dudit Accord, selon ses dispositions locales.

4.2. Interprétation de l'Accord

Afin d'anticiper et de résoudre préventivement des difficultés qui pourraient résulter de l'interprétation ou de la bonne application du présent Accord, les Signataires conviennent que tout différend provenant de l'interprétation ou de la mise œuvre de cet Accord sera examiné par eux-mêmes.

- a) Il est convenu que chaque salarié, sans que cette démarche puisse lui être préjudiciable en aucune manière, pourra saisir un membre de la direction locale du site, un représentant du service du personnel, un représentant du personnel, un représentant syndical de la société dont il relève ou un membre du CEEM
- b) Si la difficulté demeure ou ne trouve pas de solution satisfaisante à l'issue d'un premier échange avec la direction locale ou l'une des entités mentionnées au paragraphe a), le sujet pourra alors être transmis au bureau du CEEM, lequel devra transmettre la question au Président du CEEM. Il appartiendra au Président du CEEM de présenter, dans le respect des règles de confidentialité, une fois par an, par exemple lors d'une des réunions de l'Assemblée de tous les membres du CEEM, l'ensemble des questions qui lui auront été soumises.

4.3. Durée et dispositions finales de l'Accord

Cet Accord entrera en vigueur pour une durée de trois ans à compter de la date de sa signature. Il sera automatiquement prolongé par tacite reconduction pour une période de deux ans

Dans l'année précédant le terme de l'Accord, et au plus tard six mois avant son échéance, les Signataires se réuniront afin d'effectuer ensemble un bilan de sa mise en œuvre.

Chacune des parties signataires aura cependant la faculté de le dénoncer, par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard trois mois avant son échéance.

En cas de dénonciation, les Signataires acceptent de se rencontrer au cours de la période de notification afin de chercher à remplacer cet Accord par une version modifiée.

TITRE II – ACCORD SUR L’EGALITE DES CHANCES ET LA NON-DISCRIMINATION, L’ORGANISATION DU TRAVAIL, LA SANTE ET LA SECURITE

Par le présent Accord, les Signataires souhaitent rappeler :

- Qu'ils sont attachés au respect des droits humains fondamentaux. Ainsi, comme indiqué dans le préambule de cet Accord, les Signataires expriment leur attachement aux valeurs énoncées dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen et dans les textes des Nations unies qui la complète, au Pacte mondial des Nations unies et à ses dix principes fondamentaux, aux *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* (2011), ainsi qu'aux conventions fondamentales de l'OIT. Cette philosophie et ces principes inspirent tous les documents internes de référence.
- Qu'ils sont attachés à un dialogue social alimenté par une information de qualité. Ainsi, MICHELIN s'engage à fournir aux membres du CEEM les informations dont ils ont besoin pour se forger une opinion objective et argumentée et l'exprimer en confiance dans le cadre des relations sociales européennes. C'est la condition première d'un dialogue responsable. Les modalités de cet engagement seront précisées ultérieurement.

Au regard des trois thèmes retenus au titre du présent Accord, les Signataires sont convenus des points suivants.

CHAPITRE 1 - EGALITE DES CHANCES ET NON-DISCRIMINATION

1. Encourager la diversité sous toutes ses formes

Toute personne aspire à être reconnue dans ce qu'elle a d'unique, à pouvoir se développer et s'épanouir pleinement dans sa différence et à vivre ses aspirations personnelles en harmonie avec les ambitions de MICHELIN.

De son côté, MICHELIN considère la diversité comme un atout majeur. Les origines, les cultures, les religions, les nationalités, l'éducation et la formation reçues dans la jeunesse, les opinions politiques et syndicales, les orientations sexuelles, les différentes formes de

handicaps, sont autant de facteurs qui influencent le regard porté sur la société et qui introduisent une diversité de points de vue dans l'entreprise, augmentant sa créativité et sa richesse. Les différences d'âge et d'ancienneté permettent et facilitent le transfert de l'expérience. L'équilibre hommes-femmes au sein des collectifs de travail apporte une intelligence plus fine des personnes et des situations.

Toute discrimination portant sur ces différences serait donc non seulement une faute morale et légale, mais encore une erreur préjudiciable au bon développement de MICHELIN. Elle gênerait l'enrichissement du corps social et compromettrait sa cohésion.

MICHELIN réaffirme donc le principe d'égalité des chances et d'égalité de traitement de tous ses salariés, sans distinction d'aucune sorte. Ce principe se matérialise par les engagements suivants.

1.1. S'agissant de la lutte contre toute forme de discrimination

Les Signataires s'engagent à lutter, tant dans les formations que dans la communication interne, contre les stéréotypes susceptibles de conduire à des comportements discriminatoires.

MICHELIN s'engage à :

- 1) Sensibiliser et à former des recruteurs, des gestionnaires et des managers à l'identification des pratiques discriminatoires et à la mise en œuvre de moyens de les faire cesser ;
- 2) mettre en œuvre et à conduire des audits internes afin de garantir le caractère non-discriminant des processus mis en place par le service du personnel.

1.2. S'agissant de l'égalité hommes-femmes

Les Signataires s'engagent à :

- 3) Renforcer la politique d'accompagnement de la parentalité durant la petite enfance (crèches, organisation du travail, gestion du temps de travail...);
- 4) Renforcer l'attractivité des postes de travail pour encourager les candidatures féminines, notamment en améliorant l'ergonomie des postes de travail afin de les rendre compatibles avec les capacités physiques des femmes ;
- 5) Accentuer la communication de recrutement en direction des femmes, notamment en allant à la rencontre de nouveaux viviers de talents afin de favoriser l'orientation d'un plus grand nombre de jeunes femmes vers les filières techniques ;
- 6) Combattre les préjugés et les stéréotypes et faire évoluer les mentalités afin d'offrir un environnement plus sécurisant et plus accueillant pour les femmes ;

- 7) Proposer aux femmes des parcours de carrière identiques à ceux des hommes, ainsi que des accompagnements et des formations pour accéder aux postes de management, et ce à tous les niveaux ;
- 8) Co-construire les politiques et concevoir leur évolution dans le temps, dans le cadre de réunions de travail constructives, et promouvoir des accords d'entreprise sur les conditions nécessaires à la féminisation du corps social ;
- 9) Encourager la mixité au sein des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel. A cette fin, un bilan annuel du taux de féminisation des Représentants du Personnel sera établi ;
- 10) Etablir un dialogue avec les Représentants du Personnel, notamment au travers de groupes de travail existants (Mixité, réseau Diversité), dans le but de corréliser les engagements de responsabilité sociale avec les actions concrètes mises en œuvre par MICHELIN.

1.3. S'agissant de la gestion des seniors

Les Signataires s'engagent à :

- 11) Développer la sensibilité et les compétences des gestionnaires agents et collaborateurs au sein de chaque pays et de chaque site dans le domaine de la gestion des seniors et des fins de carrière ;
- 12) Mettre en place dans chaque pays des commissions d'orientation dans le but d'anticiper les mesures de gestion des fins de carrière ;
- 13) Maintenir les personnes en situation de handicap ou qui pourraient s'y trouver du fait de leur activité professionnelle dans des postes correspondant à leurs qualifications et compatibles avec leur handicap ;
- 14) Mettre en place des formations permettant de renforcer la capacité de reconversion du personnel ;
- 15) Rendre 50% des postes accessibles aux seniors, notamment par des actions menées sur l'ergonomie des postes de travail ;
- 16) Renforcer le rôle des seniors dans le transfert des savoirs et des savoir-faire (*mentoring* et tutorat) ;
- 17) Encourager et valoriser la mobilité fonctionnelle et la mobilité géographique ;
- 18) Investir les apports de la démarche de responsabilisation dans l'enrichissement du contenu des postes tenus par des seniors.

2. Respecter les droits syndicaux

Il est sain que dans toute organisation une voix puisse se faire entendre pour garantir la prise en compte des besoins fondamentaux des employés dans toutes les décisions. Tel est le rôle,

notamment, des organisations syndicales ou de toute autre forme de représentation du personnel.

MICHELIN entend leur reconnaître toute leur place dans le cadre d'un dialogue visant à l'optimisation de l'intérêt social de l'entreprise, c'est-à-dire à l'équilibre dynamique entre la préparation de l'avenir, donc la préservation de l'emploi global à terme, et la satisfaction présente des salariés au sein de l'entreprise.

MICHELIN adhère pleinement aux conventions fondamentales de l'OIT relatives à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical (n° 87), au droit d'organisation et de négociation collective (n° 98) et à la protection des représentants des travailleurs (n° 135). Pour cette raison, MICHELIN entend donc que toute mesure soit prise pour appliquer au mieux ces conventions, y compris dans les pays qui ne les ont pas ratifiées et dont le système législatif ne prévoit pas l'établissement de ces libertés et de ces protections. Il entend également que les droits des salariés qui souhaitent créer un syndicat ou adhérer à une organisation existante soient respectés et qu'aucune discrimination ne soit exercée à l'encontre de ces personnes et desdites organisations. MICHELIN entend enfin que les représentants du personnel bénéficient équitablement des possibilités de formation, de promotion et de mobilité offertes et que les responsabilités qu'ils exercent soient prises en considération dans la détection et la mesure de leur potentiel.

Les Signataires s'engagent à mettre en œuvre ces principes et à suivre conjointement leur application selon des modalités à définir au niveau des pays.

Les Signataires s'engagent à :

- 1) Garantir l'existence d'une représentation légitime et indépendante des salariés ;
- 2) Garantir, dans le respect des lois, le droit des salariés qui le souhaitent à créer un syndicat ou à adhérer à une organisation existante et à assurer que lesdits salariés ne feront l'objet d'aucune discrimination ;
- 3) Faire bénéficier équitablement les représentants du personnel des possibilités de formation, de promotion et de mobilité offertes par MICHELIN ;
- 4) Faire en sorte que les responsabilités exercées au titre de la représentation du personnel soient prises en considération dans la détection et la mesure des potentiels.

CHAPITRE 2 – ORGANISATION DU TRAVAIL

L'amélioration constante de la compétitivité est nécessaire à la performance économique et sociale de MICHELIN dans la durée et au progrès de la qualité de vie au travail. L'amélioration de la compétitivité repose sur sa capacité à faire évoluer les modes de fonctionnement, les organisations collectives de travail et les comportements.

1. Sur les accords d'entreprise relatifs à l'organisation et à la durée du travail

1.1. Enjeux et politique de MICHELIN

Confrontée à une situation économique instable et notamment à de fortes et rapides variations des marchés, MICHELIN doit se doter des moyens nécessaires pour réagir efficacement. Cette capacité à réagir se réalise notamment par un recours de plus en plus fréquent aux accords d'entreprise, lesquels visent non seulement l'organisation du travail, de façon à la rendre la plus réactive possible, mais encore la cohésion sociale, qu'il s'agit de préserver, voire de renforcer.

Afin que l'Accord soit un vecteur de dialogue social constructif et conforme aux ambitions énoncées dans les principes Performance et Responsabilité Michelin (PRM), les Signataires ont défini les engagements réciproques suivants :

1.2. Engagements de MICHELIN sur tout accord de réactivité à venir

- L'organisation qui pourra être mise en place dans le cadre d'un accord de réactivité ne pourra conduire à une dégradation des conditions de travail existantes au moment de sa signature.
- L'organisation qui pourra être mise en place dans ce cadre ne pourra entraîner durablement une baisse de rémunération.
- Si un tel accord devait prévoir des reports de jours, les délais de récupération du crédit jours/heures ne pourront être supérieurs à deux ans.

Les informations nécessaires au suivi du respect de ces engagements seront communiquées aux parties prenantes.

1.3. Engagements Paritaires

Tout accord d'entreprise, dans le respect de la clause la plus favorable, veillera à ce que :

- Le coût façon ne se dégrade pas (respect de la semi-proportionnalité par rapport au volume) ;
- L'effort économique soit équitablement réparti (MICHELIN, salariés) ;
- Le coût récurrent pour MICHELIN, majoré de l'impact des mesures de réactivité, augmente le moins possible par rapport à la situation initiale ;
- L'amplitude de réactivité et le délai de réactivité répondent au besoin.

2. Sur la responsabilisation

2.1. Enjeux et politique de MICHELIN

MICHELIN place au cœur de ses ambitions et de sa politique le développement des personnes. Le développement des personnes est considéré comme étant le premier facteur de performance individuelle et collective.

Avancer Ensemble met l'accent sur la possibilité donnée à chacun, à tous les niveaux et dans tous les rôles, de mobiliser et de déployer l'ensemble de ses capacités, de manière à pouvoir trouver un plein épanouissement dans son emploi.

2.2. Engagements paritaires

Les Signataires prennent les engagements paritaires suivants :

- aider chacun à travailler avec les autres ;
- développer une culture d'entraide ;
- élargir le champ de compétence d'un nombre croissant d'agent ;
- accroître la délégation managériale afin de développer l'intérêt au travail et de favoriser un climat de confiance, moteurs de solidarité et de cohésion sociale.
-

La démarche « OR » est un exemple qui répond à cette ambition avec un objectif d'impact positif dans les domaines suivants : la performance, le développement personnel et le bien-être.

2.3. Engagement de MICHELIN sur la reconnaissance

MICHELIN souhaite reconnaître pleinement l'engagement des personnes et des équipes au moyen d'actions de reconnaissance.

La reconnaissance est une action sincère et spontanée, en réponse et en remerciement d'une action, d'un comportement, d'une tâche ou d'une activité spécifique (c'est-à-dire "qui sort de l'ordinaire").

La reconnaissance est un levier destiné à encourager et à stimuler l'engagement individuel et/ou collectif. Elle est aussi un facteur de cohésion sociale par l'équité et la motivation qu'elle peut apporter à tout type d'organisation. Une politique efficace de reconnaissance nécessite une hiérarchie informée et formée aux actions de reconnaissance. En effet, les responsables hiérarchiques doivent établir un équilibre entre reconnaissance individuelle et reconnaissance de l'équipe. Ils doivent également être capables d'exprimer de la reconnaissance formelle ou informelle, notamment lors d'actions ou d'échanges au quotidien.

Pour avoir du sens et être efficace, une action de reconnaissance relève essentiellement de l'initiative du responsable hiérarchique. Cependant, elle peut aussi venir des pairs ou d'autres personnes.

Tout membre du personnel est éligible à la reconnaissance en tant que personne, membre d'un groupe ou membre d'une équipe. Tous les employés sont éligibles à la reconnaissance. La reconnaissance doit correspondre à un effort, un comportement ou un résultat.

Dans cette perspective, MICHELIN s'engage à ce que :

- Le Référentiel Groupe sur la Reconnaissance soit connu et partagé dans toutes les équipes de direction (centraux, pays, sites) ;

- La bonne mise en place des actions de reconnaissance ainsi que leur suivi soient assurés par une procédure locale dont le directeur du Personnel du site est le garant ;
- Le nombre de personnes par service ou atelier ayant bénéficié d'une action de reconnaissance fasse l'objet d'une communication annuelle au sein desdits services ou ateliers ;
- Les programmes de formation managériale incluent un module sur la reconnaissance.

Afin de faire de la reconnaissance un moyen d'engagement et d'équité dont l'intérêt est partagé par les Représentants du Personnel, ces derniers devront pouvoir être impliqués dans l'identification des spécificités locales des conditions de mise en œuvre.

Le mode d'implication sera précisé dans l'année suivant la signature du présent Accord.

CHAPITRE 3 – SANTE ET SECURITE

Chaque personne est unique ; sa santé et sa sécurité sont primordiales.

MICHELIN insiste sur la participation des organisations syndicales et/ou des instances représentatives du personnel aux étapes de réflexion et d'action dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Les instances représentatives du personnel sont sollicitées en tant que forces de propositions.

1. Santé

1.1. Les engagements de MICHELIN

Michelin s'engage dans toutes ses activités à respecter la sécurité sanitaire de ses employés, du personnel des entreprises extérieures, des visiteurs, des clients et des populations riveraines de ses sites industriels.

MICHELIN a la volonté de :

- Préserver la santé physique et psychologique de toutes les personnes travaillant en son sein.
- Développer des programmes de prévention

Les programmes de prévention et d'amélioration des conditions du travail seront renforcés afin de préserver la santé des personnes du Groupe :

- Par l'évaluation des risques et par la mise en œuvre des plans de prévention élaborés par les équipes Environnement et Prévention ;
- Par une coopération renforcée entre les différentes parties prenantes.

1.2. Le suivi médical des personnes

MICHELIN développe dans tous les pays des pratiques médicales homogènes de prévention des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles par l'application de standards de surveillance médicale adaptés aux risques professionnels et conformes au respect des droits humains fondamentaux, à ses exigences propres et aux réglementations du pays d'implantation.

MICHELIN garantit le suivi des expositions du personnel en assurant la mise en œuvre d'une traçabilité au minimum manuelle des expositions.

Les pratiques médicales et l'utilisation des données médicales sont conformes à la réglementation du pays et au respect du secret médical.

1.3. Les produits chimiques dangereux

MICHELIN recourt aux meilleures pratiques d'utilisation des produits dangereux :

- Par la prévention collective en améliorant les conditions de travail ;
- Par le partage des connaissances et des compétences entre les services de santé, EP et SP, notamment pour ce qui concerne la toxicologie ;
- Par une information et une formation sur les risques, leurs conséquences potentielles, et les mesures de prévention collectives et individuelles mises en œuvre.
 - Tout poste de travail dispose d'une fiche de prévention.
 - Tout salarié est formé lors de la prise de poste ou lors de changements des conditions de travail.
- Par une surveillance médicale adaptée aux substances utilisées dans le Groupe.

1.4. L'ergonomie

MICHELIN poursuit l'amélioration des conditions ergonomiques du travail afin d'éviter que ne surviennent des maladies professionnelles et pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi de tous les salariés :

- Par des programmes d'ergonomie de conception rendant les nouvelles installations compatibles avec la protection de la santé des opérateurs et le maintien de l'aptitude ;
- Par des programmes d'ergonomie de correction pour les postes à contrainte élevée ;
 - L'ambition de MICHELIN est que 50% des postes de fabrication soient accessibles à toutes les catégories d'employés d'ici 2020.
- Par la prise en considération des dimensions cognitives, psycho dynamiques, biomécaniques, dimensionnelles et organisationnelles dans les études et les aménagements ergonomiques réalisés ;
 - Un partenariat entre médecins et ergonomes assure l'échange des données à tous les niveaux pour définir les priorités et exploiter les études réalisées.

- Par le développement de l'intérêt managérial et de la vigilance des opérateurs à l'ergonomie ;
- Par la poursuite du déploiement des programmes d'éducation posturale globale et de préparation à l'effort ;
- Par la prise en considération des aspects ergonomiques dans la gestion des carrières des agents.

1.5. La détection et la prévention du stress, du harcèlement et de toutes les formes de violence

MICHELIN assure la prévention et la détection du stress, du harcèlement et de toutes les formes de violence et de brimades :

- Par la formation ;
- Par les organisations du travail ;
- Par la qualité managériale.
 - Chaque manager est formé à la détection et à la gestion des situations de stress.
- Par un dispositif de recours sur chaque site permettant de faciliter la prise en considération des alertes et des cas individuels ;
- Par l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail.

1.6. La prévention des conduites addictives

Le Groupe porte une attention particulière à la lutte contre les conduites addictives (alcool, tabac, drogues, et notamment cannabis), sources de risques majeurs à court, moyen et long terme pour les salariés :

- Par la mise en place de campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention ;
- Par un soutien actif de MICHELIN aux actions collectives ou individuelles de désintoxication.

Ces actions ne sont pas exclusives ni ne peuvent se substituer aux contraintes réglementaires nationales des pays d'implantation si celles-ci sont plus exigeantes.

MICHELIN souhaite renforcer la politique de santé par un processus d'amélioration continue. L'analyse annuelle des indicateurs de déploiement de la politique de santé et l'analyse annuelle de la veille sanitaire exercée permettent de corriger et d'enrichir la politique pour la rendre efficiente dans la préservation de la santé des personnes.

2. Sécurité

2.1. Les engagements de MICHELIN

Avant toute chose, la volonté de MICHELIN est que chaque personne qui y travaille le fasse dans des conditions saines et sûres. MICHELIN conduit une démarche proactive en trois étapes visant le 100% santé-sécurité.

Pour assurer la santé et la sécurité de chacun, MICHELIN met en œuvre dans ses installations, dès leur conception, les meilleurs standards d'organisation et les moyens de prévention les mieux adaptés, dans le respect des législations en vigueur.

MICHELIN établit également les prescriptions appropriées pour les déplacements.

Mais cela n'est pas suffisant : pour sa propre santé et sa sécurité, mais aussi pour celle des autres, MICHELIN demande à chacun d'appliquer au quotidien trois principes essentiels :

- le bon comportement commence par le respect des règles prescrites ;
- La participation active de chacun est requise ; chacun, à son niveau, est responsable de sa santé, de sa sécurité et celles des autres,
- L'engagement de chaque membre du personnel conduit au progrès permanent.

a) Respecter

- Les exigences externes et internes ;
- Les cinq règles cardinales ;
- Le plan d'intervention d'urgence.

b) Participer

- Etre exemplaire et vigilant personnellement mais aussi collectivement dans son équipe ;
- Maîtriser les évolutions et informer des changements constatés ;
- Réduire les risques existants par sa contribution aux opportunités d'amélioration ;
- Assurer le bouclage par la bonne exécution des plans de vérification et la remontée des anomalies.

c) Progresser

- Au niveau de la technique par la résolution des situations à risques (SAR) et l'émission d'idées de progrès sur le thème de la sécurité ;
- Au niveau du système ;
- Au niveau du comportement par le comportement d'observation préventive de sécurité (OPS) de collègues sur le poste de travail ainsi que sur des observations de marche dégradée.

2.2. Rappel des cinq règles « cardinales »

1 – Le personnel est formé pour intervenir en sécurité dans le cadre de sa mission professionnelle.

2 – Aucun dispositif ou équipement de sécurité ne peut être rendu inactif ou inefficace sans évaluation des risques, et sans autorisations et méthode appropriés.

3 – Les interventions de marche dégradée (dépannage, réglage, nettoyage...) sur une machine ou un équipement doivent être réalisées en appliquant les procédures de consignation.

4 – Les piétons, cyclistes, conducteurs d'engins de manutention et de véhicules respectent le plan et les règles de circulation.

5 – Les interventions dans un espace confiné, en hauteur ou par point chaud doivent être réalisées dans le respect des procédures en vigueur.

2.3. Les indicateurs de progrès

Les indicateurs préventif sont : TP , IPS, OPS agents, OPS manager.

Le indicateurs de résultats sont : TCIR, TF 1 TF2, TF3, TG.

2.4. Engagements des salariés

En parallèle aux actions menées à l'initiative MICHELIN (management, service du personnel, services médicaux, services de prévention...), chaque employé doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celle des personnes concernées du fait de ses actes au travail :

- Se retirer de son poste en cas de situation de risque et participer aux recherches de solutions ;
- Respecter des instructions et des procédures de sécurité et de santé, notamment les règles cardinales ;
- Participer aux activités de formation et de sensibilisation en matière de santé et de sécurité ;
- Porter et renforcer l'approche de progrès permanent mentionnée plus haut.

Chaque salarié doit donc appliquer la règle : « Respecter - Participer – Progresser ».