

# ACCORD « LA PERSONNE ET SON ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL » du 5 janvier 2023

## EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

---

Entre :

Le Groupe, dont le champ d'application est défini ci-après est représenté par la Manufacture Française des Pneumatiques MICHELIN, ci-après désigné « 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 Madame Sophie Balmory, Directrice des Relations Sociales France, dûment mandatée,

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 CGT**, représentée par M. José Arrieta, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

**L'Organisation syndicale SUD**, représentée par Jérôme Lorton, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

Ci-après collectivement dénommées « les parties signataires.

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE.....</b>	<b>4</b>
<b>1. CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>6</b>
<b>2. LES ACTEURS DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT) .....</b>	<b>6</b>
2.1 LA DIRECTION .....	6
2.2 LES MANAGERS.....	6
2.3 LES SALARIES.....	7
2.4 LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES.....	7
2.5 LE SERVICE DU PERSONNEL (SP) .....	7
2.6 LES SERVICES DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL (SPST) .....	7
<b>3. PROMOUVOIR LES DIVERSITES.....</b>	<b>8</b>
3.1 MIXITE – EGALITE FEMME / HOMME.....	8
<b>3.1.1 LE RECRUTEMENT .....</b>	<b>8</b>
<b>3.1.2. LA FORMATION.....</b>	<b>10</b>
<b>3.1.3 LA REMUNERATION.....</b>	<b>10</b>
<b>3.1.4 GESTION ET PROMOTION DES PERSONNES.....</b>	<b>11</b>
3.2 PARENTALITE .....	13
<b>3.2.1 ACCOMPAGNER LA MATERNITE ET L'ADOPTION .....</b>	<b>13</b>
<i>Il existe différents accompagnements qui se réalisent « avant », « pendant » et « après » le congé maternité ou adoption. ....</i>	<i>13</i>
<b>3.2.2 ACCOMPAGNER LE CONGE PARENTAL D'EDUCATION .....</b>	<b>16</b>
<b>3.2.3 ACCOMPAGNER LA PATERNITE ET L'ACCUEIL DE L'ENFANT .....</b>	<b>18</b>
<b>3.2.4 COMMUNICATION SUR LA PARENTALITE .....</b>	<b>19</b>
<b>3.2.5 RENTREE SCOLAIRE.....</b>	<b>19</b>
3.3 EGALITE DES CHANCES .....	19
3.4 IDENTITE ET LE FAIT RELIGIEUX.....	20
3.5 UN CADRE INCLUSIF, GARANT DES DIVERSITES .....	20
<b>3.5.1 DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS .....</b>	<b>21</b>
<b>3.5.2 PROFESSIONNALISATION DU RESEAU DE REFERENTS.....</b>	<b>21</b>
<b>3.5.3 VOIES DE RECOURS.....</b>	<b>22</b>
<b>3.5.4 LUTTER CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES.....</b>	<b>22</b>
<b>4. CREER LES CONDITIONS D'UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FAVORISANT L'INTELLIGENCE COLLECTIVE ...</b>	<b>23</b>
4.1 LES ESPACES ET CONDITIONS DE TRAVAIL .....	23
<b>4.1.1 ESPACES DE TRAVAIL .....</b>	<b>23</b>
<b>4.1.2 CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>24</b>
4.2 EVOLUTION DES MODES DE TRAVAIL .....	25
<b>4.2.1 LES MODES DE TRAVAIL FAVORISANT L'INTELLIGENCE COLLECTIVE .....</b>	<b>25</b>
<b>4.2.2 NOUVEAUX OUTILS COLLABORATIFS.....</b>	<b>26</b>
<b>4.2.3 CHARGE DE TRAVAIL ET DROIT A LA DECONNEXION .....</b>	<b>26</b>
4.3 DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES.....	28
<b>5. ACCOMPAGNER LES DIFFERENTS ALEAS ET ETAPES DE LA VIE .....</b>	<b>29</b>
5.1 CONGES SPECIFIQUES EN CAS D'EVENEMENT EXCEPTIONNEL.....	29

5.2 DISPOSITIFS DE DONS DE JOURS .....	29
<b>5.2.1 REGLES COMMUNES AUX DEUX DISPOSITIFS</b> .....	30
<b>5.2.2 REGLES PROPRES AU DISPOSITIF DE JOURS SOLIDARITE ENFANTS (JSE)</b> .....	30
<b>5.2.3 REGLES PROPRES AU DISPOSITIF DE JOURS PROCHE AIDANT (JPA)</b> .....	32
<b>5.2.4 COMMUNICATION RENFORCEE</b> .....	33
5.3 AUTRES SERVICES AUX SALARIES .....	33
<b>5.3.1 CESU PREFINANCE</b> .....	33
<b>5.3.2 GARDE D'ENFANTS</b> .....	34
<b>5.3.3 AIDE AU LOGEMENT</b> .....	34
<b>5.3.4 ASSISTANCE SOCIALE</b> .....	34
5.4 PARTICIPATION A LA VIE LOCALE .....	34
<b>6. CONTRIBUER A ACCELERER LA TRANSITION ECOLOGIQUE</b> .....	<b>35</b>
6.1 LES ACTIONS LOCALES EXISTANTES EN MATIERE DE MOBILITE DOUCE .....	35
6.2 INCITER A L'USAGE DES TRANSPORTS EN COMMUN .....	36
6.3 MISE EN PLACE D'UN FORFAIT MOBILITE DURABLE AFIN DE PROMOUVOIR LE COVOITURAGE .....	36
<b>6.3.1 MISE EN PLACE D'UNE PLATEFORME DE COVOITURAGE</b> .....	<b>36</b>
<b>6.3.2 FONCTIONNEMENT DU FORFAIT MOBILITE DURABLE</b> .....	<b>37</b>
<b>6.3.3 SALARIES ELIGIBLES</b> .....	<b>37</b>
<b>6.3.4 POSSIBILITE DE CUMUL DE DISPOSITIFS</b> .....	<b>37</b>
<b>7.DISPOSITIONS FINALES</b> .....	<b>38</b>
7.1 MISE EN OEUVRE .....	38
7.2 DUREE .....	38
7.3 COMMISSION DE SUIVI .....	38
7.4 INTERPRETATION DE L'ACCORD .....	38
7.5 REVISION DE L'ACCORD .....	39
7.6 SECURISATION .....	39
7.7 DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD .....	39
ANNEXE 1 : GLOSSAIRE DES ABREVIATIONS UTILISEES : .....	42
ANNEXE 2 : SYNTHESE DES DISPOSITIONS POUR CFM, CGEM & MFPM (CCN CAOUTCHOU) .....	43
ANNEXE 3 : SYNTHESE DES DISPOSITIONS POUR PNEU LAURENT (CCN CAOUTCHOU) : .....	45
ANNEXE 4 : SYNTHESE DES DISPOSITIONS POUR SIMOREP (CCN CHIMIE) : .....	47
ANNEXE 5 : SYNTHESE DES DISPOSITIONS POUR IMECA (CC METALLURGIE) : .....	50
ANNEXE 6 : TRAITEMENT SOCIAL ET FISCAL DU FMD .....	53

## PREAMBULE

La stratégie du Groupe, « Michelin In Motion », repose sur une approche « tout-durable » et vise à réaliser le meilleur équilibre entre la création de valeur pour les personnes, la performance financière et les enjeux environnementaux.

Concernant plus particulièrement le 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.

Les parties conviennent que l'engagement des salariés est étroitement lié à la qualité de vie au travail, telle qu'elle est perçue collectivement et individuellement. Or, le sentiment de bien-être au travail résulte d'une diversité de facteurs tels que l'intérêt au travail, la qualité des relations de travail, le niveau d'implication, le degré d'autonomie, le travail en équipe ou encore la valorisation du travail effectué. C'est l'ensemble de ces éléments, en ce qu'il contribue à l'engagement de chacun, qui permet d'accroître la performance collective et individuelle.

Dans le cadre du présent accord, les parties ont défini quatre objectifs pour accompagner les volets Planet, People & Profit de la stratégie du Groupe, renforcer l'attractivité de l'Entreprise et contribuer à un meilleur équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

Le premier objectif vise à promouvoir les diversités et l'inclusion dans le Groupe. Les parties partagent notamment la conviction que la diversité des talents et des personnes contribuera au développement du Groupe. En effet, la variété des parcours et des expériences des salariés favorise la créativité et l'innovation. Il est précisé que cet accord s'inscrit dans le cadre de l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et les conditions de travail en application de l'article L.2242-1 2° du Code du Travail.

Le second objectif a pour objectif de créer un environnement de travail qui favorise la responsabilisation et l'intelligence collective pour notamment permettre l'appropriation de la transformation « I am Michelin » par l'ensemble des salariés. Il s'agit donc d'offrir des espaces de travail stimulants et attractifs tournés vers les besoins collectifs et adaptés aux nouveaux modes de travail tout en permettant de concilier l'organisation collective et les besoins individuels.

Le troisième objectif vise à accompagner les salariés dans les différents aléas et étapes de leur vie personnelle et de contribuer ainsi à un meilleur équilibre vie privée, vie professionnelle.

Enfin, les parties ont décidé d'ajouter un 4<sup>ème</sup> objectif à ceux traditionnellement abordés dans ce type d'accord, à savoir accompagner et à accélérer la transition écologique, principalement dans le domaine des mobilités. Le changement climatique et notamment le besoin de limiter nos émissions de CO2, la lutte contre la pollution, la nécessité de protéger notre environnement nous incitent à faire évoluer nos comportements individuels comme collectifs dans tous nos déplacements qu'ils soient personnels ou professionnels.

Ainsi, il a été convenu de mettre en place de nouvelles actions ayant pour finalité d'encourager la mobilité douce des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail, incluant la mise en place du Forfait Mobilité Durable (FMD) prévu par la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 dite « loi d'orientation des mobilités » (LOM).

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

## 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)
- Société d'investissement et de mécanique (IMECA)
- SIMOREP et compagnie (CSM)
- Pneus Laurent (PLA)
- Compagnie Financière Michelin (CFM)

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.

## 2. LES ACTEURS DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

Les parties conviennent de la nécessité d'impliquer l'ensemble des acteurs du Groupe dans la qualité de vie et des conditions de travail. Quels que soient leur rôle, leur mission et leur position hiérarchique dans le Groupe, ils contribuent tous à son amélioration.

### 2.1 LA DIRECTION

Dans le cadre de la stratégie « Tout Durable » du Groupe, la Direction définit et met en œuvre les politiques permettant d'atteindre les objectifs énoncés ci-dessus.

### 2.2 LES MANAGERS

Le manager est au cœur de la démarche QVCT et son action au quotidien est essentielle en ce qui concerne la qualité de vie et les conditions de travail de ses équipiers.

Le manager définit la stratégie de son entité. Dans ce cadre, il doit animer, organiser et gérer un collectif de travail en veillant à la bonne répartition des tâches et à l'équilibre de vie de ses équipiers. Il s'assure notamment du respect des durées légales et conventionnelles du travail et des temps de repos.

## **2.3 LES SALARIES**

Chaque salarié est un acteur clé de la QVCT. Dès lors, tous les salariés ont un rôle à jouer dans l'amélioration de la QVCT notamment par leur contribution active aux bonnes relations de travail. Leur bienveillance et leur ouverture à la diversité et à l'inclusion contribuent au « *mieux vivre ensemble* ».

## **2.4 LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES**

Les Représentants du Personnel et les Organisations Syndicales sont aussi des acteurs clés de l'amélioration de la QVCT notamment en étant source de propositions et en relayant les attentes des salariés.

Par leurs actions au quotidien, ils permettent de capter les difficultés et peuvent être force de proposition auprès notamment des Commissions santé, sécurité et conditions de travail. Ils contribuent ainsi à la prévention primaire dans la détection de situations anormales individuelles et collectives.

## **2.5 LE SERVICE DU PERSONNEL (SP)**

La fonction Personnel, dans son rôle de conseil et d'accompagnement des managers et des équipiers, est un interlocuteur privilégié et un lien central entre les différents acteurs de la QVCT.

Garant de la mise en œuvre de la politique sociale du Groupe, le Service du Personnel coordonne la mise en place des actions en faveur du développement de l'amélioration de la QVCT.

Enfin, le Groupe rappelle la mission de recours assurée par le Service du Personnel.

## **2.6 LES SERVICES DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL (SPST)**

Les SPST ont un rôle de prévention et de conseil auprès des salariés et des managers notamment concernant la prévention, l'amélioration des conditions de vie et de travail et sont donc des acteurs importants pour améliorer la QVCT.

Par leurs actions au quotidien, les SPST jouent un rôle déterminant dans l'identification des personnes en difficulté. Avec les équipes Environnement et Prévention (EP), ils permettent de renforcer la prévention primaire et de développer la culture de prévention par l'accompagnement des salariés.

## 3. PROMOUVOIR LES DIVERSITES

Le Groupe est convaincu que la diversité et l'inclusion sont essentiels pour conquérir de nouvelles frontières et atteindre ses ambitions.

Les diversités sont multiples et couvrent notamment le sexe, l'âge, la culture, la religion, l'origine sociale, le handicap, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale, la situation familiale, l'opinion politique, l'apparence physique. Le Groupe engage chaque personne, à tous les niveaux, dans tous les métiers, à agir pour faire progresser les diversités.

Ainsi, les parties partagent la conviction que la variété des parcours et des expériences des salariés améliore la créativité, l'innovation, l'enrichissement mutuel et contribue à la performance sociale, économique et environnementale du Groupe.

La diversité est également un levier de cohésion et de bien-être au travail. Pour assurer son respect et son développement, le Groupe a renforcé les dispositifs existants de lutte contre les discriminations permettant la création d'un cadre inclusif.

Dans cet accord, une attention particulière est apportée à la mixité, la parentalité, l'égalité des chances et le fait religieux, étant rappelé qu'un accord concernant l'accueil et le développement des personnes en situation de handicap a été signé le 8 janvier 2021 par toutes les OSR.

### 3.1 MIXITE – EGALITE FEMME / HOMME

Afin de promouvoir et développer la mixité dans le Groupe et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties ont convenu de retenir plus particulièrement les leviers que sont le recrutement, la formation, la rémunération, la gestion et la promotion des personnes.

#### 3.1.1 LE RECRUTEMENT

Il est préalablement rappelé que le Groupe s'assure du respect de trois principes fondamentaux du recrutement favorisant la diversité et la non-discrimination :

- Le principe de finalité : le recruteur se limite à poser des questions ou collecter des informations qui sont centrées exclusivement sur les compétences du candidat.
- Le principe de proportionnalité : seules les informations nécessaires à la tenue du poste sont demandées au candidat.
- Le principe de pertinence : les données recueillies auprès d'un candidat à un emploi doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou les aptitudes professionnelles requises.

A cette fin, les recruteurs et les intervenants 2J suivent une formation relative aux conséquences de la discrimination.

Dans ce cadre, l'objectif est d'attirer et d'augmenter la mixité dans les métiers en enrichissant les filières de recrutement.

## **A) Moyens d'action**

Le Groupe a défini des actions pour mobiliser son écosystème visant à enrichir ses filières de recrutement :

- Il est ainsi demandé aux entreprises de travail temporaire de promouvoir la diversité en accroissant le vivier des candidatures féminines pour les missions d'intérim. A cette fin, une clause spécifique sur les actions engagées par les agences d'intérim pour mieux promouvoir les candidatures féminines a été introduite dans les contrats cadres.
- Afin de faire progresser le taux de recrutement de femmes dans des métiers occupés principalement par des hommes, le Groupe a développé des campagnes de recrutement à l'aide de visuels tels que des affiches ou des vidéos mettant en avant des rôles modèles de femmes.

En outre, la participation active des femmes en tant que Campus Managers lors d'interventions dans les écoles notamment d'ingénieur, où le taux de féminisation avoisine les 27%, permet également de rendre visible la possibilité pour une femme de faire carrière chez Michelin.

- Par ailleurs, et en vue de continuer à féminiser les forces de vente, l'étude lancée en 2020 au sein du Commerce sur les stéréotypes de genre sera poursuivie. Depuis le lancement de cette étude, des entretiens ont été menés et seront poursuivis dans les équipes des métiers du Commerce afin d'établir un diagnostic, notamment sur les freins liés à l'exercice du métier.

## **B) Indicateurs**

Il a été convenu entre les parties que les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi :

- Le pourcentage de femmes stagiaires (pour les stages  $\geq$  2 semaines)
- Le pourcentage de femmes en contrat d'alternance (apprentissage + contrats de professionnalisation). Le pourcentage cible est supérieur à 40%.
- Le pourcentage de recrutement de femmes en CDI pour les Agents. Le pourcentage cible est supérieur à 10%.
- Le pourcentage de recrutement de femmes en CDI pour les Collaborateurs et Cadres. Le pourcentage cible est supérieur ou égal à 30%.

### **3.1.2. LA FORMATION**

Le Groupe réaffirme le principe selon lequel la formation professionnelle est un outil essentiel dans l'accompagnement de l'évolution de carrière des salariés et qu'elle contribue également à la promotion de l'égalité professionnelle.

Ainsi, l'équité de l'accès à la formation a pour objectif de garantir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolutions professionnelles comparables.

#### **A) Moyens d'action**

Afin d'accompagner et de promouvoir la mixité dans le Groupe, et notamment au travers de la féminisation de certains métiers (Industrie et Commerce), des formations spécifiques sont mises en place.

Ainsi, des parcours internes adaptés aux femmes pour les métiers de RCS et de RVR ont été créés. Le contenu des formations des métiers du commerce est en cours de modification pour le rendre plus inclusif (mise en évidence de rôle modèle féminin et travail sur la dégenrisation des compétences).

En 2024, la même démarche sera appliquée dans les métiers de l'industrie et plus spécifiquement sur la formation des responsables d'ilot.

Par ailleurs, l'ensemble des salariés peut avoir accès à des formations visant à sensibiliser à la lutte contre la discrimination (RF0112) ainsi qu'à un livret détaillant les 26 critères de discrimination.

Enfin, afin de rendre les formations plus facilement accessibles, l'horaire de travail ne doit pas être un frein à l'accès à la formation professionnelle. Le Groupe affirme sa volonté de privilégier, lorsque cela est possible, l'organisation de formations à distance (e-learning), ou de formations mixtes (présentiel, situations apprenantes et à distance). Dans la mesure du possible, les services de formation prendront aussi en compte les contraintes liées aux horaires temps partiel dans l'organisation des formations et apporteront des solutions chaque fois que cela est possible notamment en termes d'horaires, de durée ou du lieu de formation.

#### **B) Indicateur**

Les parties conviennent de suivre le pourcentage de personnes suivant une formation non obligatoire par genre.

### **3.1.3 LA REMUNERATION**

Le Groupe rappelle que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences et de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Ainsi, à l'embauche, comme au cours de la carrière, le Groupe s'engage à garantir un niveau de salaire équivalent entre les femmes et les hommes, fondé

uniquement sur le niveau de formation, d'expérience, de performance et de compétence requis pour le poste.

La performance est notamment évaluée par rapport à un niveau d'atteinte des objectifs, les résultats et la manière de les atteindre. Les objectifs sont définis en tenant compte notamment du temps de travail de chacun.

## **A) Moyens d'action**

Le Groupe applique une politique de rémunération qui s'appuie sur des principes garantissant une équité entre les femmes et les hommes, en tenant compte du Niveau de Responsabilité Individuelle (NRI) et de la performance individuelle.

Les parties conviennent de reconduire le partenariat entre la MFPM et l'Institut National des Etudes Démographiques (INED), initié en 2016. Ce partenariat porte sur des traitements statistiques concernant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes salariés (en appliquant la méthodologie « toute chose étant égale par ailleurs ») sur les deux axes suivants :

- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Les taux de promotion professionnelle des femmes et des hommes

Etant donnée la volumétrie de données, cette démarche conduite par la MFPM est statistiquement représentative de l'application des règles de rémunération au sein du Groupe.

Par ailleurs et depuis 2019, chaque société du Groupe publie le calcul de l'Index Egalité professionnelle femmes-hommes conformément à la législation en vigueur.

## **B) Indicateurs**

Il a été convenu entre les parties que les indicateurs suivants feraient l'objet d'un suivi :

- Les résultats de l'analyse annuelle réalisée par l'INED pour la MFPM
- Les résultats du calcul de l'INDEX par société avec le détail du calcul sur les 5 indicateurs légaux.

### ***3.1.4 GESTION ET PROMOTION DES PERSONNES***

La gestion des salariés et la promotion professionnelle visent à trouver la meilleure adéquation possible entre ses compétences, ses capacités et les besoins du Groupe à court et à plus long terme. Le Groupe s'engage à ce que les mêmes règles de gestion et de détection de potentiel soient appliquées pour les femmes et pour les hommes.

## **A) Moyens d'actions**

Depuis 2018, le Groupe a mis en place le « job posting » dans l'outil inTouch qui contribue au développement de la mixité. Ce « job posting » permet de susciter des candidatures plus diverses à tous niveaux et dans tous les métiers en mettant en visibilité de l'ensemble des salariés les postes à pourvoir. A cet effet, une attention particulière est portée sur la rédaction du descriptif de poste pour qu'elle soit le plus inclusive possible. Ainsi, chaque salarié peut postuler, en toute autonomie, à des postes, y compris en dehors de son métier.

Par ailleurs, la féminisation des métiers genrés masculins reste le premier axe de travail prioritaire pour le Groupe :

- Ainsi, dans les sites industriels, un réseau d'ambassadeur mixité va être déployé. Le rôle de l'ambassadeur mixité sera notamment de relayer des actions en matière de féminisation, de partager les bonnes pratiques et de proposer des actions de sensibilisation en matière de mixité et de diversité via notamment la réalisation de films sur des métiers peu féminisés.
- Les parties conviennent que pour encourager la féminisation de certains métiers, il convient de favoriser, lorsque cela est possible, des passerelles entre les différents métiers afin de promouvoir la diversité des parcours.
- Enfin, pour permettre de sensibiliser plus largement les salariés à la notion de stéréotypes de genre, il a été décidé de proposer à l'ensemble des salariés des modules de sensibilisation sur ce thème.

Le second axe de travail pour renforcer la mixité dans le Groupe, consiste à accroître la proportion de femmes dans les fonctions à responsabilités que ce soit dans les fonctions de managers, de cadres dirigeants ou dans les instances dirigeantes. A cette fin, le Groupe poursuit une action volontariste d'anticipation des promotions futures par une progression du taux de féminisation des salariés à Haut Potentiel.

## **B) Indicateurs**

Les parties conviennent de suivre les indicateurs suivants :

- Le pourcentage de femmes managers entre NRI A à N. La cible de cet indicateur est d'atteindre un taux supérieur ou égal à 30%.
- L'évolution du pourcentage de femmes dans les Hauts Potentiels depuis 2019
- Le pourcentage de femmes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes. La cible de cet indicateur est d'atteindre un taux de 30%.

## **3.2 PARENTALITE**

Favoriser la parentalité en entreprise, c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie. Il s'agit donc de créer un environnement de travail où les salariés parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.

La prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit également dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet accompagnement se traduit notamment par la mise en place de démarches d'accompagnement de la maternité et de l'adoption, du congé parental d'éducation et du congé paternité.

### **3.2.1 ACCOMPAGNER LA MATERNITE ET L'ADOPTION**

Il existe différents accompagnements qui se réalisent « avant », « pendant » et « après » le congé maternité ou adoption.

#### **A) Avant le congé de maternité / adoption**

Il est rappelé que la salariée enceinte n'est pas tenue d'informer l'employeur à la signature d'un contrat de travail ou pendant l'exécution de ce dernier. La loi prévoit uniquement l'obligation d'informer l'employeur avant de partir en congé maternité (C. trav., art. L.1225-24). Ces salariées peuvent, si elles le souhaitent et en toute confidentialité, rencontrer la médecine du travail afin d'obtenir les conseils nécessaires liés à leur poste de travail.

Toutefois, il est souhaitable que cette annonce de maternité ou d'adoption intervienne suffisamment tôt pour permettre de bien l'organiser tant pour la (le) salarié(e) que pour le Groupe.

La (le) salarié(e) bénéficiera, avant son départ en congé maternité, d'un entretien spécifique avec son (sa) responsable et/ou son (sa) partenaire de développement de proximité.

Lors de cet entretien, seront notamment abordés les points suivants :

- Une information sur les droits et devoirs liés à la situation de grossesse et au congé de maternité et/ou d'adoption sera communiquée à l'intéressé(e),
- L'organisation du poste pendant l'absence sera définie (date probable de départ, organisation de la suppléance, du remplacement...),
- Un état d'avancement de la réalisation des objectifs sera fait, ainsi qu'une révision des objectifs en tenant compte du temps prévu de d'absence,
- Le cas échéant, pour les salariées en état de grossesse, un aménagement ou un changement de poste devra être envisagé en conformité avec les articles L.1225-7 et L. 1225-9 du Code du Travail. A ce titre, il est précisé que le service de prévention et de santé au travail informera les salariées et les hiérarchiques concernés sur les mesures à adopter en matière d'adaptation du poste de travail au développement de la grossesse et sur

les mesures dont la salariée peut bénéficier. Au-delà des obligations légales, si le poste le permet, des aménagements des conditions de travail (déplacements, aménagement d'horaire personnalisé, recours au télétravail) peuvent être envisagés afin de permettre le bon déroulement de la période de grossesse.

- Le recueil des souhaits de la (du) salarié(e) pour son retour de congé maternité/adoption (date probable de retour, suite en congé parental, reprise à temps plein, temps partiel, maintien dans le poste, changement de poste ...). Si un changement de poste est envisagé, elle (il) peut alors solliciter son (sa) partenaire de développement pour un entretien afin d'exprimer ses souhaits et de permettre la préparation du changement et notamment les formations éventuelles à prévoir.

Concernant plus particulièrement les droits liés à l'état de grossesse, il est rappelé que :

- A partir du 1er jour du 5ème mois de grossesse, l'intéressée bénéficie d'une réduction de son temps de travail d'une heure par jour. L'heure est prise à son gré en une ou deux fois, au début ou à la fin de la journée de travail, ou à la coupure de la mi-journée. Cette réduction peut également intervenir, au choix de l'intéressée, sous la forme d'un repos d'une demi-journée par semaine ou d'une journée par quatorzaine. Elle n'entraîne pas de diminution de salaire.
- Les salariées en horaire posté pourront bénéficier, à partir du 1er jour du 5ème mois de grossesse, d'horaires en équipe A et B uniquement après avis médical conforme. Les équipes prévues en horaire C et qui seraient effectuées en A ou B, continueront à donner lieu au paiement des primes de nuit jusqu'au congé maternité.
- Conformément à l'article L.1225-16 du Code du Travail, la salariée bénéficie d'autorisations d'absence rémunérée pour se rendre aux 7 examens médicaux prévus par le Code de la santé publique.  
Le conjoint salarié de la future mère, la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux obligatoires.  
Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis liés à l'ancienneté dans le Groupe.

Au-delà de ces dispositions légales, il a été convenu par les parties de prévoir un accompagnement spécifique en cas de grossesse « à risque ». Ainsi, dans cette situation, les parties conviennent de la possibilité pour le conjoint de bénéficier d'absences rémunérées pour les 7 examens médicaux prénataux obligatoires et non seulement les 3 examens prévus par la loi.

Afin de bénéficier de cet accompagnement spécifique, il convient de justifier du caractère risqué de la grossesse par la production d'un certificat médical ainsi que de la qualité de conjoint, c'est-à-dire la personne mariée, ou liée par un PACS ou vivant maritalement avec la future mère.

Cette possibilité sera ouverte à compter de l'entrée en vigueur de l'accord étant précisé que, sauf exception, un délai de prévenance d'au moins un mois avant le rendez-vous devra être respecté.

- Des places de parking au plus proche de leur lieu de travail afin de diminuer la fatigue liée aux trajets seront mises à disposition des femmes enceintes.

Enfin, la prise des congés annuels et des jours de repos doit être favorisée avant le départ en congé maternité. Toutefois, au cas où la salariée n'aurait pas pu prendre tous ses congés annuels ou ses jours de repos pendant la période de référence, parce qu'elle est en congé maternité, elle pourra verser le solde de ces jours dans son compte épargne temps individuel dans les limites prévues par l'accord instituant le compte épargne temps.

## **B) Pendant le congé de maternité / adoption**

- Afin de faciliter le retour au travail à l'issue du congé maternité/adoption, si le (la) salarié(e) le souhaite, les principales informations concernant le Groupe et son entité pourront lui être transmises durant son congé de maternité/adoption.
- Durant ce congé, et notamment en cas de changement de poste envisagé, le (la) salarié(e) pourra, s'il (si elle) le désire, s'enquérir de l'avancement de ce changement auprès de son (sa) partenaire de développement.

Pour faciliter son retour dans le Groupe, le (la) salarié(e) bénéficiera d'un entretien en préparation du retour :

- avec son (sa) responsable hiérarchique si le retour s'effectue dans le même poste. Cet entretien aura notamment pour but de déterminer ou re-valider la mission et les objectifs attendus.
  - avec le (la) partenaire de développement si le retour s'effectue dans un nouveau poste, puis avec le (la) responsable du nouveau secteur notamment, afin de préparer les conditions matérielles du retour et de définir la mission, les formations et les objectifs.
- Si le (la) salarié(e) souhaite modifier sa date de retour, il est souhaitable qu'il ou elle prévienne, dès que possible, son (sa) responsable hiérarchique et éventuellement son (sa) partenaire de développement de la nouvelle date prévisible de retour afin de le préparer au mieux.
  - Si le (la) salarié(e) envisage un congé parental (complet ou partiel), il est là aussi souhaitable qu'il en fasse la demande au plus tôt et en tout état de cause en respectant les délais légaux.
  - En termes de rémunération, le Groupe versera un complément aux indemnités journalières telles que calculées par la sécurité sociale de façon à garantir le maintien du salaire net avant déduction de CSG - CRDS imputables aux Indemnités Journalières de Sécurité Sociale : les indemnités journalières de Sécurité Sociale ou prestations sont retenues pour leur montant brut.

De plus, lorsque le congé maternité/adoption sera pris sur un horaire en équipe C, les primes de nuit continueront à être versées.

Il est rappelé que le congé maternité/adoption, étant assimilé à du temps de travail effectif, il n'impacte pas le droit aux congés payés, l'ancienneté, le calcul des primes d'intéressement et de participation, ni la rémunération.

### **C) Au retour du congé maternité / adoption**

Pour les salarié(e)s travaillant en production, afin de permettre la réadaptation à l'activité physique de travail, des aménagements d'horaires en termes d'équipes ou des postes transitoires pourront être envisagés pendant une durée d'un an après la naissance ou l'adoption.

Dans ce cadre, les femmes pourront, si elles le souhaitent, ne pas travailler de nuit pendant un an maximum après leur retour de congé maternité ou adoption. Dans ce cas, les paniers et primes de nuit continueront de leur être versés sous forme d'indemnité compensatrice, pendant les 9 premiers mois de cet aménagement.

Par ailleurs, afin de permettre aux salariées qui le souhaitent de continuer à allaiter leur bébé tout en travaillant, il leur sera mis à disposition l'infrastructure nécessaire pour continuer l'allaitement « indirect ».

#### **3.2.2 ACCOMPAGNER LE CONGE PARENTAL D'EDUCATION**

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption peut demander un congé parental d'éducation.

Celui-ci peut être :

- soit à temps complet : Conformément au dispositif légal, cette période d'absence, est prise en compte à 50 % dans le calcul de l'ancienneté.

Il a été convenu par les parties de neutraliser l'impact de ce congé parental sur l'ancienneté pour les personnes suspendant temporairement leur activité pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants. Par conséquent, les parties conviennent du maintien de l'ancienneté à 100 % pendant le congé parental d'éducation.

- soit à temps partiel, consistant en une réduction du temps de travail, sans que celui-ci puisse être inférieur à 16 heures hebdomadaires.

Afin de tenir compte des contraintes liées à la scolarisation de l'enfant, le présent accord reconduit la possibilité de bénéficier du congé parental jusqu'au 4ème anniversaire de l'enfant.

## **A) Avant le congé parental d'éducation**

Pour permettre d'anticiper et de mieux organiser cette période, il est souhaitable que la demande en soit faite le plus tôt possible et en tout état de cause en respectant le délai légal d'un mois.

Le (la) salarié(e) peut bénéficier avant son départ en congé parental d'un entretien spécifique avec son (sa) responsable hiérarchique et/ou son (sa) partenaire de développement.

Lors de cet entretien, seront abordés les points suivants :

- Une information sur les droits et devoirs liés au congé parental sera communiquée à l'intéressé(e),
- L'organisation du poste pendant l'absence (temps plein ou temps partiel) sera définie (date probable de départ, organisation du remplacement, redistribution du poste...),
- Un point sur la réalisation des objectifs sera réalisé, ceux-ci seront révisés en cas de temps partiel sur le même poste,
- En cas de congé parental à temps plein, le recueil des souhaits du (de la) salarié(e) pour son retour de congé (date probable de retour, souhaits en termes de poste...).

## **B) Pendant le congé parental d'éducation**

Durant le congé parental d'éducation à temps plein, le contrat du (de la) salarié(e) est suspendu et aucune rémunération n'est versée. En revanche, l'intéressé(e) peut percevoir des aides de la part de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) sous certaines conditions.

Afin d'accompagner la reprise d'activité et aider à l'organisation personnelle, un(e) salarié(e) qui opte pour un congé parental à temps partiel à 80 % peut demander, s'il le souhaite, de cotiser à 100% sur ses cotisations salariales d'assurance vieillesse du régime général et complémentaire. Dans ce cas, les parties sont convenues de maintenir le dispositif mis en place 2020 consistant à maintenir les cotisations patronales d'assurance vieillesse sur la base d'un temps plein sur une durée limitée à 9 mois.

Afin de permettre un retour plus facile au travail à l'issue du congé à temps complet et si le (la) salarié(e) le souhaite, les principales informations concernant le Groupe et son entité pourront lui être transmises durant le congé.

Si un changement de poste est envisagé durant le congé, le (la) salarié(e) pourra, s'il le souhaite, s'en entretenir avec son (sa) partenaire de développement.

### **C) Au retour du congé parental d'éducation**

Pour faciliter son retour dans le Groupe, il est souhaitable que le (la) salarié(e) prévienne au minimum un mois avant la date du terme initialement prévu son (sa) responsable et éventuellement son (sa) partenaire de développement de la date prévisible du retour.

Le (la) salarié(e) bénéficiera d'un entretien en préparation du retour :

- avec son (sa) responsable hiérarchique si le retour s'effectue dans le même poste. Cet entretien aura notamment pour but de déterminer ou re-valider la mission et les objectifs attendus,
- avec le (la) partenaire de développement si le retour s'effectue dans un nouveau poste, puis avec le (la) responsable du nouveau secteur afin notamment de préparer les conditions du retour et de définir la mission, les objectifs et les formations nécessaires, notamment des formations de remise à niveau et le cas échéant à la sécurité sur le poste de travail.

#### **3.2.3 ACCOMPAGNER LA PATERNITE ET L'ACCUEIL DE L'ENFANT**

Le père et, le cas échéant, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle bénéficie, s'il est salarié, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant qui doit être pris dans les 6 mois de la naissance.

Ce congé est réparti en deux périodes :

- Une première période de quatre jours calendaires immédiatement après le congé de naissance,
- Une seconde période de vingt et un jours calendaires (pour un enfant) ou de vingt-huit jours calendaires (en cas de naissances multiples).

La personne concernée qui souhaite bénéficier de ce congé en avertira son (sa) responsable hiérarchique au moins un mois avant la date à laquelle il souhaite bénéficier de ce congé, en précisant la date de début et la date de fin de son congé.

En cas de décalage de la date prévue lié à une naissance prématurée, rendant inopérant le délai de prévenance d'un mois, ce congé peut être pris au cours du mois suivant la naissance en ayant au préalable informé son (sa) responsable hiérarchique.

Afin de faciliter la prise de ce congé de paternité, le Groupe versera, un complément aux indemnités journalières telles que calculées par la sécurité sociale de façon à garantir le maintien du salaire net avant déduction de CSG – CRDS imputables aux indemnités journalières de sécurité sociale. Les indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations sont retenues pour leur montant brut.

De plus, lorsque le congé paternité sera pris sur un horaire en équipe C, les primes de nuit continueront à être versées.

Par ailleurs, les parties sont convenues, pour accompagner ou anticiper des éventuelles évolutions sociétales concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de lancer une étude d'opportunité concernant un éventuel

allongement de la durée du congé paternité. L'étude portera sur la cartographie des salariés potentiellement impactés par cette mesure, les services concernés et sur les conséquences pour le Groupe (organisation du travail, impacts financiers mais aussi impacts en termes d'image, de rétention et d'attractivité). Les résultats de cette étude seront partagés avec les OSR signataires du présent accord d'ici la fin de l'année 2024.

### **3.2.4 COMMUNICATION SUR LA PARENTALITE**

Afin de faciliter les démarches des parents et futurs parents, les parties conviennent de l'importance de la mise à disposition d'informations et de la communication sur la parentalité.

Ainsi, il existe une page intranet dédiée à l'accompagnement de la parentalité ainsi qu'un livret de parentalité « *Je deviens Parent, Michelin m'accompagne* ». Il comporte notamment des informations sur les différents congés qui entourent la maternité ou l'accueil de l'enfant et les conditions de reprise du travail. Ces documents font l'objet d'une mise à jour régulière.

Par ailleurs, des conférences sur la parentalité sont régulièrement organisées en lien avec le service de prévention et de santé au travail.

### **3.2.5 RENTREE SCOLAIRE**

Afin de permettre aux parents qui le souhaitent d'accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire, il est convenu d'encourager plus de souplesse dans l'organisation de ce jour de travail.

Ainsi, en accord avec son manager, le (la) salarié(e) pourra aménager l'emploi du temps de la journée de rentrée scolaire.

Cette possibilité est offerte aux parents d'enfants scolarisés de la maternelle jusqu'à la rentrée de la 6<sup>ème</sup> inclus.

## **3.3 EGALITE DES CHANCES**

Le Groupe a pour ambition d'offrir un environnement adapté permettant à tous les profils d'avoir les mêmes opportunités de réussite afin d'attirer des talents divers.

Le Groupe reconnaît l'utilité sociale de pouvoir offrir des opportunités à des personnes peu ou pas qualifiées. Elle a ainsi décidé de mettre en place des dispositifs facilitant l'intégration dans des équipes de travail, en permettant de bénéficier d'un accompagnement et d'acquérir une formation professionnelle qualifiante, visent à rétablir l'égalité des chances.

A titre d'exemple, les programmes suivants sont en cours de déploiement :

- Le Parcours « HOPE », destiné à former des réfugiés sur des postes d'agent de maintenance.
- Le Programme « Simplon », destiné à former des personnes en recherche d'emploi au métier de développeur en intelligence artificielle.
- Le programme « Humando », destiné à former des réfugiés et des personnes éloignées de l'emploi aux métiers de la Fabrication avec le support de Hall 32.
- Les stages de 3<sup>ème</sup> en faveur des jeunes des quartiers prioritaires de la ville.

Par ailleurs, des actions en faveur du recrutement des personnes en situation de handicap sont également mises en œuvre.

Les parties conviennent de suivre les indicateurs suivants :

- Le suivi du nombre de recrutements en CDI dans le cadre de ces programmes
- Le pourcentage de personnes intégrant le dispositif et qui bénéficient d'un diplôme ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) à son terme. La cible de cet indicateur est de 80 %.

### **3.4 IDENTITE ET LE FAIT RELIGIEUX**

Le respect de la personne dans sa singularité est un des fondements de la promotion des diversités.

En matière de religion, cette diversité s'appuie sur les principes suivants :

- La liberté de religion de chacun
- Le respect de la laïcité dans le cadre d'entreprise privée
- L'application de la non-discrimination et de l'égalité de traitement comme garantie de cette liberté religieuse.

Toutefois, la liberté religieuse en entreprise n'est pas un principe absolu et elle peut faire l'objet de restriction notamment lorsque son expression ne permet pas d'assurer le respect des conditions d'hygiène et de sécurité, la prohibition du prosélytisme abusif, le respect des missions du contrat de travail, la protection du bon fonctionnement de l'entreprise et celle de ses intérêts économiques.

Pour accompagner les managers, un guide de référence est mis à disposition par le Manager Diversité et Inclusion. Des sessions de sensibilisation pour les managers sont régulièrement réalisées ainsi que pour les équipes qui le demandent.

### **3.5 UN CADRE INCLUSIF, GARANT DES DIVERSITES**

Assurer l'égalité des chances et prévenir toute pratique discriminatoire sont des facteurs essentiels du bien-être et de la motivation des collaborateurs du Groupe. Le Groupe a ainsi créé un cadre inclusif de travail afin de garantir le respect des diversités. Il a notamment pour objectif de lutter contre le sexisme au travail mais aussi de prévenir toutes les formes de harcèlement et de discrimination.

Les parties ont convenu de renforcer le dispositif existant de voies de recours en mettant en place un dispositif complet d'accompagnement des managers et en professionnalisant le réseau de référents agissement sexiste et harcèlement.

Par ailleurs, le Groupe souhaite réaffirmer son soutien aux victimes de violences conjugales.

### **3.5.1 DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS**

Les managers jouent un rôle essentiel dans la mise en place d'un cadre inclusif, garant des diversités. A ce titre, ils seront particulièrement attentifs à l'instauration d'un climat de confiance qui favorise l'expression des salariés porteurs de diversité au sein de leurs équipes.

Pour les accompagner dans ce rôle clé, le Groupe a créé un dispositif complet d'accompagnement à destination des managers.

Ainsi, les formations obligatoires suivantes sont en cours de déploiement auprès de tous les managers :

- Le module obligatoire « INTEGRITY » (G00494) - Tolérance zéro harcèlement chez MICHELIN ;
- Le module « Biais et stéréotypes » (FR370) : Prendre conscience de nos préjugés pour davantage de diversité et d'inclusion.
- La sensibilisation aux Agissements sexistes et harcèlement sexuel (FR0120)

Sur ce sujet des kit managers ont été créés pour mieux anticiper et appréhender les situations générant des comportements inappropriés.

Les parties ont convenu de renforcer les actions de communication afin de faire connaître plus largement l'existence de ces formations.

### **3.5.2 PROFESSIONNALISATION DU RESEAU DE REFERENTS**

Conformément à la réglementation, il existe deux types de référents agissement sexiste et harcèlement : les référents Entreprise et CSE.

La mission du référent Entreprise est d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La volonté de l'Entreprise est d'associer les référents désignés par le CSE à la mission du référent Entreprise.

Afin de renforcer le professionnalisme des référents, il est prévu de poursuivre la mise en réseau des référents et le partage d'expérience, ainsi que la montée en compétence des référents via des interventions externes et des actions d'animation du réseau de référents.

### 3.5.3 VOIES DE RECOURS

Des procédures de recours interne et d'alerte permettent aux salariés de signaler une situation de manquements à l'éthique vécue ou observée ou toute situation professionnelle ne respectant pas les valeurs du Groupe.

Afin de rendre ce recours accessible et facile, il peut être exercé auprès d'un de ces canaux :

- La ligne d'alerte éthique ;
- Un supérieur hiérarchique ;
- Le Service du Personnel ;
- Le Service de Santé et Prévention au Travail ;
- Un représentant des Instances Représentatives du Personnel.

### 3.5.4 LUTTER CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES

S'il est vrai que les violences conjugales relèvent principalement de la vie privée, les parties considèrent qu'elles peuvent entraîner des répercussions sur le travail des salariés.

Les parties estiment que l'entreprise est également un espace privilégié où trouver une aide pour les salariés victimes de violences conjugales.

Ainsi, le service de prévention et de santé au travail et les assistantes sociales sont clé dans la détection de ces situations et peuvent accompagner ces salariés en leur prodiguant des conseils et des informations pertinentes.

Pour apporter son soutien aux victimes de telles violences et contribuer à la libération de la parole, le Groupe s'engage à signer la Charte du réseau « *One in three women* » qui est le premier réseau européen d'entreprises engagées contre les violences faites aux femmes.

Le Groupe a également mis en place un partenariat avec le CIDFF (Centres d'Informations sur le Droit des Femmes et des Familles) et encourage l'utilisation du site : <https://arretonslesviolences.gouv.fr> afin d'y trouver les conseils et supports nécessaires.

## 4. CREER LES CONDITIONS D'UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FAVORISANT L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Le Groupe considère que l'environnement de travail contribue au bien-être des salariés et donc à leur motivation. Pour accompagner les transformations du Groupe, l'environnement de travail doit favoriser la responsabilisation, l'intelligence collective, la diversité et permettre à chacun de s'exprimer en toute sécurité. Le Groupe souhaite ainsi encourager et favoriser l'expression directe des salariés sur leur lieu de travail notamment par l'organisation de réunions de service ou de temps d'échange au sein des équipes

La volonté du Groupe est d'offrir des espaces de travail stimulants et attractifs tournés vers les besoins collectifs et adaptés aux nouveaux modes de travail tout en permettant de concilier l'organisation collective et les besoins individuels.

### 4.1 LES ESPACES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

#### 4.1.1 ESPACES DE TRAVAIL

Les parties signataires s'accordent sur l'importance des espaces collectifs et de la nécessité de les adapter afin de mieux prendre en compte les attentes des salariés. Cet objectif se déploie notamment au travers d'actions sur les locaux sociaux, la restauration collective et les salles à usage spécifique.

#### A) Les locaux sociaux

Depuis 2020, les locaux sociaux ont fait l'objet d'un programme global de rénovation avec notamment le développement du nombre de vestiaires féminins.

Le Groupe renouvelle son engagement d'entretien et de rénovation des locaux sociaux lorsque cela est nécessaire. Une attention particulière sera portée sur les vestiaires féminins afin d'accompagner la féminisation dans les sites industriels.

#### B) La restauration collective

A ce jour, une offre de restauration collective a été déployée dans toutes les sociétés ayant adhéré à l'accord « La Personne et son environnement de travail du 11 juin 2020.

Chaque société ou établissement veillera, en fonction du contexte local, au maintien ou à l'amélioration des solutions de restauration collective mise en place.

#### C) Autres actions

Selon les besoins exprimés par leurs salariés, les sociétés et établissements peuvent étudier la mise à disposition de salles à usage spécifique : sport/ activité physique (Oxygène), sieste/repos, ludique/détente, allaitement dans toutes les infirmeries, ...

## **D) Démarche « Active Office » pour les sites tertiaires**

L'objectif de la démarche « Active Office » est de dynamiser le travail collaboratif en adaptant les espaces et les outils au travail en mode hybride.

Il s'agit d'une démarche d'aménagement des espaces sur les sites tertiaires adaptée et construite avec les équipes.

Chaque équipe doit ainsi réfléchir à ses modes de collaboration pour définir les espaces de travail nécessaires à la bonne réalisation de sa mission au quotidien.

Afin d'accompagner cette démarche, les lignes-guides suivantes d'aménagement des espaces ont été définies et consistent à :

- Déterminer en équipe les espaces dédiés aux différents usages qui peuvent être collectifs, collaboratifs et/ou individuels.
- Avoir une place assise assurée pour chacun mais pas forcément attitrée.
- Définir les équipements mobiliers et digitaux liés aux usages pour accompagner l'aménagement des espaces.
- Respecter les préconisations en matière d'ergonomie

### ***4.1.2 CONDITIONS DE TRAVAIL***

Les parties s'accordent sur le principe général de conciliation de l'organisation collective et des besoins individuels lorsque cela est possible.

## **A) L'organisation collective**

Chaque salarié a connaissance du calendrier collectif de son entité ainsi que de son calendrier de travail. La fixation et les éventuelles modifications de ces calendriers se font, sauf circonstances exceptionnelles, dans le respect des délais de prévenance en vigueur dans chacune des sociétés du présent accord.

Les managers sont responsables et garants de la prise effective des congés annuels par les salariés dans le respect des règles légales et conventionnelles, du calendrier collectif et de l'organisation du service.

Pour les familles monoparentales ou recomposées, la planification des congés tiendra compte, dans la mesure du possible, des périodes de garde du ou des enfants.

## **B) L'organisation individuelle**

L'organisation individuelle de tous les salariés s'appuie sur les dispositions résultant des accords de réduction du temps de travail (Accords 35h).

Les parties signataires rappellent que le télétravail, mis en place au sein du Groupe dans le cadre de l'Accord signé le 2 décembre 2021, est une modalité

d'organisation du travail favorisant l'équilibre de la vie professionnelle et personnelle des salariés.

Chaque salarié peut choisir de réduire son temps de travail en sollicitant un horaire à temps partiel pour toute ou partie de sa carrière. Le manager étudiera les possibilités d'organisation, compatibles avec le bon fonctionnement du service, et notamment avec les horaires pratiqués dans l'équipe. Un entretien individuel aura lieu au moment du passage à temps partiel. Le manager veillera à ce que la charge de travail et les objectifs soient adaptés au temps partiel validé.

## **4.2 EVOLUTION DES MODES DE TRAVAIL**

Le Groupe est convaincu que pour pouvoir réaliser ses ambitions et les transformations nécessaires une évolution des modes de travail est indispensable.

Cette évolution des modes de travail tournés vers le collectif ainsi que les nouveaux modes d'organisation hybride vont nécessiter une évolution des outils qui sont de plus en plus collaboratifs.

Enfin, dans ce contexte de transformation, le Groupe réaffirme la nécessité de veiller au respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et au droit à la déconnexion.

### **4.2.1 LES MODES DE TRAVAIL FAVORISANT L'INTELLIGENCE COLLECTIVE**

Afin de favoriser l'expression de l'intelligence collective et de s'approprier pleinement la stratégie pour en être porteur et acteur, le Groupe estime fondamental de créer un environnement de confiance « Safe Space » et de développer la responsabilisation de chacun.

#### **A) Le « Safe Space »**

Le « Safe Space » a pour objectif de créer un espace de confiance au sein de l'équipe pour que chacun se sente inclus, puisse être authentique et à même d'exprimer ses idées (« speak-up »).

L'existence de ce « Safe Space » permettra à chacun de se sentir autorisé à challenger et proposer de nouvelles idées et encourager chacun à coopérer avec les autres.

Cet environnement contribuera à développer la co-construction comme une pratique cœur de l'organisation dans des situations de plus en plus complexes, transverses et long terme.

## **B) La responsabilisation et le développement de comportements collectifs**

Le Groupe souhaite développer la responsabilisation des salariés afin d'accroître leur sens de l'initiative, visant à améliorer la capacité d'innovation et l'agilité et l'intelligence collective au service du Groupe. C'est pourquoi, dans la continuité de la mise en place des Organisations Responsabilisantes et du Management Autonome de la Performance et du Progrès (MAPP), le Groupe a fait de la Responsabilisation un des piliers de son modèle de leadership, « I Care ».

La responsabilisation que le Groupe souhaite promouvoir repose sur des modes de fonctionnement déjà éprouvés et dont l'efficacité a été démontrée : favoriser la prise de décision au plus proche de l'action, développer une prise de décision par une équipe responsabilisée.

En complément de la démarche individuelle de responsabilisation, le Groupe a identifié trois comportements collectifs clés ( « Mieux Collaborer », « Prendre des initiatives » et « Prioriser pour accélérer ») afin de permettre la réalisation des transformations en cours.

### **4.2.2 NOUVEAUX OUTILS COLLABORATIFS**

Ces dernières années, l'évolution des modes de travail et notamment le développement du télétravail a conduit à une adaptation des outils collaboratifs qui permettent le travail en mode hybride, c'est-à-dire une partie en présentiel et une autre en distanciel.

Afin d'accompagner ces évolutions et pour renforcer les modes de travail collaboratifs, les outils Teams, One Drive ainsi que les bases de données Share Point ont été déployés.

En parallèle du déploiement de ces outils, il a été développé un contenu permettant d'aider les utilisateurs à s'appropriier ces nouveaux outils. Ces informations, régulièrement mises à jour, se trouvent dans « My IT Catalog ». Elles permettent notamment d'aider au choix de l'outil adapté selon l'usage de l'utilisateur que ce soit pour collaborer, se réunir ou partager des informations.

Par ailleurs, des bonnes pratiques en matière de « Bien Être Numérique » ont été définies afin d'aider les salariés à s'adapter aux évolutions de modes de travail.

### **4.2.3 CHARGE DE TRAVAIL ET DROIT A LA DECONNEXION**

Les parties souhaitent réaffirmer l'importance des principes d'équilibre de vie professionnelle et personnelle et du droit à la déconnexion mentionnés dans la Charte du 24 février 2017 « Pour l'équilibre des temps de vie et pour l'exercice du droit à la déconnexion ».

## **A) Le suivi de la charge de travail pour les salariés en horaire souple**

Le Groupe rappelle trois bonnes pratiques qui contribuent à un meilleur équilibre vie privée - vie professionnelle :

- Organiser les réunions entre 9h (début de réunion) et 19h (fin de réunion)
- Respecter les temps de pause durant la journée de travail et notamment le temps dédié au déjeuner,
- Eviter, sauf exception, de solliciter les salariés par e-mails, Teams, téléphone, en dehors des heures de travail et notamment le week-end et les congés.

Le sujet de la charge de travail doit être abordé régulièrement entre le manager et chaque équipier. Ces échanges réalisés lors des entretiens Frequent Feedback et tracés dans inTouch, doivent permettre d'échanger sur la situation et de déterminer, si nécessaire, des mesures à mettre en œuvre pour réguler la charge de travail.

Afin de favoriser cet échange sur la charge de travail, la MFPM a mis en place un système d'alerte dénommé RUC (cf accord du 15 mars 2016 sur le suivi de la charge de travail des cadres autonomes). Ce dispositif permet de recenser les alertes liées aux badgeages et à l'envoi d'e-mail en dehors des horaires standards et d'en informer les salariés concernés, les managers et les partenaires de développement de proximité.

Par ailleurs, la validation mensuelle des fiches de suivi GTA donne aussi l'occasion aux salariés concernés soit de mentionner la réalisation d'heures supplémentaires de travail soit d'alerter sur une charge de travail qu'ils jugeraient excessive.

## **B) Le droit à la déconnexion**

Avec le développement des technologies de l'information et du télétravail, les salariés disposent d'outils collaboratifs leur permettant d'être connectés en permanence. Pour autant, le Groupe rappelle que les règles en matière de temps de travail doivent être respectées afin de préserver la santé et l'équilibre de vie des salariés. Par cela, le Groupe souligne l'importance du droit à la déconnexion à l'ensemble des salariés.

Conformément à la Charte « Droit à la déconnexion » en vigueur, le Groupe rappelle que, sauf exception, les salariés ne doivent pas être sollicités durant leurs périodes de repos, congés ou maladie et que l'absence de réponse à ces éventuelles sollicitations ne pourra faire l'objet de sanction.

### 4.3 DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

Conformément à la législation, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective qui a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre afin d'améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité, la qualité de la production du service et de l'établissement ou de la société auquel ils appartiennent.

Ce droit reconnu à l'ensemble des salariés doit avant tout permettre un échange des salariés entre eux et avec leur manager qui sera favorisé avec le développement du « Safe Space ».

Ce droit d'expression directe et collective s'exerce librement, sous réserve du respect des personnes et des dispositions légales.

L'évolution des modes de fonctionnement et l'apparition de nouveaux outils numériques ont intensifié et diversifié les différentes formes d'expression des salariés. Ainsi le droit d'expression peut s'exercer au travers des moyens suivants :

- Les réunions périodiques d'échanges avec le Directeur de l'Établissement et/ou Le Chef de Personnel ou un membre de l'Équipe de Direction,
- Les réunions d'équipe,
- Les outils collaboratifs,
- Les réunions de restitution de l'Étude Avancer Ensemble.

Le Groupe réaffirme sa volonté de favoriser et faciliter l'expression de ses salariés.

## 5. ACCOMPAGNER LES DIFFERENTS ALEAS ET ETAPES DE LA VIE

Il est rappelé qu'il existe de nombreux dispositifs pour accompagner certaines étapes de la vie personnelle comme le mariage ou la naissance mais également pour faire face à des moments plus difficiles tels que le décès, la maladie, le handicap ou la dépendance d'un proche, grâce notamment à l'octroi de jours de congés spécifiques.

Par ailleurs, il a été mis en place depuis plusieurs années deux dispositifs de dons de jours permettant le maintien de la rémunération pendant tout ou partie des absences. Les parties ont souhaité faire évoluer ces deux dispositifs.

Afin d'accompagner les différents aléas et certaines étapes de la vie, des services aux salariés ont également été mis en place ainsi que la possibilité de s'impliquer dans la vie locale.

### 5.1 CONGES SPECIFIQUES EN CAS D'EVENEMENT EXCEPTIONNEL

En cas d'évènement exceptionnel, il est rappelé que le dispositif du Compte Epargne Temps (CET) permet aux salariés d'avoir plus de souplesse dans la gestion de son temps de travail et d'organiser si nécessaire des aménagements d'horaires en accord avec son manager.

Par ailleurs, des congés spécifiques sont également prévus par les dispositions légales, conventionnelles et issues des accords collectifs. Le détail de ces congés est en annexe 2, 3, 4 et 5 afin de tenir compte des spécificités de chaque société.

### 5.2 DISPOSITIFS DE DONNÉS DE JOURS

Afin d'aider les salariés à faire face à la difficulté de devoir soutenir un enfant gravement malade ou un proche qui fait l'objet d'une perte d'autonomie, deux dispositifs de dons de jours ont été mis en place :

- Le dispositif de Dons de Jours Solidarité Enfants (JSE) créé en 2016
- Le dispositif de dons de jours Proche Aidants (JPA) créé en 2020

Ces deux dispositifs permettent le maintien de la rémunération pendant tout ou partie des absences.

Les parties font le constat que ces dispositifs bien qu'utiles ne sont pas assez connus des salariés et sont vraisemblablement sous-utilisés. En effet, à ce jour, le stock de jours issus des dons des salariés est supérieur aux jours utilisés par les salariés au titre de ces deux dispositifs.

C'est pourquoi, les parties ont convenu à la fois de simplifier ces deux dispositifs et de renforcer la communication sur leur existence.

### **5.2.1 REGLES COMMUNES AUX DEUX DISPOSITIFS**

Les parties ont convenu de créer un seul Fonds de Solidarité qui sera alimenté par les dons de jours venant des dispositifs JSE et JPA qui continueront à exister.

Il est précisé que l'utilisation des jours donnés se fera conformément au souhait des donateurs (JSE ou JPA) étant précisé que si des jours donnés ne sont pas utilisés dans un dispositif, ils pourront être affectés sur l'autre dispositif. Les donateurs seront bien évidemment informés de cette possibilité au moment où ils effectueront leur don de jours.

Tous les salariés qu'ils soient en CDI ou en CDD, sans condition d'ancienneté, peuvent faire des dons de jours.

Les jours pouvant être donnés par les salariés dans les 2 dispositifs :

- Les congés d'ancienneté CSR (maximum 2 jours)
- Les jours de repos (JDR), après échange et accord du manager (maximum 2 jours)
- Les jours de congés placés dans le CET (illimité)

Le don de jours par les salariés sera désormais possible tout au long de l'année (via le Self-Service GTA et le Portail Employé (à compter de janvier 2023)). La mise en œuvre d'une campagne d'appel aux dons ne se fera qu'en cas de baisse significative de jours dans le Fonds de Solidarité.

Les dons se font de façon anonyme et définitive.

Les jours recueillis alimentent le Fonds de Solidarité où chaque jour versé est valorisé en temps. Ainsi, un jour donné est égal à un jour reçu (quelle que soit la valeur monétaire ou temps).

Avant de bénéficier de ces jours de solidarité, les bénéficiaires doivent préalablement utiliser 10 jours de leur CET Individuel (ou l'ensemble de leurs jours de CET dans l'hypothèse où ils disposent de moins de 10 jours au CET).

Par ailleurs, le bénéficiaire de ces dispositifs devra planifier et prendre l'intégralité de ses jours de congés (CA) et de repos (JDR) avant le 31 décembre de l'année considérée, sans possibilité de mise dans son CET.

Ce nouveau Fonds de Solidarité unique fera l'objet d'un suivi annuel en commission.

### **5.2.2 REGLES PROPRES AU DISPOSITIF DE JOURS SOLIDARITE ENFANTS (JSE)**

#### **A) Conditions d'éligibilité**

Les salariés ayant un enfant gravement malade et souhaitant être présent auprès de leur enfant peuvent demander à bénéficier des Jours de Solidarité Enfant issus du don de jours JSE alimentant le Fonds de Solidarité mis en place.

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit assumer la charge effective et permanente d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Ces conditions sont attestées par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Ce certificat médical devra être adressée au Conseiller de Relation Employé (CRE) qui, après vérification des conditions d'éligibilité, encodera les jours d'absence en JSE dans l'outil de gestion des temps GTA.

## **B) Durée du congé**

Le nombre de JSE accordés sera celui prescrit par le médecin et au maximum de 310 jours ouvrés à prendre dans une période limitée à 3 ans maximum pour un même enfant et pour la même maladie, accident ou handicap.

Le salarié peut choisir de s'absenter pendant la durée totale du congé, soit 14 mois, ou de manière discontinue par journée complète en fonction des besoins de l'enfant.

Ces durées maximums peuvent être accordées sous réserve que le Fonds de Solidarité soit suffisamment alimenté.

## **C) Situation du salarié pendant le congé**

Le salarié bénéficiaire de JSE bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

## **D) Abondement du Groupe**

Le Groupe s'associe à ce dispositif en abondant le Fonds de Solidarité, à hauteur de 20 jours par bénéficiaire maximum.

Si le besoin d'un bénéficiaire est inférieur à 20 jours, le nombre de jours abondé sera équivalent au nombre de jours nécessaires.

### **5.2.3 REGLES PROPRES AU DISPOSITIF DE JOURS PROCHE AIDANT (JPA)**

#### **A) Conditions d'éligibilité**

Les salariés ayant un proche gravement malade et souhaitant être présent auprès de lui peuvent demander à bénéficier des Jours Proche Aidant issus du don de jours JPA alimentant le Fonds de Solidarité mis en place.

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit venir en aide à un proche, tel que défini ci-dessous, en situation de handicap (avec une incapacité d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie.

- Personne avec qui il vit en couple : Mariage, Pacs ou concubinage
- Ascendant : parent, grand-parent, arrière-grand-parent...,
- Descendant : Enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant, enfant dont il assume la charge ou collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...)
- Ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4e degré de son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son(sa) partenaire de Pacs
- Personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables. Le salarié vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Pour attester du respect de ces conditions, le salarié concerné devra fournir les justificatifs suivants :

- Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée,
- Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur ou un adulte handicapé, une copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente de 80 %,
- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie d'attribution de l'APA,
- L'engagement écrit du collaborateur que les dons de jours seront utilisés pour l'accompagnement de la personne handicapée ou en perte d'autonomie.

Ces justificatifs devront être adressés à la CRE qui, après vérification des conditions d'éligibilité, encodera les jours d'absence en JPA dans l'outil de gestion des temps GTA.

#### **B) Durée du congé**

Le nombre de JPA accordés sera au maximum de 66 jours au cours du parcours professionnel du salarié, par journées complètes.

Ces durées maximums peuvent être accordées sous réserve que le Fonds de Solidarité soit suffisamment alimenté.

## **C) Situation du salarié pendant le congé**

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs JPA bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

### **5.2.4 COMMUNICATION RENFORCEE**

Les parties souhaitent renforcer la communication sur l'existence de ces dispositifs.

Ainsi, une mise à jour de la page intranet et des documents associés sera régulièrement réalisée.

Par ailleurs, les CRE bénéficient d'une formation spécifique sur ces dispositifs ce qui permettra à ces derniers de les mettre en visibilité et de renforcer l'accompagnement des salariés.

Ces dispositifs sont également présentés lors des formations à destination des nouveaux managers par la personne en charge de la Diversité.

Compte tenu du fait que le Fonds de Solidarité comprend un nombre de jours substantiels, il a été convenu de mettre davantage l'accent sur une communication sur les nouveaux dispositifs à destination des futurs bénéficiaires qu'à destination des seuls donateurs.

Par ailleurs, le Groupe soutient les initiatives locales ayant pour finalité d'informer les salariés sur les dispositifs d'aides au Proche Aidant qui pourraient se dérouler sur les sites tel que le Café des Proches Aidants.

Enfin, les possibilités de services offerts par les mutuelles et organismes de prévoyance seront également mis en visibilité (ex Malakoff-Humanis : CESU aidant, accompagnement démarche, ...) dans les intranets des différentes sociétés.

## **5.3 AUTRES SERVICES AUX SALARIES**

Afin d'accompagner le quotidien des salariés, le Groupe propose des services, pouvant être différents selon les sociétés ou les établissements :

### **5.3.1 CESU PREFINANCE**

Le Chèque Emploi Service Universel (CESU) pré-financé est un moyen de paiement pour rémunérer un intervenant à domicile dans le cadre de services à la personne, à la vie quotidienne, aux seniors ou aux handicapés. La mesure d'abondement prévue par le Groupe est maintenue dans les mêmes conditions.

### **5.3.2 GARDE D'ENFANTS**

Pour rendre plus accessible la garde des enfants des salariés, les sociétés ou établissements développent des actions locales de réservation de berceaux dans des crèches ou d'autres systèmes de garde.

### **5.3.3 AIDE AU LOGEMENT**

Selon leur situation personnelle, les salariés peuvent également bénéficier d'une aide personnalisée pour le logement grâce à la contribution au titre du « 1% logement » que verse le Groupe. L'agence de Clermont-Ferrand centralise toutes les demandes des salariés France.

Pour faciliter la prise en charge de la recherche de logements, un extranet est en place, des permanences sont organisées sur certains sites et des webinaires thématiques sont également proposés en ligne.

### **5.3.4 ASSISTANCE SOCIALE**

Dans certaines sociétés ou établissements, il existe des équipes d'assistantes sociales qui accompagnent les salariés concernés par un aléa de la vie : conseils, contacts, mises en relation avec les organismes sociaux et locaux ...

## **5.4 PARTICIPATION A LA VIE LOCALE**

### **5.4.1 MICHELIN VOLONTARIAT**

L'implication de Michelin dans la société et sur les territoires contribue à développer sa responsabilité sociétale. En effet, par cet engagement, le Groupe contribue à promouvoir le développement des communautés de proximité, transmettre du savoir et du savoir-faire et à encourager l'implication des employés dans des actions en faveur de ces communautés.

Dans ce cadre, les parties conviennent de maintenir la possibilité donnée à tous les salariés de contribuer à des actions au bénéfice des communautés locales sur leur temps de travail à hauteur de 40 h par année civile.

Ces heures prises sur le temps de travail, seront à déclarer dans GTA.

Ces actions peuvent être une opportunité pour les managers de fédérer leur équipe sur une demi-journée ou une journée autour d'un projet au service de la vie locale.

### **5.4.2 PERIODE DE RESERVE MILITAIRE**

Le Groupe souhaite favoriser les périodes militaires de réserve volontaires. Ainsi, la possibilité de bénéficier d'absences indemnisées, à hauteur de 12 jours ouvrables est maintenue.

## 6. CONTRIBUER A ACCELERER LA TRANSITION ECOLOGIQUE

Les parties conviennent que la préservation de l'environnement et le besoin de limiter les émissions de dioxyde de carbone sont des enjeux cruciaux des sociétés actuelles.

Afin d'accompagner la Transformation « Tous en action pour l'environnement » du Groupe, les parties conviennent de l'importance d'encourager et de promouvoir la « mobilité douce », notamment pour les déplacements domicile-travail des salariés.

La « mobilité douce » peut être définie comme la mobilité faisant appel à des modes de mobilité dits "actifs", qui n'utilise que la seule énergie humaine (marche, vélo, trottinette...) ou des moyens de mobilité, collectif ou individuel, contribuant à une baisse des émissions de CO2 (bus électriques, voiture en auto-partage,...).

Des actions locales ont déjà été mises en œuvre autour de la mobilité « active », de la voiture électrique et des transports collectifs.

Les parties ont convenu de la nécessité d'aller plus loin en mettant en place un Forfait Mobilité Durable. L'objectif est de contribuer aux changements de comportement et en encourageant les déplacements en transport en commun et en développant le recours au covoiturage.

### 6.1 LES ACTIONS LOCALES EXISTANTES EN MATIERE DE MOBILITE DOUCE

L'engagement du Groupe vers le « Tout Durable » consiste notamment à inciter les salariés à opter pour des modes de déplacement plus propres.

Ainsi, selon les sites, des actions en matière de mobilité « active » ont été initiées comme la création de parkings et de garages à vélos, des tests (de prêt) de vélos électriques, la création de vestiaires et de douches pour cyclistes, des ateliers de réparation de vélos et l'installation de box pour trottinettes.

Afin de favoriser l'utilisation de véhicules électriques, le Groupe incite à l'installation de bornes de recharge pour voitures électriques et procède au remplacement progressif des voitures de service à moteur thermique par des véhicules électriques ou hybrides.

D'autres initiatives locales sont déployées en partenariat avec les collectivités territoriales, comme l'aménagement de pistes cyclables et le développement de transports en commun.

Certains sites ont pris des initiatives pour favoriser le covoiturage, notamment en dédiant des places de parking réservées.

Enfin, il est organisé localement des événements afin de faire connaître aux salariés les acteurs locaux et les enjeux de la mobilité durable.

## **6.2 INCITER A L'USAGE DES TRANSPORTS EN COMMUN**

Afin d'accompagner l'évolution des habitudes de déplacement domicile-travail et de rendre plus attractif l'usage de transports collectifs, les parties ont convenu d'augmenter la prise en charge des frais d'abonnement aux transports en commun.

Ainsi, il a été décidé d'augmenter cette prise en charge des frais de transports collectifs par l'employeur de 50 % à 80 %, avec un plafond annuel de 300 euros pour les 30 % additionnels. Il est rappelé que la prise en charge de ces frais s'effectue mensuellement et sur la base du trajet le plus court entre le domicile et le lieu de travail.

Les salariés éligibles à ce dispositif sont les salariés en CDI, les salariés en CDD (y compris les apprentis et les alternants) et les stagiaires.

Les dépenses de transports collectifs prises en charge pour les déplacements domicile-travail correspondent aux abonnements à des services de transport public mais également aux abonnements à un service public de location de vélo.

A ce jour, les demandes de remboursement se font à l'aide d'un formulaire en ligne sur le portail « Michelin et Moi ».

Cette mesure d'augmentation de la prise en charge de l'employeur s'appliquera aux achats d'abonnement de transport en commun effectués après le 1<sup>er</sup> mars 2023. Pour les abonnements annuels, l'augmentation de la prise en charge mensuelle démarrera donc en mars.

## **6.3 MISE EN PLACE D'UN FORFAIT MOBILITE DURABLE AFIN DE PROMOUVOIR LE COVOITURAGE**

Les parties au présent accord sont convenues de mettre en place un Forfait Mobilité Durable (FMD) tel que prévu par la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 dite « loi d'orientation des mobilités », complétée par les décrets n° 2020-541 du 9 mai 2020 et n° 2021-1663 du 16 décembre 2021.

L'objectif est d'offrir aux salariés une solution de transports collectifs dans les sites où il existe peu de transports en commun et contribuer à la réduction de l'autosolisme.

### **6.3.1 MISE EN PLACE D'UNE PLATEFORME DE COVOITURAGE**

Pour développer le co-voiturage, il a été décidé de recourir à une plateforme de covoiturage centralisée pour faciliter la mise en relation des covoitureurs salariés de l'Entreprise mais également des salariés d'autres entreprises situées à

proximité. Selon le contexte local, chaque société pourra décider de recourir à un partenaire local même si la plateforme choisie en central doit être privilégiée.

Cette plateforme de covoiturage fonctionnera à l'aide d'une application mobile qui garantira la sécurité des transactions.

Pour encourager et soutenir les changements d'habitude, des actions régulières de communication à l'aide de challenges, de concours, ... seront déployées.

### **6.3.2 FONCTIONNEMENT DU FORFAIT MOBILITE DURABLE**

Le salarié passager bénéficiera d'un crédit maximum de 800 euros par année civile pour payer ses frais de covoiturage. Tout salarié bénéficiant de ce dispositif pourra réaliser des trajets domicile-travail sans avance de frais (les frais étant directement versés au conducteur) et ainsi bénéficier de la gratuité dans la limite de ce plafond.

En tant que conducteur, le salarié utilisant son véhicule dans le cadre du covoiturage, bénéficiera d'une indemnité forfaitaire via l'application selon le barème déterminé par la plateforme de covoiturage. A titre informatif, le barème à ce jour est le suivant :

- 2 euros par trajet allant jusqu'à 20km
- puis 0,10 euros par km du 21<sup>ème</sup> au 50<sup>ème</sup> km ; il n'y a pas de rémunération supplémentaire pour les trajets supérieurs à 50 km.

### **6.3.3 SALARIES ELIGIBLES**

Les salariés éligibles au FMD sont les salariés en CDI, en CDD (y compris alternants et apprentis) ainsi que les stagiaires.

Les salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction ne sont pas éligibles au FMD et ne peuvent pas utiliser leur voiture pour faire du covoiturage.

Néanmoins, la possibilité d'accéder à la plateforme de covoiturage sans le bénéfice du FMD est ouvert aux salariés détachés de MGM, ainsi qu'aux salariés possédant un véhicule de fonction (en tant que passager uniquement).

### **6.3.4 POSSIBILITE DE CUMUL DE DISPOSITIFS**

Ce FMD (covoiturage) est cumulable d'une part avec la prise en charge des abonnements de transports en commun et d'autre part avec l'indemnité d'éloignement (versée au personnel posté) selon le barème actuel. Le cumul sur une même journée des dispositifs d'indemnité d'éloignement et de FMD ne sera pas possible.

Le régime social et fiscal du FMD peut être différent selon les différents dispositifs d'aide à la mobilité utilisés par le salarié (abonnement transport en commun, FMD, indemnité d'éloignement). Le régime actuellement en vigueur, incluant les relèvements temporaires de certains plafonds, est décrit en annexe 6 du présent accord.

## 7. DISPOSITIONS FINALES

### 7.1 MISE EN OEUVRE

La validité du présent accord est subordonnée au respect des conditions posées par l'article L.2232-12 du Code du Travail : signature pour une ou plusieurs Organisations Syndicales de salariés Représentatives et ayant accueilli plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique.

### 7.2 DUREE

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er février 2023 sauf pour les dispositions mentionnant explicitement une date différente.

Il est conclu pour une durée de quatre ans.

### 7.3 COMMISSION DE SUIVI

Afin d'effectuer un suivi de l'accord une commission de suivi composée de quatre personnes par Organisation Syndicale signataire se réunira une fois par an.

Cette réunion sera structurée de la manière suivante :

- Un premier temps sera consacré à la restitution par l'Ined de son analyse annuelle
- Un second temps sera dédié à l'examen des indicateurs égalité entre les femmes et les hommes.
- Les autres dispositions incluant le dispositif de dons de jours seront examinées dans un troisième temps.

### 7.4 INTERPRETATION DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 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.

## **7.5 REVISION DE L'ACCORD**

L'accord pourra être révisé entre les parties ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties dans le cadre des articles L.2222-5 et L.2222-6 du Code du Travail. La dénonciation sera précédée d'un préavis de trois mois à compter de la réception de l'avis recommandé portant dénonciation de l'accord. Cette dénonciation sera adressée à l'ensemble des parties signataires.

Lorsque la dénonciation est le fait d'un seul syndicat signataire, l'accord reste en vigueur entre les autres parties signataires.

Lorsque la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des syndicats signataires, l'accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter de l'expiration du préavis.

## **7.6 SECURISATION**

Dans un souci de cohérence et d'harmonisation, les dispositions du présent accord remplacent toutes les pratiques, usages et clauses des accords collectifs antérieurs ayant le même objet, et ce pour toutes les sociétés mentionnées au paragraphe 2 du présent accord.

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

## **7.7 DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD**

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

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

Fait à Clermont-Ferrand, le 5 janvier 2023

Pour la M.F.P.M. représentée par :

Mme Sophie BALMARY

 Digitally signed by Sophie  
Balmary  
Date: 2023-01-05 14:11:49+01:00

Mme Céline DUBREUIL

 Digitally signed by Céline  
Dubreuil  
Date: 2023-01-05 11:45:45+01:00

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

**Pour la CFDT:**

Mr. Laurent Bador

 Digitally signed by Laurent Bador  
Date: 2023-01-05  
16:38:32+01:00

Mr. Patrick Bernard

 Digitally signed by Patrick  
Bernard  
Date: 2023-01-05 16:51:17+01:00

**Pour la CFE-CGC :**

Mr. José Tarantini

 Digitally signed by Joseph  
Tarantini  
Date: 2023-01-06 17:07:07+01:00

Mme Laure Trincal

 Digitally signed by Laure Trincal  
Date: 2023-01-05  
14:26:11+01:00

**Pour la CGT :**

Mr. José Arrieta

 Digitally signed by Jose Arrieta  
Date: 2023-01-05  
17:40:01+01:00

Mr. Alassane Soumare

 Digitally signed by Alassane  
Soumare  
Date: 2023-01-05 15:21:20+01:00

**Pour SUD:**

Mr. Jérôme Lorton

 Digitally signed by Jerome Lorton  
Date: 2023-01-06  
10:15:33+01:00

Mr. Nicolas Robert

 Digitally signed by Nicolas Robert  
Date: 2023-01-09  
15:14:41+01:00

SB

CD

lb

PB

J

LT

J.A.

AS

JL

NR

## **Annexe 1 : Glossaire des abréviations utilisées :**

AEEH :	Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé
AJPP :	Allocation Journalière de Présence Parentale
BDESE :	Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales
CAF :	Caisses d'Allocations Familiales
CET :	Compte Epargne Temps
CRE :	Conseiller Relation Employé
CSE :	Comité Social et Economique d'Etablissement
CSSCT :	Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail
EP :	Environnement et Prévention
FMD :	Forfait Mobilité Durable
GTA :	logiciel de Gestion des Temps et des Absences
IRP :	Instances Représentatives du Personnel
IVL :	Implication dans la vie locale
JPA :	Jours Proche Aidant
JSE :	Jours Solidarité Enfants
LOM :	Loi Orientations Mobilités
OS :	Organisations Syndicales
QVCT :	Qualité de Vie et Conditions de Travail
RCS :	Responsable de Compte S
RVR :	Responsable des Ventes Région
SP :	Service du Personnel
SPST :	Services de Prévention et de Santé au Travail

## Annexe 2 : Synthèse des dispositions pour CFM, CGEM & MFPM (CCN Caoutchouc)

Disposition	Anc.	Conditions & Durée	Rémunération
Décès conjoint, pacs, concubin, Père, Mère, Beaux-parents, Frère, Sœur	Sans	3 jours	Oui
Décès Tuteur légal	1 an	2 jours	Oui
Décès enfant (depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2020)	Sans	7 jours si enfant <25 ans ou parent lui-même 5 jours dans les autres cas	Oui
Congé Deuil Enfant (depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2020)	Sans	8 jours	IJSS + complément Entreprise
Mariage civil du salarié		Sans ancienneté = 4 jours > 1 an anc. = 1 semaine	Oui
Mariage d'un enfant	Sans	1 jour	Oui
Pacs	Sans	4 jours	Oui
Don du sang dans le site		1 heure	Oui
Don du sang sur convocation du CTS		Temps nécessaire	Oui
Journée défense et citoyenneté	Sans	1 jour	Oui
Don d'ovocytes	Sans	Absence indemnisée : temps de trajet + interventions	Oui
PMA	Sans	La salariée : tous les examens Le conjoint/partenaire au PACS : 3 examens	Oui

Congé enfant malade : sur justificatif médical	Sans	Enfant < 1 an ou 3 enfants <16 ans : 5 jours/an Enfant > 1 an et moins de 16 ans : 3 jours/an	Non
Congé Hospitalisation nouveau-né	Sans	Allongement du congé paternité de 30 jours consécutifs	IJSS + complément Entreprise
Congé pour l'annonce d'un handicap ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer d'un enfant	Sans	2 jours	Oui
Congé de Solidarité Familiale	Sans	Accompagner une personne partageant le même toit, ascendant, descendant ou collatéral dont le pronostic vital est engagé. Congé de 3 mois renouvelable 1 fois fractionnable ou transformable en temps partiel (par journée)	Non Indemnisation AJAP pendant 21 j (ou 42j si temps partiel)
Congé présence parentale	Sans	Avoir un enfant de moins de 20 ans malade ou handicapé ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Congé de 310 jours sur une période de 3 ans.	Non Indemnisation AJPP (CAF) pendant 310 jours sur une période de 3 ans.
Congé Proche Aidant	Sans	Venir en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie. Congé de 3 mois renouvelable. Limité à un an maximum sur l'ensemble de la carrière.	Non Indemnisation AJPA (CAF) pendant 66 jours.

### Annexe 3 : Synthèse des dispositions pour PNEU LAURENT (CCN Caoutchouc) :

Disposition	Anc.	Conditions & Durée	Rémunération
Décès conjoint, pacs, concubin, Père, Mère, Beaux-parents, Frère, Sœur, tuteur	Sans	3 jours	Oui
Décès beau-frère, belle-sœur, grand-parent de l'intéressé ou du conjoint ; petits-enfants, gendre, belle-fille	Sans	1 jour	Oui
Décès enfant (depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2020)	Sans	7 jours si enfant <25 ans ou parent lui-même 5 jours dans les autres cas	Oui
Congé Deuil Enfant (depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2020)	Sans	8 jours	IJSS + complément Entreprise
Mariage civil du salarié	Sans	1 semaine	Oui
Mariage d'un enfant	Sans	1 jour	Oui
Pacs	Sans	4 jours	Oui
Don du sang dans le site		1 heure	Oui
Don du sang sur convocation du CTS		Temps nécessaire	Oui
Journée défense et citoyenneté	Sans	1 jour	Oui
Don d'ovocytes	Sans	Absence indemnisée : temps de trajet + interventions	Oui

PMA	Sans	La salariée : tous les examens Le conjoint/partenaire au PACS : 3 examens	Oui
Congé enfant malade : sur justificatif médical	Sans	Enfant < 1 an ou 3 enfants < 16 ans : 5 jours/an Enfant > 1 an et moins de 16 ans : 3 jours/an	Non
Congé Hospitalisation nouveau-né	Sans	Allongement du congé paternité de 30 jours consécutifs	IJSS + complément Entreprise
Congé pour l'annonce d'un handicap ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer d'un enfant	Sans	2 jours	Oui
Congé de Solidarité Familiale	Sans	Accompagner une personne partageant le même toit, ascendant, descendant ou collatéral dont le pronostic vital est engagé. Congé de 3 mois renouvelable 1 fois fractionnable ou transformable en temps partiel (par journée)	Non Indemnisation AJAP pendant 21 j (ou 42j si temps partiel)
Congé présence parentale	Sans	Avoir un enfant de moins de 20 ans malade ou handicapé ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Congé de 310 jours sur une période de 3 ans.	Non Indemnisation AJPP (CAF) pendant 310 jours sur une période de 3 ans.
Congé Proche Aidant	Sans	Venir en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie. Congé de 3 mois renouvelable. Limité à un an maximum sur l'ensemble de la carrière.	Non Indemnisation AJPA (CAF) pendant 66 jours.

#### Annexe 4 : Synthèse des dispositions pour SIMOREP (CCN Chimie) :

Disposition	Anc.	Conditions & Durée	Rémunération
Décès conjoint, pacs, concubin, Père, Mère, Beaux-parents, Frère, Sœur	Sans	3 jours	Oui
Décès grands-parents, beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille	1 an	1 jour (accord non étendu)	Oui
Décès enfant (depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2020)	Sans	7 jours si enfant <25 ans ou parent lui-même 5 jours dans les autres cas	Oui
Congé Deuil Enfant (depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2020)	Sans	8 jours	IJSS + complément Entreprise
Mariage civil du salarié		5 jours	Oui
Mariage d'un enfant	Sans	1 jour	Oui
Pacs	Sans	5 jours	Oui
Bilan de santé	Sans	Absence accordée aux salariés âgés de 55 ans et plus pour leur permettre de bénéficier du bilan de santé gratuit de la Sécurité sociale (avec remboursement des frais de transport)	Oui
Don du sang dans le site		1 heure	Oui
Don du sang sur convocation du CTS		Temps nécessaire	Oui

Journée défense et citoyenneté	Sans	1 jour	Oui
Don d'ovocytes	Sans	Absence indemnisée : temps de trajet + interventions	Oui
PMA	Sans	La salariée : tous les examens Le conjoint / partenaire au PACS : 3 examens	Oui
Congé enfant malade : sur justificatif médical	Sans	Enfant <1 an ou 3 enfants <16 ans : 5 jours/an Enfant > 1 an et moins de 16 ans : 3 jours/an	Non
Congé Hospitalisation nouveau-né	Sans	Allongement du congé paternité de 30 jours consécutifs	IJSS + complément de l'Entreprise
Congé pour l'annonce d'un handicap ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer d'un enfant	Sans	2 jours	Oui
Congé de Solidarité Familiale	Sans	Accompagner une personne partageant le même toit, ascendant, descendant ou collatéral dont le pronostic vital est engagé. Congé de 3 mois renouvelable 1 fois fractionnable ou transformable en temps partiel (par journée)	Non Indemnisation AJAP pendant 21 j (ou 42j si temps partiel)
Congé présence parentale	Sans	Avoir un enfant de moins de 20 ans malade ou handicapé ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Congé de 310 jours sur une période de 3 ans.	Non Indemnisation AJPP (CAF) pendant 310 jours sur une période de 3 ans.
Congé Proche Aidant	Sans	Venir en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie. Congé de 3	Non

Absence pour enfant hospitalisé	Sans	<p>mois renouvelable. Limité à un an maximum sur l'ensemble de la carrière.</p> <p>Selon les conditions cumulatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'enfant doit être âgé de moins de 16 ans ;</li> <li>- le salarié (mère ou père de l'enfant) doit informer l'employeur de son absence au plus tard au début de l'hospitalisation et transmettre à ce dernier dans les 48 heures suivant la fin de celle-ci, la copie du bulletin d'hospitalisation de l'enfant justifiant son état de santé</li> </ul>	Indemnisation AJPA (CAF) pendant 66 jours.
			<p>Oui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 jour maximum pour une hospitalisation de jour,</li> <li>- 2 jours maximum pour une hospitalisation incluant au moins une nuit,</li> <li>- et ce dans une limite de 2 jours au maximum par an et par salarié</li> </ul>

**Annexe 5 : Synthèse des dispositions pour IMECA (CC Métallurgie) :**

Disposition	Anc.	Conditions & Durée	Rémunération
Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacs ou du concubin en cas d'enfant(s) à charge	Sans	5 jours calendaires	Oui
Décès Père, Mère, Beaux-parents, Frère, Sœur	Sans	3 jours ouvrables	Oui
Décès d'un grand-parent	Sans	1 jour calendaire	Oui
Décès d'un petit enfant	Sans	1 jour calendaire	Oui
Décès enfant (depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2020)	Sans	7 jours ouvrés si enfant <25 ans ou parent lui-même 5 jours ouvrables dans les autres cas	Oui
Congé Deuil Enfant (depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2020)	Sans	8 jours ouvrables	Oui
Mariage civil du salarié ou conclusion d'un pacs	Sans	1 semaine calendaire	Oui
Mariage d'un enfant	Sans	1 jour ouvrable	Oui
Don du sang dans le site	Sans	1 heure	Oui
Don du sang sur convocation du CTS	Sans	Temps nécessaire	Oui

Don d'ovocytes	Sans	Absence indemnisée : temps de trajet + interventions	Oui
PMA	Sans	La salariée : tous les examens Le conjoint/partenaire au PACS : 3 examens	Oui
Congé enfant malade : sur justificatif médical		-3 jours calendaires par an et par salarié rémunéré à 50% -5 jours calendaires par an et par salarié si l'enfant est âgé de < 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés <16 ans dont 4 jours rémunérés à 50%	Oui si le salarié justifie d'au moins 1 an d'ancienneté Rien au-delà des 3 ou 4 jours
Congé Hospitalisation nouveau-né	Sans	Allongement du congé paternité de 30 jours consécutifs	IJSS + complément de l'Entreprise
Congé pour l'annonce d'un handicap ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer d'un enfant	Sans	2 jours ouvrables	Oui
Congé de Solidarité Familiale	Sans	Accompagner une personne partageant le même toit, ascendant, descendant ou collatéral dont le pronostic vital est engagé. Congé de 3 mois renouvelable 1 fois fractionnable ou transformable en temps partiel (par journée)	Non Indemnisation AJAP pendant 21 j (ou 42j si temps partiel)
Congé présence parentale	Sans	Avoir un enfant de moins de 20 ans malade ou handicapé ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Congé de 310 jours sur une période de 3 ans.	Non Indemnisation AJPP (CAF) pendant 310 jours sur une période de 3 ans.

Congé Proche Aidant	Sans	Venir en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie. Congé de 3 mois renouvelable. Limité à un an maximum sur l'ensemble de la carrière.	Non Indemnisation (CAF) pendant 66 jours. AJPA
Journée défense et citoyenneté	Sans	1 jour	Oui
Obligation de disponibilité des anciens militaires		Variable au titre de leurs activités dans la réserve	Maintien déduction faite de la solde nette perçue salaire

## Annexe 6 : Traitement social et fiscal du FMD

	Bénéfice du FMD seul	Cumul du FMD et de l'abonnement de transport en commun	Cumul du FMD et de l'indemnité d'éloignement
Limite d'exonération sociale et fiscale	500 €	600 €	500 €
Limite d'exonération sociale et fiscale temporaire <b>2022 et 2023</b>	700 €	800 €	700 €
Ordre de déduction des autres dispositifs	Non applicable	Déduction en priorité des sommes versées au titre de l'abonnement de transport en commun	Déduction en priorité des sommes exonérées au titre de l'indemnité d'éloignement (200 € ou 400 € en 2022 et 2023)
Exemples de calcul de limite d'exonération sociale et fiscale (2023)	Remboursement des frais de co-voiturage (FMD) à hauteur de 800€ Exonération des frais de co-voiturage à hauteur de 700 € ; Delta de 100 € est soumis à charges sociales et impôts	Prise en charge des frais d'abonnements aux transports en commun de 480 € et remboursement des frais de co-voiturage (FMD) de 800 € Exonération des frais de co-voiturage à hauteur de 320 € (800-480 = 320) Delta de 480 € de FMD est soumis à charges sociales et impôts	Remboursement des frais de co-voiturage (FMD) à hauteur de 800 € et de l'indemnité d'éloignement à hauteur de 600 € Exonération des frais de co-voiturage à hauteur de 400 € (800- 400 = 400); Delta de 400 € est soumis à charges sociales et impôts.