

I dirigenti del Gruppo Michelin in Francia si sono uniti alla Confederazione Democratica Francese del Lavoro (CFDT), al gruppo sindacale Union Syndicale Solidaires (SUD) e alla Confederazione Generale del Lavoro - Forze Operaie (CGT-FO) per firmare un nuovo accordo GEPP il 9 novembre 2023. Il contratto triennale mira a rafforzare lo sviluppo professionale e i percorsi di carriera dei 16.000 dipendenti Michelin in Francia.

La strategia di Michelin di sviluppare le proprie attività oltre la mobilità, unita a profonde trasformazioni come la digitalizzazione e l'automazione, continuerà a comportare una serie di cambiamenti nelle posizioni e nelle professioni all'interno del Gruppo. Inoltre, l'allungamento complessivo della vita lavorativa causato dalla recente riforma pensionistica del governo francese rende necessario fornire a ciascun dipendente nuove prospettive e possibilità per gestire l'ultima parte della propria carriera nelle migliori condizioni possibili.

In questo contesto, cinque sessioni negoziali hanno permesso di co-costruire un accordo ambizioso basato su un approccio innovativo che consente di anticipare le esigenze di orientamento dei dipendenti, strutturato attorno a tre priorità.

Rafforzare la mobilità interna per tutti

L'accordo riafferma la priorità data alla mobilità professionale interna per accompagnare i dipendenti in questo periodo di grande trasformazione delle attività e delle professioni. In particolare, stabilisce la priorità data alle assunzioni interne per coprire le nuove posizioni create all'interno del Gruppo in Francia nei prossimi tre anni.

Il contratto mira a sviluppare la dinamica del percorso di carriera in Michelin rafforzando o migliorando tutti i sistemi di mobilità interna che si sono creati nel corso degli anni, ed in particolare:

- dare libero accesso alle nuove posizioni create all'interno dell'azienda attraverso una piattaforma di job-posting;
- rivedere le persone in modo da consentire di acquisire il punto di vista di diversi stakeholder pertinenti per far luce sull'ambito delle possibilità in termini di percorsi professionali e potenziale di sviluppo del dipendente;
- partner di sviluppo di prossimità (PDP) in grado di consigliare e guidare i dipendenti nelle loro prospettive di sviluppo professionale;
- il team di Orientamento Professionale che adotta un approccio basato su un'analisi completa delle competenze e delle aspirazioni per assistere un dipendente nella visione di altri lavori;
- una gamma completa di corsi di formazione disponibili online in modo che ciascun

dipendente possa sviluppare le proprie competenze professionali, trasversali e generali;

- la Manufacture Des Talents (MDT), un centro di formazione interno fondato a Clermont-Ferrand nel 2021 per formare o aggiornare la formazione dei dipendenti del Gruppo;
- sistemi di supporto alla mobilità geografica.

Tutte queste risorse saranno mobilitate e rafforzate per consentire a tutti i dipendenti di abbracciare un approccio in tre fasi durante tutta la loro carriera: conoscere se stessi, immaginare se stessi e sviluppare se stessi.

La creazione di un sistema di supporto personalizzato per le posizioni sensibili

L'accordo stabilisce un sistema di supporto individualizzato che sarà offerto ai dipendenti in quelle che vengono chiamate "posizioni sensibili". Si tratta di lavori che richiedono un aggiornamento delle competenze o il progressivo adattamento della forza lavoro causato da cambiamenti nel mondo del lavoro (sia organizzativo, tecnologico o economico) o nella strategia aziendale.

Oltre all'orientamento tradizionale, e se necessario, i dipendenti in questione beneficeranno di un follow-up rafforzato con il supporto di un Partner di Sviluppo Specializzato (PDS) a cui verrà data priorità nell'assegnazione di un nuovo lavoro stabile all'interno dell'azienda.

A complemento di tutti i sistemi di supporto per la mobilità interna funzionale rafforzata, e per garantire ai dipendenti ogni possibilità di trovare un impiego stabile, potrà essere istituito un congedo di mobilità, che sarà concesso solo ai dipendenti aventi diritto e volontari.

Revisione approfondita delle politiche di fine carriera

Nel contesto dell'estensione complessiva della vita lavorativa in Francia, l'accordo propone un approccio innovativo che dà priorità alle aspirazioni dei dipendenti negli ultimi cinque anni della loro carriera.

L'obiettivo di questo approccio è favorire il coinvolgimento dei dipendenti fino al pensionamento e mostrare apprezzamento per l'esperienza degli anziani.

In questa prospettiva, l'accordo consente di offrire a ciascun dipendente un percorso di fine carriera adatto alla sua situazione e alle sue aspirazioni:

- per chi desidera mantenersi professionalmente molto attivo, la prosecuzione di una gestione dinamica della carriera;
- per chi desidera un passaggio graduale alla pensione, accompagnamento progressivo alla pensione (contributi previdenziali, mantenimento dell'indennità di fine carriera, job sharing);
- per chi desidera anticipare l'attività professionale: conversione dell'indennità di fine carriera in tempo, contributo aziendale per l'acquisto di accrediti di pensione, ecc.
- per i dipendenti dei siti produttivi che hanno lavorato più di 15 anni su turni a rotazione: creazione di un apposito sistema contributivo per un risparmio in conto orario.

Inoltre, la diagnosi condotta durante le negoziazioni ha evidenziato due condizioni per il successo dell'attuazione del contratto: una migliore comprensione degli strumenti di gestione della carriera da parte dei dipendenti del settore e una migliore accessibilità alle opportunità di formazione per tutti i dipendenti.

Per affrontare queste sfide, l'accordo prevede un innovativo sistema di rappresentanza paritaria sotto forma di Initiative Exploratoire Personnel (IEP, o Personal Exploratory Initiative), che consentirà ai direttori e ai sindacati volontari di co-costruire soluzioni efficaci per lo sviluppo.

Per **Pierre Février**, Direttore delle relazioni con i dipendenti in Francia, “*questo accordo è il risultato di un lavoro particolarmente costruttivo condotto con i membri delle delegazioni sindacali che hanno partecipato alle trattative. Dimostra chiaramente l'intenzione del Gruppo di rafforzare e aggiornare il proprio approccio all'orientamento professionale per tutti i suoi dipendenti. L'obiettivo è quello di aiutare i dipendenti ad abbracciare una dinamica attiva di sviluppo delle competenze e consentire a ciascuno di sfruttare le ampie possibilità di percorsi di carriera offerti dall'azienda, anche fino alla pensione.*”

© riproduzione riservata pubblicato il 28 / 11 / 2023