



# INFORMATIONS SOCIALES, SOCIÉTALES ET ENVIRONNEMENTALES 2013

(PUBLIÉES AU TITRE DE L'ARTICLE 225  
DE LA LOI GRENELLE 2)



|            |  |            |
|------------|--|------------|
| <b>6.1</b> | <b>INFORMATIONS SOCIALES</b>   | <b>144</b> |
| 6.1.1      | Agir en employeur mondial responsable  | 146        |
| 6.1.2      | Bien vivre au travail  | 151        |
| 6.1.3      | Toujours viser le 100 % Santé et Sécurité  | 153        |
| 6.1.4      | Organiser le développement et la responsabilisation  | 157        |
| 6.1.5      | Dialoguer, communiquer et écouter  | 160        |
| 6.1.6      | La diversité : révélateur d'engagement et moteur d'innovation  | 162        |
| 6.1.7      | Tableau récapitulatif des données sociales 2013  | 166        |
| <b>6.2</b> | <b>INFORMATIONS SOCIÉTALES</b>   | <b>168</b> |
| 6.2.1      | L'impact territorial, économique et social des activités en matière d'emploi et de développement régional  | 168        |
| 6.2.2      | Les relations avec les parties prenantes, notamment avec les populations riveraines, les établissements d'enseignement et les associations   | 169        |
| 6.2.3      | La loyauté des pratiques   | 172        |
| 6.2.4      | Les relations avec les sous-traitants et les fournisseurs  | 175        |
| <b>6.3</b> | <b>INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES</b>  | <b>178</b> |
| 6.3.1      | Une politique générale environnementale engagée  | 178        |
| 6.3.2      | La maîtrise des rejets, la gestion des déchets et le traitement des nuisances  | 185        |
| 6.3.3      | Une utilisation durable de toutes les ressources   | 187        |
| 6.3.4      | Des actions contre le changement climatique  | 188        |
| 6.3.5      | La protection de la biodiversité autour des sites  | 190        |
| <b>6.4</b> | <b>RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES CONSOLIDÉES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION</b> | <b>193</b> |

Après avoir fêté les 10 ans de sa démarche Performance et Responsabilité Michelin (PRM), le Groupe a renforcé son approche de développement durable. 6 ambitions ont été définies en 2013 dans le cadre d'une vision à l'horizon 2020. Elles mettent en perspective le rôle de Michelin en tant qu'entreprise innovante, respectueuse des personnes et leader reconnu en termes de mobilité durable.

Être à la fois performant et responsable, c'est la stratégie de développement durable de Michelin.

La démarche Performance et Responsabilité Michelin (PRM) indique la manière dont l'Entreprise veut agir. En guidant chacun de ses acteurs, Performance et Responsabilité Michelin fait progresser la mobilité en répondant aux enjeux d'un développement qui soit véritablement durable. Chaque jour qui passe souligne davantage la puissance de cette démarche.

6 grandes ambitions à l'horizon 2020 ont été définies en 2013, avec des objectifs chiffrés. Elles se traduisent par des engagements dans les domaines de l'économie, de la société et de l'environnement. Chaque ambition met l'accent sur des performances mesurables et alignées sur la stratégie opérationnelle du Groupe. Déployées dans l'ensemble du Groupe, ces 6 ambitions pour 2020 ont pour objectif de faire de Michelin un leader mondial en matière de mobilité

durable et l'une des entreprises les plus innovantes, responsables et performantes dans l'exercice de toutes ses responsabilités : économiques, environnementales, sociales et sociétales.

*Dans le présent Document de Référence 2013, le paragraphe 6.1 consacré aux informations sociales, le paragraphe 6.2 aux informations sociétales et le paragraphe 6.3 portant sur les informations environnementales répondent aux exigences du Code de commerce qui, dans son article L. 225-102-1 complété par l'article 225 de la loi "Grenelle 2" de juillet 2010, puis amendé par la loi "Warsmann 4" de mars 2012 et complété selon le décret n° 2012-557 du 24 avril 2012, rend obligatoire pour les sociétés cotées en Bourse en France de "prendre en compte les conséquences sociales et environnementales de (leur) activité et de remplir (leurs) engagements sociétaux en faveur du développement durable".*

Les ambitions sociales, sociétales et environnementales sont détaillées dans le présent chapitre.

## 6.1 INFORMATIONS SOCIALES

### Une politique sociale au service du développement durable des personnes et de l'Entreprise

Le choix des ambitions 2020 de performance et responsabilité du Groupe a été l'occasion de fixer des objectifs sociaux exigeants, en cohérence avec la politique de personnel Michelin et en totale adhésion aux principes fondamentaux des droits de l'homme et aux conventions internationales. La plus grande rigueur et une volonté de progrès permanent ont guidé l'élaboration des données sociales de ce chapitre.

La dimension sociale de l'Entreprise a été fortement présente dans la réflexion menée en 2013 au sein du Groupe sur ses ambitions de performance et responsabilité à horizon 2020.

### UN ENGAGEMENT FORT EN FAVEUR DU BIEN-ÊTRE ET DU DÉVELOPPEMENT DES SALARIÉS

2 thèmes d'ambitions ont été définis dans ce domaine :

- ▶ Protéger la santé et la sécurité des personnes travaillant dans l'Entreprise et faire progresser le bien-être des employés.
- ▶ Créer un environnement de travail qui favorise la confiance, la coopération et la diversité, où tous les employés ont la possibilité de se développer et de s'engager dans le progrès et l'innovation.

Ils ont été choisis en s'appuyant sur les caractéristiques fondamentales du Groupe Michelin, sa culture, ses valeurs, ses forces d'employeur ; en tournant vers l'avenir sa signature historique : la double volonté du respect des personnes et du développement de chacun.

Les objectifs concrets découlant de ces ambitions sont cités au fil du présent chapitre.

- ▶ En matière de santé, sécurité et bien-être, on trouve en tout premier lieu le *Total Case Incident Rate* (TCIR). Cet indicateur majeur est accompagné de 2 autres objectifs : la mise en place participative de "plans d'action bien-être" dans les sites et d'un indice de bien-être.
- ▶ En matière d'environnement de travail favorable : le taux d'engagement des employés et le taux de managers issus de la promotion et de la mobilité interne sont les 2 objectifs prioritairement mis en avant. Suivent la concrétisation de la qualité du dialogue social,

le taux de féminisation du management, le taux de managers locaux dans les zones de croissance, le taux de déploiement des organisations responsabilisantes et le nombre d'idées de progrès et d'innovation émises par les salariés.

Ces objectifs vont être progressivement déployés dans l'ensemble de l'organisation et rejoindre la liste des indicateurs prioritaires suivis dans le Groupe.

En parallèle, l'étude "Avancer Ensemble, votre avis pour agir" est venue confirmer la force de l'attachement des employés Michelin à leur entreprise, leur fierté d'appartenance et leur confiance en l'avenir. Ces résultats sont aussi l'occasion de faire le point sur le ressenti des employés au travail, en particulier leur perception de la qualité de mise en œuvre des politiques de personnel.

L'année 2013 a également été marquée par l'affirmation d'un mouvement multiforme accru de dialogue et de responsabilisation. Ce mouvement concerne d'abord les personnes et les équipes (étude "Avancer Ensemble, votre avis pour agir", accélération des Organisations Responsabilisantes (OR) dans l'industrie et conception de leur futur, avantages sociaux "à la carte", Innovation par tous...). Il marque aussi un élan nouveau en matière de relations sociales autour d'un dialogue plus riche. La relation entre la Direction du Personnel Groupe et les zones évolue également : partage plus solide des ambitions de la fonction, associé à davantage de différenciation dans la mise en œuvre des objectifs associés.

Michelin est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et respecte ses 10 principes fondamentaux :

1. *Promotion et respect de la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;*
2. *Y compris que ses propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme ;*
3. *Respect de la liberté d'association et reconnaissance du droit à la négociation collective ;*
4. *Élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;*
5. *Abolition effective du travail des enfants ;*
6. *Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ;*
7. *Application de l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;*
8. *Mise en place d'initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;*
9. *Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;*
10. *Action contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.*

Michelin adhère également aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et en assure la promotion partout où il opère. Le Groupe reconnaît la Déclaration universelle des Droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (en particulier Le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective [cf. 6.1.5 a] ; l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ; l'élimination du travail forcé ou obligatoire [cf. 6.1.6 b] ; l'abolition effective du travail des enfants [cf. 6.2.4 et suivant]).

Ces principes et cette philosophie inspirent les documents internes de référence, et notamment la Charte Performance et Responsabilité Michelin, le Code d'éthique, le document "Avancer Ensemble", le "Guide du Manager", et les "Principes des Achats Michelin". Largement promu et diffusés auprès des employés du Groupe, ces documents sont traduits dans les principales langues de travail du Groupe et accessibles en permanence sur les sites Intranet des pays.

Le chapitre "Informations sociales" du Document de Référence 2013 aborde 6 domaines d'action majeurs de la politique de personnel du Groupe :

- 1. Agir en employeur mondial responsable ;**
- 2. Bien vivre au travail ;**
- 3. Toujours viser le 100 % Santé et Sécurité ;**
- 4. Organiser le développement et la responsabilisation ;**
- 5. Dialoguer, communiquer et écouter ;**
- 6. Faire grandir la diversité.**

### Note méthodologique des indicateurs sociaux

À l'occasion de la mise en œuvre de la loi "Grenelle 2" en 2012, le Groupe a procédé à la redéfinition de son reporting social. Les outils de reporting ont été optimisés, les catégories simplifiées, le périmètre des données étendu.

#### – Outils utilisés et périmètre de restitution des données

Le progiciel de gestion des ressources humaines Peoplesoft/Oracle est utilisé pour administrer le personnel des sociétés consolidées du Groupe, en 13 langues. Les informations sociales de l'exercice 2013 ont pour la plupart été extraites de la base de données (CHORUS) associée à ce progiciel.

Les analyses au titre du Grenelle 2 (Effectifs, Organisation du travail, Masse salariale, Accidents du travail) concernent l'ensemble des entités consolidées du Groupe. Les autres informations sociales et sociétales ont été directement collectées auprès des sociétés.

Les données sociales et leurs niveaux de détail ont visé l'exhaustivité entre autres par l'intégration des effectifs des principaux réseaux de distribution européens (Euromaster) et nord-américain (TCi). Au-delà du rapport consolidé Groupe, il a été produit un rapport spécifique pour la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin (MFPM). La MFPM coordonne la majorité des opérations industrielles, commerciales et de recherche en France.

Le reporting de développement durable repose sur l'usage de référentiels externes tels que les lignes directrices de la GRI (*Global Reporting Initiative*), laquelle vise à fournir un cadre standardisé, fiable et crédible. La référence ISO 26000 a inspiré la rédaction de nouvelles politiques de responsabilité sociale et sociétale (la nouvelle "Politique Santé du Groupe" et le nouveau "Principes des Achats du Groupe").