



JANVIER 2025

MICHELIN
+ QU'UN SYNDICAT

Rédactrice en chef :
Valérie Dossin avec le concours de nombreux
auteurs et relecteurs

Directeur de publication :
José Tarantini

LETTRE INFO



Sommaire

ÉDITO

**L'engagement syndical :
pourquoi pas vous ?**

Page. 01

+ PROCHES DES SALARIÉS

**Ensemble, défendons notre modèle
de mutuelle solidaire.**

Page. 02

+ IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

**Objectifs Bonus Groupe :
toujours plus hauts !**

Page. 03

+ PRÉSENTS SUR LE TERRAIN

**Fermeture des usines de Cholet
et Vannes : l'intersyndicale demande
des propositions plus sérieuses.**

Page. 05

+ QU'UN SYNDICAT

**Mandats externes : un engagement
multiple et enrichissant.**

Page. 06

L'engagement syndical : pourquoi pas vous ?

**Représenter les autres et défendre les
intérêts de chacun, ça vous parle ?** Tous les

élus syndicaux que vous connaissez, parfois
peu voire pas du tout, sont là pour défendre
vos intérêts. Vous nous voyez distribuer
nos lettres d'informations, mais ne savez
pas forcément qui nous sommes et ce que
nous tentons de porter pour vous.

**Nous portons auprès de l'employeur votre
voix, vos souhaits, dans le but de proposer
des améliorations de votre rémunération
et de vos conditions de travail.** Nous
veillons également au contrôle de la bonne
application du code du travail et des accords
d'entreprise, et faisons tout pour vous
décrypter les informations de l'entreprise
ainsi que vos droits.

**La base d'un engagement repose sur les
valeurs que nous partageons : la défense
de nos emplois, l'équilibre des forces, la
justice pour toutes et tous.** Ce sont ces
valeurs qui m'ont personnellement motivé à
m'engager dans un rôle de représentant des
salariés. Il s'agit avant tout d'être utile au
plus grand nombre, en faisant progresser les
conditions collectives, via des négociations
sur des sujets qui vous préoccupent le
plus : salaires, télétravail, intéressement.
Mais cela concerne aussi la myriade de
cas individuels que nous accompagnons :
anticipation de la retraite, accidents de

la vie, entretiens préalables à sanction,
rupture conventionnelle, ligne éthique. Vous
aurez des exemples dans cette édition :
négociation des plans sociaux, mutuelle,
mandats externes...

**En ce début d'année, nous pensons tout
particulièrement à nos collègues de Cholet
et de Vannes, auprès desquels nous restons
mobilisés en priorité.** Ces fermetures nous
rappellent à quel point les équilibres sont
instables, et que des situations peuvent
trop rapidement basculer. En conséquence,
ce sont des familles entières dont la vie se
retrouve bouleversée, voire parfois brisée.
La négociation des meilleures conditions
de départ possibles restera notre priorité
absolue.

**Ce sont ces situations qui nous poussent
à être toujours plus à vos côtés,** avec la
force d'un collectif proche du terrain et
bien formé, et toujours dans la volonté de
rester dans un dialogue à la fois déterminé
et raisonnable.

**Si ces valeurs vous parlent, et leur défense
est pour vous une priorité, n'hésitez plus et
rejoignez notre collectif.**



Olivier Reix

MUTUELLE

Ensemble, défendons notre modèle de mutuelle solidaire.

Bruno Joubrel

Alors que les mutuelles complémentaires de santé sont confrontées à une hausse record de leurs cotisations, la mutuelle Michelin parvient à maintenir des tarifs stables grâce à une gestion rigoureuse et à la participation de l'entreprise. Malgré ce succès, l'avenir de ce modèle solidaire reste incertain. Pour garantir sa pérennité, les élus CFE-CGC appellent les adhérents de la mutuelle à venir voter en conscience.

Les mutuelles complémentaires de santé sont depuis plusieurs années sous pression de deux facteurs majeurs inflationnistes :

- ◆ le premier concerne le désengagement croissant de l'État dans les dépenses de santé,
- ◆ et le second l'augmentation des soins. En 2025 le coût moyen, des assurances complémentaires de santé augmentera en moyenne de 6 % après une hausse de 8,1 % en 2024.

La gestion globale de la mutuelle MICHELIN a permis à l'ensemble des bénéficiaires (actifs et retraités) de ne pas avoir à subir de telles révisions tarifaires. L'explication réside dans un pilotage intelligent basé sur la participation de l'entreprise, des réserves financières solides et une optimisation des frais de fonctionnement.

Nous aurons à défendre ce modèle dans les années qui arrivent. Nous devons le défendre vis-à-vis de l'entreprise dans un contexte où nous pourrions craindre de nouvelles baisses d'effectifs à venir avec des montants de cotisations mécaniquement en baisse. Mais aussi vis-à-vis des bénéficiaires qui doivent trouver une prise en charge des soins qui leur semble adaptée et pouvoir, s'ils le souhaitent, accéder à une protection complémentaire en fonction de leurs besoins.

Vous serez sollicités en mars et avril 2025 pour élire les délégués qui seront garants de porter vos souhaits et défendre ce modèle. Les principaux axes de travail de la CFE-CGC sont les suivants :

- ◆ défendre un panier de soins qui correspond aux attentes de chacun à chaque étape de sa vie,
- ◆ développer la coopération avec l'entreprise dans le but de maintenir et développer un service référent pour les salariés et retraités, quelle que soit l'évolution des effectifs France,
- ◆ accéder à la possibilité d'une couverture complémentaire payante pour les adhérents qui le souhaitent,
- ◆ défendre des cotisations justes et équilibrées pour la population des retraités afin de maintenir l'attractivité et la pérennité des services de la mutuelle,
- ◆ renforcer l'écoute des salariés de tous les sites.

Nous comptons sur vos voix !



MUTUELLE NATIONALE
DU PERSONNEL DES
ETABLISSEMENTS MICHELIN



**En savoir plus
sur les élections...
découvrez notre programme !**

+ IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

PROFIT

Objectifs Bonus Groupe : toujours plus hauts !



Dominique Bourgois

Les niveaux d'objectifs pour le bonus Groupe sont toujours plus élevés et finissent par pénaliser les salariés malgré des résultats de haut niveau. Pendant ce temps-là, les actionnaires continuent à engranger dividendes et rachats d'actions. La CFE-CGC demande aux gérants d'établir des seuils davantage progressifs d'une année sur l'autre et d'assurer une cohérence de traitement entre salariés et actionnaires.

À l'heure où nos gérants vont déterminer les seuils de déclenchement des critères du Bonus Groupe pour 2025, nous avons procédé à une analyse rétrospective des niveaux d'objectifs fixés sur 3 des 4 critères à savoir ROS (Résultat opérationnel des secteurs), FCF (Free Cash Flow) et TCIR (taux d'accidentologie) sur la période 2022 à 2024.

ROS-FCF-TCIR : toujours plus hauts...

Pour ces trois indicateurs, avec le même niveau de résultat, on passe du maxi atteint en 2022 au mini en 2024.

- Avec un ROS à 3500 K€, les salariés touchaient le maximum atteignable soit 52,5 % en 2022. Avec le même ROS, le % d'atteinte tombe à 0 en 2024.
- Avec un FCF à 1500 K€, les salariés touchaient le maximum atteignable soit 52,5 % en 2022. Avec le même FCF, le % d'atteinte tombe à 0 en 2024.
- Avec un TCIR à 1,00, les salariés touchaient le maximum atteignable soit 15 % en 2022. Avec le même TCIR, le % d'atteinte est dix fois moindre à 1,7 % en 2024.

Concernant le ROS et le TCIR, on voit une vraie inflexion entre 2023 et 2024 : subitement, la pente devient plus raide. Pour le FCF, cette subite inflexion était intervenue un an plus tôt. La progression demandée n'est donc ni progressive, ni linéaire : elle est abrupte. Les objectifs du Bonus Groupe, c'est toujours « Aller plus haut », comme chantait Tina Arena.

Hypothèse de résultat	Taux d'atteinte maximum	Taux d'atteinte avec seuils 2022	Taux d'atteinte avec seuils 2023	Taux d'atteinte avec seuils 2024
ROS en K€				
3 400	52,5 %	46,7 %	35,0 %	0,0 %
3 500		52,5 %	46,7 %	0,0 %
3 600		52,5 %	52,5 %	20,6 %
FCF en K€				
1 250	52,5 %	36,4 %	0,0 %	0,0 %
1 500		52,5 %	8,8 %	0,0 %
1 750		52,5 %	30,6 %	29,2 %
TCIR				
0,90	15,0 %	15,0 %	15,0 %	15,0 %
1,00		15,0 %	15,0 %	1,7 %
1,10		15,0 %	5,6 %	0,0 %



+ IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

ROS-FCF : de solides résultats financiers 2024

Avec un ROS 2024 annoncé à 3 400 K€, le ROS 2024 sera le 2^e résultat le plus élevé de l'histoire de Michelin et à peine inférieur à l'engagement pris auprès des actionnaires au début 2024.

Avec un FCF annoncé à 1 700 K€, le FCF 2024 sera supérieur à l'engagement pris auprès des actionnaires au début 2024 et largement supérieur à ceux de 2022 et 2021.

Malgré ces hauts niveaux de performance, les seuils d'atteinte des critères du bonus Groupe seront au plus bas : 0 % pour le ROS et 29,2 % sur 52,5 % pour le FCF, laissant penser que la performance n'est pas là. C'est difficilement compréhensible.

De fait, les salariés vont être pénalisés en voyant leur bonus Groupe, et par ricochet, leur bonus Équipes sur lequel il est indexé, fondre comme neige au soleil. Dans le même temps, pour les actionnaires, le climat est au beau fixe, avec la probable poursuite de la hausse du dividende (+ 20 % entre 2022 et 2024) et des rachats d'action attendus à 250 M€ en 2025 après 500 M€ en 2024.

À croire que la réalité des résultats de l'entreprise diffère selon qu'on est actionnaire ou salarié...

ROS-FCF-TCIR : et maintenant ?

Nos gérants vont établir les seuils pour 2025. Vont-ils continuer à positionner la barre toujours plus haute pour entretenir l'illusion que les arbres peuvent monter jusqu'au ciel ? Ou vont-ils tenir compte du contexte économique mondial morose et des vives tensions géopolitiques pour annoncer des objectifs SMART, à savoir ambitieux mais atteignables ? Vont-ils également « lisser » les seuils pour éviter des décrochages trop marqués ?

La CFE-CGC demande à nos gérants d'avoir davantage de progressivité d'une année à l'autre dans les objectifs et d'assurer une cohérence de traitement entre actionnaires et salariés : si les résultats sont bons, ou considérés comme tels, toutes les parties prenantes doivent en profiter. Si les résultats sont mauvais, ou considérés comme tels, alors toutes les parties prenantes doivent en subir les conséquences. Mais pour un même résultat donné, on ne peut pas avoir « deux poids, deux mesures », comme ce sera le cas en 2025 au titre des résultats 2024.



FERMETURE

Fermeture des usines de Cholet et Vannes : l'intersyndicale demande des propositions plus sérieuses.



Valérie Dossin

Le 5 novembre dernier, Michelin a annoncé sa volonté de fermer deux sites industriels en France, Vannes et Cholet. Depuis des mois voire des années, vos élus CFE-CGC alertaient, interpelaient, pressaient l'entreprise face à la chute alarmante de l'activité de ces sites. Mais ce n'est que le 13 novembre qu'un CSEC (Comité Social et Économique Central) extra a confirmé cette volonté et tracé les contours d'un projet qui semblait déjà bien mature...

Comme le prévoit la loi, la négociation d'un « PSE » faussement nommé « Plan de Sauvegarde de l'Emploi » (sic) a donc été mise en place, devant se dérouler entre novembre et mars 2025. Vos élus CFE-CGC sont présents à la table des négociations. Deux réunions ont eu lieu, en décembre et en janvier.

Les représentants de l'employeur y ont manifesté une forme de bonne volonté de mettre tout en œuvre

pour accompagner dans les meilleures conditions les salariés. **Mais, les propositions initiales de Michelin sont décalées par rapport aux attentes des salariés.** Rappelons que les salariés ont appris un dimanche midi devant la TV la fermeture de leurs sites. Le préjudice moral est immense.

L'intersyndicale a demandé à l'employeur de revenir avec des propositions plus sérieuses lors de la prochaine réunion fin janvier...



Toute l'actualité des négociations sur la page LinkedIn CFE-CGC Michelin.



Votre Appli CFE-CGC Michelin est là !

Qui dit nouvelle année dit aussi nouveautés !

Nous avons créé l'application CFE/CGC Michelin pour vous permettre de suivre toute l'actualité syndicale au plus près où que vous soyez !

Vous y retrouverez l'ensemble de nos articles que vous pourrez bien entendu liker.

Vous pourrez également nous envoyer des messages grâce à la rubrique « contactez-nous » !

En plus, en activant les notifications, vous serez prévenu dès la sortie d'un nouvel article ou d'une nouvelle information. Vous ne raterez plus rien de l'actualité qui vous tient à cœur !

Alors n'hésitez plus et téléchargez votre application CFE-CGC Michelin !



Télécharger dans l'App Store



DISPONIBLE SUR Google Play

SOCIAL

Mandats externes : un engagement multiple et enrichissant.



Aurélie Battut

Les mandats externes permettent de s'investir dans des instances essentielles du dialogue social et de contribuer à la gestion des relations entre différentes parties prenantes, comme les employeurs et les salariés. Ces engagements me permettent de défendre les droits des salariés tout en participant à des décisions stratégiques importantes pour la collectivité. Voici un aperçu de mes différents rôles et contributions.

1. Conseil des prud'hommes : garantir la justice sociale

Depuis huit ans, j'exerce en tant que conseillère prud'hommes, d'abord en section Industrie, puis en section Encadrement. Mon rôle consiste à aider à résoudre les conflits entre employeurs et salariés. Depuis plusieurs années, je suis suppléante du président de la section Encadrement au conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand. À ce titre, je préside, une séance par mois en veillant au respect des temps de parole et à l'équité des échanges. Lors des délibérations, j'anime les débats, consigne les décisions et rédige les jugements.

2. Conseil d'administration de l'URSSAF* : un rôle stratégique

Depuis trois ans, je siége au conseil d'administration régional de l'URSSAF. Ce rôle consiste à contribuer à la gouvernance de l'organisation et à participer à son bon fonctionnement. Cette mission me permet de décrypter les messages de l'entreprise concernant l'URSSAF lors des négociations et d'informer les salariés sur leurs droits en cas de litiges avec le service paie.

3. Conseil Technique Régional (CTR) Industrie de la CARSAT** : prévention des risques

Depuis dix ans, je suis membre titulaire du Conseil Technique Régional (CTR) Industrie de la CARSAT. Ce conseil est chargé de la gestion des risques professionnels et de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Un engagement enrichissant, mais parfois peu reconnu

Les mandats externes offrent une réelle opportunité de formation et de développement professionnel. Ils permettent d'acquérir des compétences précieuses, comme la gestion des conflits, la prise de décision stratégique et l'analyse juridique. Ces expériences contribuent à renforcer la culture du dialogue social et la capacité de représentation de l'entreprise.

Cependant, il est regrettable qu'au sein d'une entreprise qui affiche la volonté de « valoriser » le dialogue social et de reconnaître les compétences acquises à travers ces engagements, **les mandats externes n'aient pas été intégrés dans l'accord d'entreprise sur le dialogue social**. Cela est d'autant plus paradoxal que plusieurs salariés siègent dans ces instances pour l'entreprise, renforçant ainsi son image et sa crédibilité.

Reconnaître l'investissement des collaborateurs engagés dans des mandats externes permettrait non seulement de renforcer le dialogue social interne, mais aussi d'encourager d'autres salariés à s'impliquer dans ces fonctions qui enrichissent à la fois les compétences individuelles et le collectif.



Découvrir + en détails
les différents mandats

* Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales
** Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail



Retrouvez-nous sur :



Cfe-cgc Michelin



CFE-CGC Michelin



cfecgcmichelin

Découvrez l'ensemble de nos dossiers
sur : www.cfecgcmichelin.org

