

JUILLET 2026

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

Directeur de publication :
Jean-François Landemaine

SOMMAIRE

+ IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

02. Les élus CFE-CGC
entre incompréhension
et détermination

03. Adaptation des effectifs :
retour aux chiffres...

05. GEPP : un dispositif clé...
encore loin de tenir ses promesses

06. Intérim chez GST/FRA :
un retour prochain à l'équilibre

+ PROCHES DES SALARIÉS

07. Mutuelle, le saviez-vous ?

+ QU'UN SYNDICAT

08. François Hommeril, à la tête
de la CFE-CGC depuis 10 ans,
passe le relais à Christelle Thieffinne



La CFE-CGC lance l'enquête «Avançons ensemble»

Cette année, dans un contexte morose, marqué par l'annonce par Michelin d'une adaptation des effectifs, la CFE-CGC a souhaité adapter son « enquête salaires » annuelle en l'enrichissant d'autres thématiques : engagement, rapport au travail, stratégie de l'entreprise...

Équipiers, managers (des questions spécifiques vous sont dédiées), vous avez l'occasion de vous exprimer sans questions orientées, sans consignes extérieures, directes ou indirectes, sur la réalité de votre quotidien au travail.

À vous de jouer !

Nous vous invitons à répondre massivement à cette enquête. Elle est rapide (5 à 10 mn) et parfaitement anonyme. Plus votre participation sera élevée, mieux nous mesurerons votre degré d'implication et de satisfaction

sur les différentes thématiques abordées. Elle nous servira également dans les négociations clefs à venir avec Michelin sur les dispositifs de GEPP (Gestion prévisionnelle des emplois) et de RCC (Rupture Conventionnelle Collective).

**Pour répondre,
flashez le code
ci-dessous**
ou connectez-vous sur
cfecgcmichelin.org



Dès la rentrée des congés d'été, nous vous présenterons les résultats de l'enquête. D'ici là, nous vous souhaitons un été ressourçant.

Vos élus CFE-CGC Michelin



CARRIÈRE

Les élus CFE-CGC entre incompréhension et détermination



Valérie
Dossin

Michelin vient d'annoncer une démarche de simplification des métiers du tertiaire en France. Ce « projet d'adaptation des effectifs » concernerait jusqu'à 1 500 postes sur 3 années, majoritairement dans le tertiaire (2/3 tertiaire et 1/3 industrie).

Le communiqué de Michelin précise que les départs seront volontaires. Le cadre juridique serait une négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), adossée à des RCC (Rupture Conventionnelle Collective) annuelles.

Quelle est la justification de ces suppressions de postes ?

Michelin avance une structure de coûts trop élevée en France. Pourtant le taux de SG&A de Michelin est l'un des plus bas des manufacturiers premium. Les résultats spécifiques de la France restent largement positifs, hors éléments de restructuration. Certes les volumes continuent à reculer et la croissance n'est plus au rendez-vous, mais Michelin reste très rentable et la performance financière est excellente, comme cela a été confirmé le 22 mai à l'Assemblée Générale des Actionnaires (*voir l'analyse des chiffres dans l'article en page 3*).

Confrontés à cette annonce, les élus CFE-CGC sont plus que jamais mobilisés pour défendre les salariés et l'emploi en France. Les négociations vont commencer en juin. Nous sommes déterminés.

Parmi nos demandes, nous avons quatre lignes rouges.

1 Personne ne doit être poussé à partir. La CFE-CGC prend acte de l'engagement de Michelin de ne pas recourir à des départs contraints. Nous serons extrêmement vigilants à ce qu'aucune pression, directe ou indirecte, ne vienne contourner cet engagement.

2 Malgré le discours rassurant de Michelin, pas de suppression de poste sans suppression des

tâches associées, au risque de désorganisation des équipes, accroissement de la charge de travail et perte de compétences clés. La CFE-CGC exige des garanties concrètes sur chacun de ces points pour les salariés qui vont rester en poste.

3 Nous réclamons aussi qu'une vraie gouvernance, qui associerait les organisations syndicales signataires, **soit mise en place** par Michelin pour piloter les départs et éviter qu'ils ne soient remplacés au bout de quelques mois, comme cela a été le cas avec des projets précédents. Il est inacceptable de supprimer des postes pour recruter ensuite dans les mêmes fonctions.

4 La négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels qui commence sera encore plus cruciale que prévu. Elle devra intégrer des mesures exceptionnelles, en particulier pour les fins de carrière. Les élus CFE-CGC le revendiquent clairement. Sans avancées significatives sur ces mesures, la CFE-CGC ne pourra pas être signataire des accords (*voir notre article en page 5*).

Derrière chaque poste supprimé, il y a un salarié, un parcours et une vie professionnelle. La CFE-CGC Michelin sera aux côtés de tous les salariés et interviendra chaque fois que les engagements pris par Michelin ne seront pas respectés.



CHIFFRES

Adaptation des effectifs : retour aux chiffres...



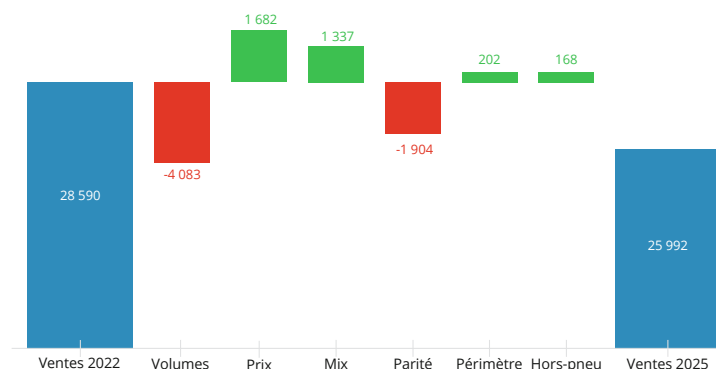
Dominique Bourgois

La Direction a avancé un certain nombre de chiffres pour justifier la suppression de jusqu'à 1 500 postes en France. La CFE-CGC a mis en perspective ces chiffres. Sans remettre en cause le constat de la dérive des effectifs, nous arrivons néanmoins à une conclusion différente : avant de supprimer jusqu'à 1 500 postes, la priorité devrait être de retrouver des volumes.

Les ventes ont baissé de 9 % entre 2022 et 2025 :

Les ventes sont passées de 28 590 M€ à 25 992 M€, soit un recul en valeur de 2 598 M€ et en % de 9 %. Mais au-delà de ce simple constat, il faut regarder l'évolution de chaque composante des ventes.

Évolution des ventes du Groupe (en M€)



Source : Notes flash Secafi 2023 / 2024 / 2025

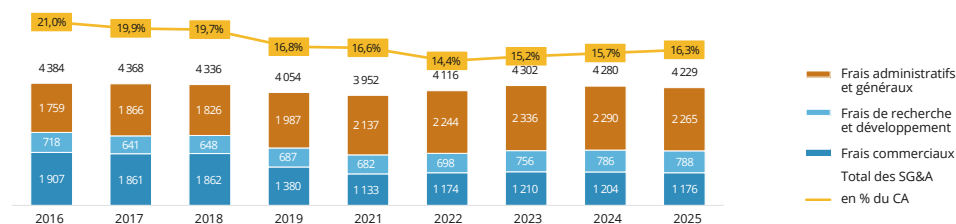
Ainsi la première cause – et de loin – de ce recul est la forte perte des volumes (**- 4 083 M€ !**) en lien avec la stratégie valeur. Le couple prix (+ 1 682 M€) et effet-mix (+ 1 337 M€) limitent la casse des volumes mais ne peuvent la compenser complètement. On voit également que le hors pneu, censé être un relais de croissance, n'a pas décollé.

Enfin, **les effets de change** (parité €/US\$ notamment) ont eu un poids considérable dans ce recul des ventes puisque pris isolément, ils **représentent à eux seuls 73 % du recul total**. Sans ces **effets de change**, qui par définition sont un élément purement exogène, **le recul des ventes ne serait plus « que » de 2,4 %**.

Les SG&A ont augmenté de 4 % entre 2022 et 2025 :

D'après les chiffres présentés en CSEC en mars dernier par le cabinet Secafi, les SG&A sont passés de 4 116 M€ en 2022 à 4 229 M€ en 2025, soit une progression de + 2,7 %.

Évolution des SG&A (yc R&D) en valeur (en M€ et en % du chiffre d'affaires) entre 2016 et 2023



Source : rapport Secafi CSEC mars 2026

La Direction a communiqué sur une augmentation de 4 %. D'où vient l'écart ?

Par ailleurs, les SG&A sont orientés à la baisse depuis 2 ans (4 302 M€ => 4 229 M€) et

sont parmi les plus bas des manufacturiers premium (voir l'article en QR code).

LIRE L'ARTICLE



+ IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

◆ Les résultats de la France sont mauvais :

Le résultat net de la MFPM (Manufacture Française des Pneumatiques Michelin) est la somme du résultat d'exploitation, du résultat financier, du résultat exceptionnel et des impôts.

▼ Évolution des ventes du Groupe (en M€)

En M€	2021	2022	2023	2024	2025
Résultat d'exploitation	99,8	198,1	131,6	357,2	36,8
Résultat financier	-108,6	-14,6	-38,1	-52,4	-33,6
Résultat exceptionnel	-236,4	-163,2	-75,2	-368,8	23,5
Impôts et crédits d'impôts	55,4	15,7	-10,3	53,8	10,3
Résultat net	-189,8	36,0	8,0	-10,2	37,0

Source : Rapport commissaire aux comptes sur les comptes annuels de la MFPM.



La décomposition du résultat net met en lumière deux éléments :

1 Le résultat net a été largement plombé depuis 5 ans par les lourdes charges de restructuration (plan Adapt, fermetures Vannes, Cholet...) qu'on retrouve dans le résultat exceptionnel.

2 Le résultat d'exploitation de la France, qui correspond à son cœur d'activité, a toujours été bénéficiaire depuis 5 ans. Le résultat d'exploitation 2025, quoique positif, est en fort recul en raison de l'augmentation des charges de personnel (+150 M€!) et de la variation des stocks.

Conclusion : Le recul des ventes et la progression des SG&A sont à relativiser. Et s'il y a bien eu une dérive récente sur les frais de personnel, les comptes de la France sont dégradés principalement en raison du poids des incessantes restructurations. Le chiffre que la CFE-CGC retient : **4 milliards € !** C'est le montant cumulé en 3 ans de la perte des volumes. **La priorité pour nous devrait donc d'abord être la reconquête de volumes, avant la suppression de postes en France.**

REVUE DE PRESSE – LES DÉBATS DU JOUR



Baisse du chiffre d'affaires :
-9% ou -2,4% ?



Volumes à -17%
ou ROS++++ ?



Hausse des SGA +4%
ou +2,7 % ?



CARRIÈRE

GEPP : un dispositif clé... encore loin de tenir ses promesses



Patrice Rota

En 2026, les organisations syndicales vont négocier avec l'employeur 3 accords très importants pour les salariés. Il s'agit de la Rupture Conventionnelle Collective, qui concernera jusqu'à 1500 postes sur 3 ans, de l'accord sur la séniorité et de l'accord GEPP. Parmi ces sujets, la GEPP nous concerne tous directement. Retour sur l'accord actuel et les négociations à venir.

Sur le terrain, lorsqu'on parle de GEPP avec les salariés, un constat revient systématiquement : elle est trop souvent associée à la mobilité externe. Or, la GEPP ne devrait pas se limiter à cela. En théorie, elle repose sur trois leviers : la formation, la mobilité interne et la mobilité externe. En pratique, la GEPP 2024-2026 montre plusieurs limites importantes.

◆ Manque de clarté et de communication

La GEPP doit accompagner les salariés vers de nouvelles compétences, en lien avec les métiers en tension. Pourtant il n'y a jamais eu de communication sur les métiers en tension et les parcours de formation attendants. Existe-t-il chez Michelin des parcours de formation concernant les métiers en tension, clairement identifiés et accessibles ?

Si Michelin n'a jamais su proposer des parcours clairement identifiés vers des métiers en évolution, il a continué à recruter massivement à l'extérieur laissant de nombreux salariés dans des « missions » précaires, près de 400 personnes actuellement.

◆ Anticipation insuffisante des évolutions métiers

Les transformations sont souvent subies plutôt qu'anticipées. Résultat : des projets de délocalisation, des suppressions de missions et un recours accru au recrutement externe.

Pourtant, des salariés déjà en poste auraient pu être formés suffisamment tôt pour accéder à ces postes avec toute la force de leur expérience !

◆ Manque d'équité entre salariés

Certains salariés bénéficient d'un accompagnement structuré, tandis que d'autres restent en marge, faute d'information ou de soutien managérial.

◆ Déséquilibre en faveur de la mobilité externe

La mobilité externe est, dans les faits, souvent perçue comme LA SOLUTION par défaut plutôt qu'un véritable projet professionnel pour les salariés. Cette perception fragilise l'adhésion des salariés, qui y voient bien souvent une contrainte déguisée plutôt qu'une opportunité.

Vous l'avez compris, vos élus CFE-CGC ont déjà établi un diagnostic approfondi de la GEPP actuelle. Qu'en est-il du prochain accord ?

Pour l'accord 2027-2029, nous avons comme priorités :

— que les formations à destination des métiers en tension soient validées,

— que les métiers qui disparaissent, ainsi que ceux en tension, soient parfaitement identifiés sur un horizon de 3 ans,

— que les mobilités externes soient bien basées sur le seul volontariat,

— que les départs qui en découleront ne viennent pas désorganiser les services au risque de fortement pénaliser les salariés qui resteront en poste,

— qu'une gouvernance avec les syndicats signataires soit mise en place pour piloter la GEPP à l'individu.

La CFE-CGC ne pourra pas être signataire d'un accord n'amenant pas des avancées très significatives. Notre objectif est clair : construire un accord utile, concret, mesurable et réellement au service des salariés, dans le cadre d'un dialogue social renforcé.





EMPLOIS

Intérim chez GST/FRA : un retour prochain à l'équilibre



Olivier Reix, Florent Maume

Les projets Simply (Zéphir & Horizon), conjugués aux mobilités internes et externes, ont conduit les ateliers GST/FRA EM & MT à recourir fortement à l'intérim pour compenser les départs.

Initialement temporaire, cette situation s'est installée dans la durée, en raison notamment des difficultés de recrutement interne et de la prolongation des projets.

Des impacts identifiés

Cette dépendance à l'intérim a entraîné plusieurs effets :

- une perte de savoir-faire (des intérimaires formés par le dernier intérimaire en poste)
- des difficultés d'organisation des équipes,
- une surcharge des fonctions support,
- et parfois une dégradation du climat de travail.

L'action de la CFE-CGC

Dès 2023, la CFE-CGC s'est mobilisée pour alerter la direction sur ces dérives et engager un travail visant à privilégier des emplois pérennes.

Des avancées ont été obtenues :

- un retour à la normale sur GST/EM en 2025,
- une dynamique en cours sur MT, qui reste encore sous tension.

Un engagement à tenir

Lors de la dernière CSSCT de mai, la direction s'est engagée à un retour à la normale d'ici fin 2027.

La CFE-CGC salue cette trajectoire tout en restant vigilante quant à sa mise en œuvre effective.

MUTUELLE

Mutuelle, le saviez-vous ?



Bruno
Maillard



EXEMPLE DE CALCUL

Pour un salaire brut mensuel de 2 000 € :

- Cotisation totale :
 $2\,000 \times 2,19\% = 43,80\text{ €}$
- Part prise en charge par l'Entreprise : **21,90 €**
- Part restant à la charge du salarié : **21,90 €** quel que soit le nombre de bénéficiaires inscrits

Comprendre votre cotisation de mutuelle

Le montant de votre cotisation de mutuelle est calculé à partir d'un pourcentage de votre salaire brut mensuel.

Chacun cotise selon son salaire, tout en bénéficiant du même niveau de protection.

Une cotisation unique pour toute la famille

La cotisation reste identique quel que soit le nombre de personnes couvertes par votre contrat.

Ainsi, si vos ayants droit (conjoint et/ou enfants) remplissent les conditions prévues par le contrat collectif, ils peuvent bénéficier de la couverture santé sans cotisation supplémentaire.

Vos enfants sont couverts jusqu'à l'année de leurs 25 ans, sans condition.

Concrètement, vous ne payez rien de plus pour la couverture de vos ayants droit. Le montant de votre cotisation est indiqué directement sur votre fiche de paie.

Comment la cotisation est-elle financée ?

Le taux global de cotisation est de 2,19 % du salaire brut mensuel.

La cotisation mensuelle est prise en charge conjointement par :

- 50 % par le salarié (1,095 %)
- 50 % par l'Entreprise (1,095 %)

Existe-t-il un minimum et un maximum de cotisation ?

Oui. Afin de préserver le principe de solidarité entre adhérents, la cotisation totale (part salarié + part entreprise) est encadrée par un montant minimum et un montant maximum définis selon les accords du contrat collectif :

- Cotisation minimum : 43,16 €
- Cotisation maximum : 175,42 € (2 fois le Plafond Mensuel de Sécurité Sociale).

Pourquoi une cotisation santé en pourcentage du salaire avec un tarif identique pour tous les foyers ?

Le choix d'une cotisation santé calculée en pourcentage du salaire répond à une logique simple : chacun contribue selon ses moyens, tout en accédant au même niveau de protection. Ce mode de financement favorise l'équité entre les salariés et garantit un accès plus juste à la couverture santé collective.

L'un des atouts majeurs de ce dispositif est que le montant de la cotisation ne varie pas selon le nombre d'ayants droit couverts. Ce mécanisme traduit un principe de solidarité concrète et de mutualisation au bénéfice de tous.



QU'UN SYNDICAT

VIE DE L'ENTREPRISE

François Hommeril, à la tête de la CFE-CGC depuis 10 ans, passe le relais à Christelle Thieffinne

La Confédération CFE-CGC a organisé son 39^e congrès les 10 et 11 juin au Palais de la Musique et des Congrès de Strasbourg. Au programme, l'élection d'un nouveau trio exécutif, le renouvellement de l'équipe confédérale et des tables rondes sur les sujets du moment, notamment la renaissance économique (sujet d'actualité dans beaucoup de grandes entreprises en France).

Grande fierté pour la CFE-CGC, la diversité est mise à l'honneur avec deux femmes dans le trio exécutif de notre organisation syndicale !

Christelle Thieffinne, Farida Karad et William Viry-Allemoz seront les nouvelles têtes de la CFE-CGC.

La CFE-CGC Michelin salue l'action de François Hommeril, le président sortant. Il a porté haut et fort la voix des collaborateurs et des cadres français pendant toutes les années de sa présidence. Il a permis un développement important de notre syndicat et restera une source d'inspiration pour tous les élus CFE-CGC.

Pour retrouver
vos élus par site,
c'est ici



Bientôt l'été !
Pendant les congés,
l'équipe CFE-CGC reste à vos côtés

REVUE DE PRESSE



Réduction d'effectifs dans une équipe,
quel impact ? Témoignage...



Retrouvez-nous sur :



Cfe-cgc Michelin



CFE-CGC Michelin



cfecgcmichelin

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