LETTRE INFO

MICHELIN
+ QU'UN SYNDICAT

NOVEMBRE 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. **Enquête « Avançons Ensemble » : suite et fin des résultats de l'enquête CFE-CGC**

05. **GEPP 2027-2029 : des avancées concrètes pour votre mobilité et votre fin de carrière**

+ PROCHES DES SALARIÉS

06. **Le bon plan de l'épargne salariale**

07. **La Mutuelle Michelin élargit son accompagnement santé**

+ D'INFOS SUR...

08. **Les repos quotidiens et hebdomadaires**



Signer sans cautionner...

La CFE-CGC Michelin a fait le choix de signer l'accord GEPP 2027-2029. Nous le faisons à regret mais en toute responsabilité.

À regret, car cet accord accompagne une trajectoire qui prévoit la suppression de 1 500 postes. Nous l'avons dit dès le premier jour des négociations : la gestion des emplois et des parcours professionnels ne peut pas se résumer à organiser des départs.

Pour autant, notre responsabilité en tant qu'élus et représentants des salariés n'est pas de pratiquer la politique de la chaise vide. Lorsque des avancées concrètes peuvent être obtenues pour les salariés, nous devons les arracher et les sécuriser.

Riches de cette conviction, nous avons été force de proposition pendant toute la durée des négociations.
La majorité de nos revendications a été entendue : création d'un comité stratégique de suivi des effectifs, mise en place d'un comité de pilotage des risques psychosociaux, amélioration de certains dispositifs de fin de carrière et d'aide à la mobilité externe.

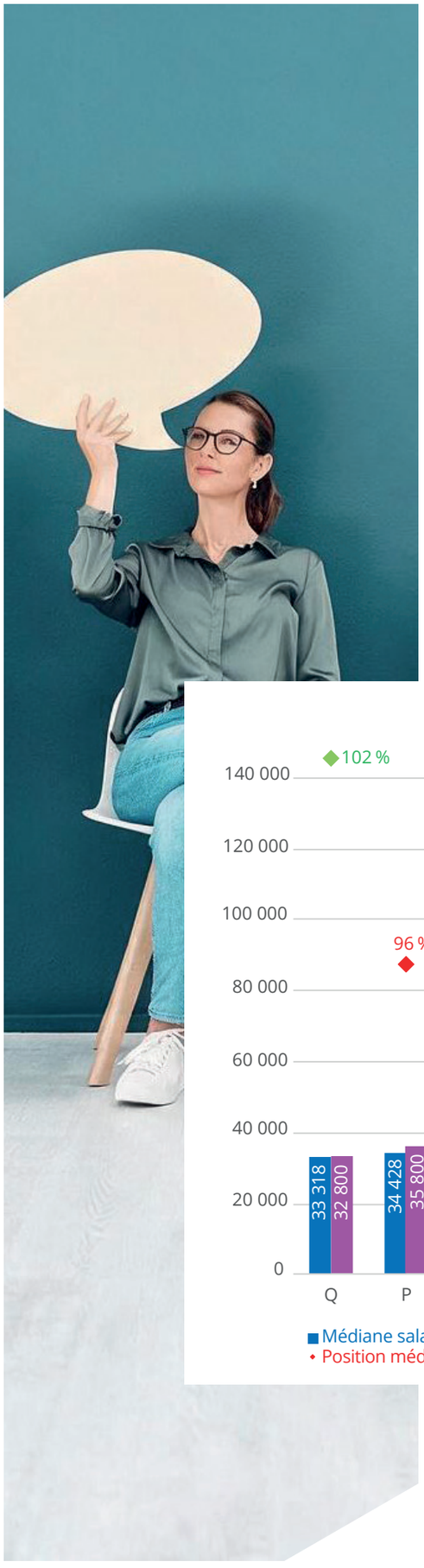
Ces mesures ne compensent pas les suppressions d'emplois, mais elles apportent davantage de garanties et de protection aux salariés concernés.

Nous restons néanmoins profondément insatisfaits sur plusieurs points. Le plus incompréhensible est l'incapacité de Michelin à fournir une cartographie claire des métiers en tension ou à risque. Comment prétendre anticiper les évolutions des emplois sans être capable de partager une vision précise des besoins futurs ? Pour un groupe du CAC 40, cette situation est, au mieux, surprenante, au pire, préoccupante.

Notre signature n'est donc ni un blanc-seing, ni une approbation de la stratégie de réduction des effectifs. C'est un choix de responsabilité envers les salariés.

Nous serons particulièrement vigilants à l'application de cet accord et n'hésiterons pas à interpeller Michelin chaque fois que les engagements pris ne seront pas respectés. Signer cet accord ne signifie pas se taire, bien au contraire, cela nous permet de poursuivre le dialogue avec Michelin dans l'intérêt de tous.

CFE_CGC_NEWSLETTER_11_2026_V06.indd 1 13/11/2026 14:40



POUVOIR D'ACHAT – RÉMUNÉRATIONS

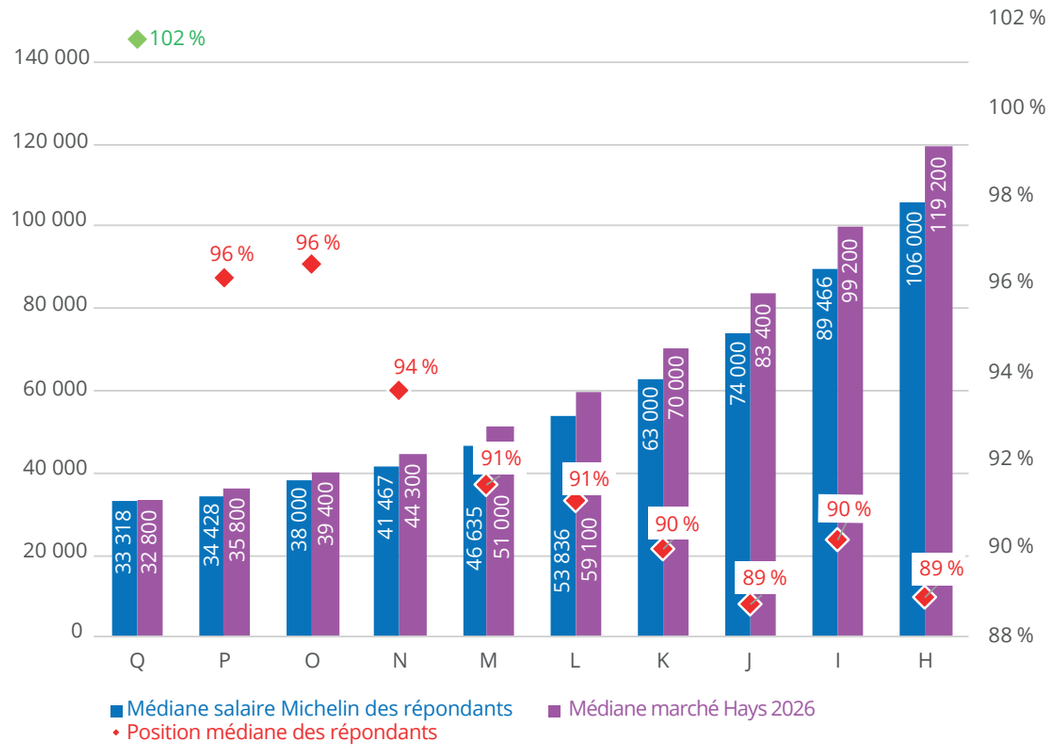
Enquête «Avançons Ensemble»: suite et fin des résultats de l'enquête CFE-CGC

Dans notre dernière lettre d'information, nous vous avons présenté les résultats de l'enquête exclusive réalisée par la CFE-CGC «Avançons Ensemble». Près de 1000 salariés ont participé à cette enquête, dont 12 % de managers, avec une représentation couvrant l'ensemble des niveaux de responsabilité, de D à O, ainsi que toutes les anciennetés.
Pour cette nouvelle édition, nous faisons le point sur les salaires, sur l'atteinte des objectifs. Nous donnons aussi la parole aux managers qui se sont exprimés dans notre enquête (menée en juin et juillet 2026).

Salaires chez Michelin : largement décrochés des médianes marché

Aujourd'hui, la CFE-CGC est la seule organisation en mesure de vous communiquer les médianes Michelin 2026 par lettre. Et voici ce que nous constatons dans notre enquête Avançons Ensemble : hormis la lettre Q, **toutes les médianes Michelin sont nettement en-dessous des médianes marché,** parfois plus de 10 %.
Même les plus hautes lettres sont désormais concernées.

Médiane Michelin vs médiane marché Hays



Pour la CFE-CGC, un tel dévers est difficilement justifiable au regard des résultats du Groupe.
Nous rappelons — et rappellerons lors des prochaines NAO — que les salariés en France, y compris dans les usines, ne travaillent pas uniquement pour la France mais bien pour l'ensemble du Groupe.
Et que leur contribution aux résultats du Groupe doit donc être justement reconnue.

CFE_CGC_NEWSLETTER_11_2026_V06.indd 2 13/11/2026 14:40

IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE



Taux d'atteinte des objectifs collectifs : enfin une convergence tertiaire/usine

Dans l'enquête CFE-CGC « Avançons ensemble », nous avons posé des questions sur le taux d'atteinte moyen des objectifs équipes partagés (= objectifs catalogue).

Deux points ressortent :

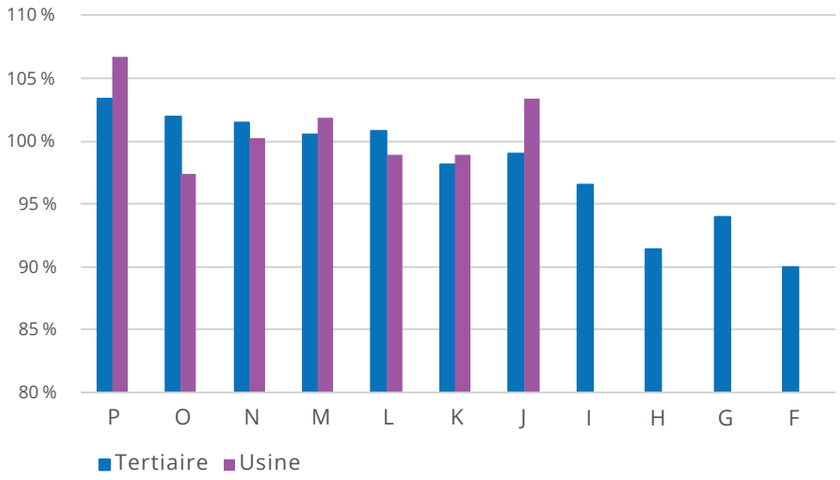
– D'abord, que les taux d'atteinte entre tertiaire et usines ont été homogènes en 2025, alors que nous avions mis en évidence les années précédentes que les taux d'atteinte des usines étaient en moyenne 7 à 8 points inférieurs à ceux du tertiaire.

– Ensuite, **cette convergence de taux d'atteinte ne s'est pas faite par un alignement par le bas mais bien par un alignement par le haut avec des niveaux d'atteinte globalement élevés (proches de 100 %)** : ce sont davantage les niveaux d'atteinte en usine qui ont progressé que les niveaux d'atteinte en tertiaire qui ont baissé.

Depuis plusieurs années la CFE-CGC mettait en lumière ce déphasage tertiaire/usine et demandait à Michelin de le corriger. Nous nous félicitons d'avoir été entendus.

Nous nous réjouissons de la convergence par le haut. Mais nous resterons attentifs pour que cette convergence s'inscrive dans le temps.

Taux d'atteinte des objectifs collectifs 2025



Managers : beaucoup d'envie mais peu de moyens

Merci aux managers qui se sont exprimés avec transparence. Leurs réponses et leurs commentaires sont très riches.

Réponse des managers sur leur posture managériale

	Global	Moins de 4 ans d'expérience en management	Expérience de management entre 4 et 10 ans	Expérience en management supérieure à 10 ans
Je remplis mon rôle avec enthousiasme, même s'il y a des moments difficiles	79 %	79 %	80 %	78 %
J'ai envie de continuer dans le management	73 %	79 %	66 %	75 %
J'ai les moyens nécessaires pour exercer dans de bonnes conditions	53 %	59 %	49 %	53 %

CFE_CGC_NEWSLETTER_11_2026_V06.indd 3 13/11/2026 14:40

IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

Globalement, les managers répondants remplissent leur rôle avec enthousiasme et souhaitent poursuivre dans le management.

– En revanche, ils déplorent le manque de moyens pour reconnaitre,

> **« Je suis régulièrement questionné sur les changements de NR, faute de levier pour augmenter les personnes. »**

et faire évoluer leurs équipiers

> **« Il n'y a plus de possibilité de construire des plans de carrière pour les équipiers. »**

– Ils regrettent également un manque de soutien côté Service du Personnel :

> **« J'adore être manager et aider mes équipiers à réaliser leur potentiel mais j'aime moins la partie bataille avec le PDP chaque fois que nous voulons faire un changement. »**

C'est particulièrement marqué pour les managers ayant entre 4 et 10 ans d'expérience en management.

– Ils reconnaissent que les PDP sont très souvent surchargés mais déplorent l'impact sur leur activité au quotidien

> **« Le lien avec les PDP est essentiel pour le manager. Aujourd'hui je ne me sens pas du tout aidé. »**

– La CFE-CGC soutient l'action des managers, régulièrement pris dans des injonctions contradictoires : reconnaître et faire évoluer leurs équipiers, mais sans que cela coûte à Michelin !

> **« Compliqué de reconnaître les bonnes performances des équipiers sans enveloppe d'augmentation ou de prime. »**



Auteurs de ce dossier :
Hassan Ait Fedail,
Vincent Bayet,
Dominique Bourgois,
Valérie Dossin,
Pierre Pires,
Nicolas Mirvault

CFE_CGC_NEWSLETTER_11_2026_V06.indd 4 13/11/2026 14:40

CARRIÈRE

GEPP 2027-2029 : des avancées concrètes pour votre mobilité et votre fin de carrière



Patrice Rota

La CFE-CGC a signé l'accord GEPP 2027-2029 en déplorant avec force qu'il ne soit pas associé à une cartographie des métiers en tension et à risque. Mais nous avons obtenu des avancées par rapport à la précédente GEPP dans l'intérêt des salariés. Chaque situation est différente. Les dispositifs de mobilité externe, de retraite progressive, de mécénat de compétences ou de rachat de trimestres comportent des conditions précises qu'il est important d'étudier au cas par cas.

Si vous vous interrogez sur votre avenir professionnel ou votre fin de carrière, n'hésitez pas à contacter vos élus CFE-CGC. Nous sommes à votre disposition pour analyser votre situation, vous expliquer les mesures qui vous concernent et vous accompagner dans vos démarches.

Car notre engagement ne s'arrête pas à la signature d'un accord : nous nous battons pour obtenir des droits et nous vous aidons à les faire valoir.

Mobilité externe : des garanties renforcées

Si votre poste est déclaré éligible et que vous êtes volontaire, vous pourrez bénéficier d'un congé de mobilité pour préparer un nouveau projet professionnel.
Concrètement :

– Une indemnité supraconventionnelle pouvant atteindre jusqu'à 23 mois de salaire selon l'ancienneté.

– Un congé de mobilité pouvant aller jusqu'à 15 mois pour les salariés de 50 ans et plus ainsi que pour les salariés en situation de handicap.

– Une prise en charge des formations jusqu'à 11 000 €.

– Une aide de 25 000 € pour un projet de création d'entreprise.

– Une prime supplémentaire en cas de concrétisation rapide du projet.

– Et, demande forte de la CFE-CGC, une clause de retour permettant de réintégrer Michelin en cas d'échec du projet professionnel.

Fins de carrière : des avancées obtenues par la CFE-CGC

Nous avons obtenu plusieurs améliorations importantes pour les salariés qui approchent de la retraite.

Parmi elles :

– Le paiement sur devis du rachat de trimestres, évitant ainsi aux salariés d'avancer eux-mêmes les sommes.

– La participation de Michelin au rachat de jusqu'à 12 trimestres.

– Le maintien de la retraite progressive.

– La possibilité de cumuler la retraite progressive avec le mécénat de compétences ou avec la prise de CET.

– L'accès au congé mobilité pour certains salariés pouvant partir à la retraite à taux plein pendant la durée de l'accord.

Ces mesures étaient des revendications fortes de la CFE-CGC et répondent à des préoccupations très concrètes exprimées par de nombreux collègues.

Concernant la mobilité interne, les engagements affichés par Michelin pour soutenir le développement des compétences et sécuriser les parcours professionnels sont encourageants. Plusieurs dispositifs existent déjà, même s'ils ne sont pas encore pleinement exploités. D'autres viennent enrichir l'arsenal proposé. Reste désormais à transformer ces intentions en résultats concrets : nous serons vigilants quant à leur déploiement et à leur impact réel pour les salariés.

Un accord à suivre de près

Nous avons également obtenu la création d'instances de suivi des effectifs et des risques psychosociaux afin de contrôler l'application de l'accord et d'interpeller la direction lorsque cela sera nécessaire.

La CFE-CGC est à vos côtés pour comprendre ce qui VOUS concerne dans l'accord. Contactez-nous !



CFE_CGC_NEWSLETTER_11_2026_V06.indd 5 13/11/2026 14:41

PROCHES DES SALARIÉS



ÉPARGNE

Le bon plan de l'épargne salariale



Dominique Bourgois

Lors du dernier Conseil de surveillance des fonds Michelin, un point a été fait sur les performances des fonds d'épargne salariale Michelin. Et la bonne nouvelle est que dans un contexte économique des plus mouvants et incertain, les fonds Michelin continuent à offrir des rendements extrêmement intéressants.

Ainsi si vous avez placé 350 € sur votre PEE ou PERCOL chaque année entre 2023 et 2026, soit un investissement total de 1 400 €, voici quelle serait la valorisation obtenue à fin 2026* en intégrant l'abondement versé par l'entreprise et les rendements annuels des fonds.

	Niveau de risque**	2023	2024	2025	2026
Versement au 1er janvier année N		350	350	350	350
Abondement		350	350	350	350
Rendement annuel Natixis Monétaire	1/7	3,4 %	3,8 %	2,4 %	1,7 %
Valorisation fin année		724	1 478	2 230	**2 980**
Rendement annuel Bib ISR équilibre	3/7	7,0 %	7,8 %	5,4 %	5,2 %
Valorisation fin d'année		749	1 562	2 384	**3 245**
Rendement annuel Bib ISR dynamique	4/7	7,9 %	13,7 %	8,8 %	11,2 %
Valorisation fin d'année		755	1 655	2 562	**3 626**

Vous avez donc multiplié au moins par 2 votre mise initiale !

Les performances passées ne préjugent pas des performances futures mais on observe une certaine constance dans les rendements sur les quatre dernières années. On notera également que les fonds thématiques Climat (Bib Equilibre Planète, Bib Dynamique Climat) affichent de bonnes performances, ce qui prouve que l'on peut concilier préoccupation environnementale et rendement.

La CFE-CGC participe activement à ces Conseils de surveillance avec des membres d'autres organisations syndicales et des membres désignés par la Direction. Aussi, si vous avez une capacité d'épargne, même limitée, nous vous invitons à vous pencher très attentivement sur ces placements.

La CFE-CGC a écrit un guide pour vous aider à vous repérer dans l'épargne salariale. Ce livret est disponible sur notre espace adhérent. Contactez-nous pour en savoir plus.

** Pour 2026, les performances sont celles arrêtées au 09/10.*

*** Le niveau de risque est mesuré par l'Indicateur Synthétique de Risque (ISR) et se mesure sur une échelle numérique de 1 (le moins risqué) à 7 (le plus risqué).*



CFE_CGC_NEWSLETTER_11_2026_V06.indd 6 13/11/2026 14:41



MUTUELLE

La Mutuelle Michelin élargit son accompagnement santé



Bruno Joubrel

Jusqu'à présent, vous accédiez au réseau de soins Itelis pour l'optique et l'audiologie. Désormais la Mutuelle vous permet également d'en bénéficier pour trois autres disciplines : l'ostéopathie, la psychologie et la diététique.
Plus de 2 000 professionnels partenaires de la Santé Physique et Mentale sont accessibles à tarifs négociés, en cabinet, à distance ou à domicile selon les professionnels.

Ostéopathie

Les ostéopathes partenaires Itelis vous permettent de bénéficier de tarifs maîtrisés, compris entre 55 € et 65 € selon la zone géographique. Les suppléments sont également plafonnés pour les consultations à domicile, en soirée, le dimanche et les jours fériés.

Psychologie

Le réseau de psychologues Itelis est accessible à tous les publics : adultes, adolescents, enfants, couples et familles. Les praticiens spécialisés en TCC (thérapies comportementales et cognitives), proposent un accompagnement adapté aux besoins de chacun.

Diététique

Les diététiciens partenaires Itelis vous proposent des conseils personnalisés, adaptés à votre rythme de vie et à vos besoins. Les consultations diététiques sont réalisées en ligne à des tarifs négociés :
Bilan initial : 50 € Consultation de suivi : 30 €
Pack de 3 consultations de suivi : 80 €.

Comment en bénéficier ?

Ce service est inclus dans votre garantie santé MNPEM.

1. **Connectez-vous à votre espace adhérent**
2. **Rendez-vous dans la rubrique Services/réseau de soins**
3. **Recherchez et choisissez votre professionnel selon la spécialité**
4. **Prenez rendez-vous par téléphone ou en ligne**
5. **Présentez votre carte de mutuelle lors de votre rendez-vous**

CFE_CGC_NEWSLETTER_11_2026_V06.indd 7 13/11/2026 14:41



+ D'INFOS SUR...

VOS DROITS

Les repos quotidiens et hebdomadaires



Aurélie Battut

Souvent méconnus, les repos quotidiens et hebdomadaires sont des protections essentielles pour la santé des salariés.

- **Le repos quotidien impose au minimum 11 heures consécutives entre deux journées de travail : un salarié finissant à 20 h ne peut donc pas reprendre avant 7 h le lendemain.**

- **Le repos hebdomadaire garantit en outre 24 heures consécutives, qui s'ajoutent aux 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives minimum chaque semaine.**

– Exemple 1 : un commercial dont la soirée client professionnelle constitue du temps de travail effectif et se terminerait à minuit ne doit pas reprendre son activité avant 11 h le lendemain.

– Exemple 2 : un collègue de Motorsport qui serait en déplacement du lundi au dimanche, l'organisation de la mission doit permettre de respecter le repos hebdomadaire. Si son activité ne permet pas de bénéficier des 35 heures consécutives de repos, la mission doit être aménagée pour les garantir.

– Exemple 3 : un collègue du marketing qui travaillerait effectivement chez lui sur une présentation jusqu'à 23 h ne doit pas reprendre son activité avant 10 h le lendemain, y compris à distance.

Temps de travail effectif : le critère légal est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, se conforme à ses directives et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles. Rédiger une présentation, recevoir un appel de collègues ou participer à une soirée client peut relever de cette définition, selon les circonstances.

Ces règles ne sont pas des « options managériales » : elles visent à préserver la santé, la sécurité et l'équilibre des salariés, y compris des cadres au forfait jour. Les managers doivent veiller à ne pas solliciter leurs équipes tard le soir, tôt le matin, le week-end ou de manière répétée sans respecter ces temps de récupération.

Cela a été rappelé par l'employeur en réunion managers de septembre.

À chacun sa vigilance : le respect des périodes minimales de repos quotidiens et hebdomadaires ne repose pas uniquement sur l'entreprise ou le manager. Chaque salarié doit également veiller à respecter ses temps de repos, y compris lorsqu'il travaille à distance, en soirée ou en déplacement. Reprendre le travail sans avoir bénéficié du repos requis peut avoir des conséquences sur sa santé et sa sécurité, notamment en cas d'accident. En cas de difficulté, d'urgence ou de sollicitation professionnelle pendant la période de repos, il convient d'en informer son manager et de faire respecter son temps de repos.

Le point de vue de la CFE-CGC : respecter les repos quotidiens et hebdomadaires, ce n'est pas freiner l'activité : c'est garantir une performance durable et protéger la santé au travail.

CFE CGC

Retrouvez-nous sur :

Cfe-cgc Michelin

CFE-CGC Michelin

cfecgcmichelin

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