

JANVIER 2026

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

Directeur de publication :
Jean-François Landemaine

SOMMAIRE

+ PROCHES DES SALARIÉS

02. Co-construire des solutions pour
l'emploi : notre engagement en 2025
se poursuivra en 2026

02. Mutuelle : enfin une
surcomplémentaire pour tous les
salariés Michelin

+ IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

03. Nouvel accord Télétravail :
nous restons vigilants
sur le retour sur site

04. ENQUÊTE SALAIRES 2025 :
participation record
et messages forts

05. NAO : reconnaître l'engagement
des salariés

+ PRÉSENTS SUR LE TERRAIN

06. Inquiétudes pour l'emploi
chez Michelin? Vos élus
toujours plus mobilisés en 2026

06. Agir pour la planète

+ QU'UN SYNDICAT

07. Un pôle de personnes
expérimentées, à vos côtés,
pour vous conseiller
et vous défendre

07. Les élus CFE-CGC mobilisés
autour de la séniorité



Ensemble vers 2026!

Chères lectrices, chers lecteurs,
alors que nous venons de tourner
la page de 2025, une année riche
en défis et en mobilisations
syndicales, **nous tenons à vous
adresser nos vœux les plus sincères
pour 2026.** Que cette nouvelle
année vous apporte sérénité,
joie et confiance dans l'avenir.

**En 2025, vos élus CFE-CGC ont été à
vos côtés pour défendre vos intérêts :**
vigilance sur les conditions de travail,
alertes sur des objectifs financiers
irréalistes, et engagement pour que
la reconnaissance des salariés soit
au cœur des priorités chez Michelin.
Nous avons rappelé sans cesse que,
**sans l'engagement des femmes
et des hommes de Michelin, aucun
succès n'est possible.**

**2026 s'annonce comme une année
clef.** Les enjeux sont nombreux :
nouvel accord Télétravail et ses
conséquences sur la vie dans les
sites, incertitudes sur la production
industrielle en France chez
Michelin, pressions sur les SG&A,

restructurations et délocalisations...
Ils exigent une mobilisation renforcée.
Vos élus CFE-CGC seront présents,
à la fois dans le dialogue et dans
la défense ferme de vos droits,
pour protéger l'emploi, la santé
et la reconnaissance légitime
de l'engagement des salariés.

**À la CFE-CGC, nous croyons
en la force du collectif.**
Nous pensons qu'ensemble,
élus, salariés, représentants
de l'employeur, nous pouvons
transformer les inquiétudes
en opportunités, les obstacles
en réussites. **Dans cet esprit,
nous continuerons à avancer,
à dialoguer, à agir avec lucidité
et détermination en 2026,
comme nous l'avons fait en 2025.**



Jean François Landemaine,
Valérie Dossin

EMPLOI

Co-construire des solutions pour l'emploi : notre engagement en 2025 se poursuivra en 2026



Aurélie Battut



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) de Vannes et de Cholet correspond à des choix stratégiques de Michelin, choix qui auront un impact significatif sur les sites industriels de l'entreprise en France, dans les mois à venir. Vos élus CFE-CGC restent vigilants et à l'écoute. Nous nous tenons prêts à travailler avec Michelin pour sauver des emplois en France.

Les négociations du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) visant à cesser les activités sur les sites de Vannes et de Cholet se sont achevées en avril 2025. L'intersyndicale en charge des négociations est repartie de la table de négociation avec un sentiment mitigé.

Les mesures d'accompagnement sont supérieures aux propositions initiales de Michelin mais elles restent très inférieures aux attentes des salariés qui subissent un énorme préjudice. Rappelons qu'ils ont appris la fermeture d'usines – rentables – un dimanche soir devant la TV.

L'Intersyndicale a cependant obtenu de réelles avancées par rapport à d'autres PSE (Auchan,...).

La CFE-CGC Michelin a donc été signataire des mesures d'accompagnement car nous voulons que les salariés bénéficient des mesures les plus favorables. Mais nous n'avons pas validé le PSE et les fermetures de sites, comme la loi nous le permet, car le motif économique à la fermeture n'était pas avéré.

En 2026 comme en 2025, nous resterons engagés à défendre les intérêts de tous les salariés.

MUTUELLE

Mutuelle : enfin une surcomplémentaire pour tous les salariés Michelin

Lors du conseil d'administration de votre mutuelle le 26 novembre, une résolution très attendue par les salariés a été adoptée grâce aux votes de la CFE-CGC, la CFDT et les Indépendants. Sud et CGT ont voté contre.

La mise en place d'une surcomplémentaire facultative au contrat collectif actuel souscrit auprès de la mutuelle était une demande de nombreux salariés, portée par deux syndicats présents au bureau de la Mutuelle, la CFE-CGC et la CFDT. L'analyse des remboursements aux salariés montre des restes à charge de plus en plus importants qui créent des situations préoccupantes, quels que soient les revenus et le statut des adhérents.

Des surcomplémentaires existent pour d'autres entreprises du Groupe comme Michelin Inflatable Solutions ou pour certains sites, comme Paris. Il semblait donc équitable de la proposer à tous les salariés, sachant que la cotisation sera supportée à 100 % par les salariés volontaires. Une bonne nouvelle pour les adhérents de la Mutuelle.

Vos élus, vous représentant à la Mutuelle Michelin au Conseil d'Administration, sont à votre disposition si questions.

Contact : Denis Adogony, Valérie Dossin, Bruno Joubrel, Bruno Maillard.





SOCIAL

Nouvel accord Télétravail : nous restons vigilants sur le retour sur site



Pierre Pires

Avant même le début de la renégociation de l'accord Télétravail pour la France, le Groupe a décidé de limiter le télétravail à 2 jours dans toutes les régions. Cette annonce a fixé un cadre et des limites avant même le début de discussions dont le bilan est mitigé car les salariés perdent un jour de télétravail. La CFE-CGC sera très attentive au retour sur site – qui sera massif en janvier 2026. Il doit être préparé avec les équipes, concerté au sein des services et réellement centré sur le collectif et le sens à donner au travail en présentiel.

Vos élus CFE-CGC ont défendu vos intérêts avec détermination mais n'ont pas réussi à faire évoluer l'employeur sur la réduction à 2 jours de télétravail régulier par semaine et sur la limitation à 10 jours/an pour le télétravail occasionnel.

Cependant, à notre demande, **Michelin a concédé à des assouplissements et notamment :**

- des demi-journées de télétravail possibles, pour plus de flexibilité ;
- une prise en charge de 50 % des dépenses avec plusieurs factures ;
- une facilité d'accès au télétravail

dérogatoire en cas de maladie ou d'invalidité...

Nous restons inquiets sur les conditions concrètes de retour sur site un jour de plus, malgré les informations apportées par l'employeur : accès à la restauration ? places de parking disponibles ? bureaux et salles de réunion suffisants ?

Sur certains sites, par exemple celui de Ladoux, la circulation est déjà très compliquée aux heures de sorties. Certains espaces de travail sont remplis les lundis et jeudis alors qu'ils sont presque vides les autres jours. Nous serons, par conséquent, attentifs aux conditions de retour en janvier.



+ IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE



SALAIRES

ENQUÊTE SALAIRES 2025 : participation record et messages forts



Hassan
Ait Fedail

Grâce à une participation record (+33 % en 2025 dont 12 % de managers), nous avons pu avoir une vision claire de la politique de rémunération. Retour sur les quatre points clés de cette enquête :

◆ **Managers en résistance :**

les directives de gel salarial pour 50 % des collaborateurs et cadres n'ont pas été suivies par les managers.

◆ **Décrochage salarial :**

les médianes Michelin sont toutes inférieures aux médianes marché, l'écart se creusant même significativement sur certaines lettres.

◆ **Usines pénalisées :**

les sites industriels sont de plus en plus défavorisés par rapport au central tertiaire dans l'atteinte des objectifs collectifs.

◆ **Privilèges :**

Les « Cadres Groupe » sont épargnés par la rigueur (82 % augmentés & variables boostées).

En 2026, la CFE-CGC continuera à réclamer l'alignement sur le marché et l'équité pour tous les salariés dans la politique de rémunération.



CHIFFRES CLEFS DE 2025

◆
Accompagnement :
plus de **200 SALARIÉS**
accompagnés en 2025
par nos élus

◆ **5 ACCORDS**

importants signés
avec l'entreprise en 2025
(notamment Télétravail,
Nouvelle Dynamique
du Dialogue Social,
Santé au Travail,
Prévoyance,..)
et des négociations
en cours (Fusion Pneu
Laurent MFPM par exemple)

◆
Plus de **50 ÉLUS
ET MILITANTS** présents
dans toutes les instances
locales et nationales :
Comité Social
et économique Central,
Comité Social et économique
en local, Comité Groupe,
Commission santé, sécurité
et conditions de travail...
mais aussi à l'extérieur :
Prud'hommes, CARSAT,
URSSAF...

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

NAO : reconnaître l'engagement des salariés



Dominique Bourgois

Après une année passée à partager nos craintes sur les objectifs financiers trop élevés, objectifs finalement ajustés, la CFE-CGC rappelle que les salariés, contributeurs majeurs aux très bons résultats, doivent être justement récompensés. Avant d'être une variable d'ajustement des résultats, ils sont surtout les artisans du succès de Michelin : sans leur engagement, rien n'est possible!

Dans un contexte d'inflation qui ralentit (+0,9 % sur 1 an) et d'obsession de la Direction à vouloir baisser ses frais généraux (SG&A), alors même qu'ils sont déjà parmi les plus bas des manufacturiers, la CFE-CGC a présenté ses revendications salariales à la direction pour les négociations annuelles (NAO) qui se dérouleront en janvier puisqu'on ouvre sur 2 axes :

– Conjointement avec les autres organisations syndicales, **une demande de réciprocité des attentions entre actionnaires**

et salariés avec la garantie d'avoir un minimum de 50 % sur le Bonus Groupe. Rappelons que les résultats 2025 devraient être largement profitables (ROS estimé à 2,8 milliards € et taux de marge opérationnelle à 11 %) et que les salariés ont eu une contribution majeure à ces très bons résultats.

– **Des revendications salariales très responsables**, avec une approche par lettre, certaines lettres étant davantage décrochées de la médiane marché que les autres.

	Sans minimum de 50 % sur Bonus Groupe		Avec minimum de 50 % sur Bonus Groupe	
	Budget Total	dont AG	Budget Total	dont AG
Agents	2,5 %	1 %	1,5 %	1 %
Collaborateurs	2,5 %	1 %	1,5 %	0,75 %
Cadres				
L-J-I-H	2,5 %	1 %	1,5 %	0,75 %
M-K	3 %	1 %	2 %	1 %
G et au-dessus	0 %		0 %	

Précision sur le 0 % des cadres G et au-dessus : ils sont déjà largement favorisés par le système des variables et, pour certains, par des aménagements spécifiques (ex. : retraite chapeau).

Ils doivent également être cohérents par rapport au message qu'ils portent constamment : "les SG&A (= donc les frais de personnel) sont trop élevés : il faut les réduire!" : qu'ils montrent donc l'exemple.

La CFE-CGC portera également d'autres revendications, notamment sur les bénéfices pour lesquels il nous semble qu'il y a des marges de manœuvre.



Nous participerons avec détermination aux NAO ! Retrouvez l'ensemble de nos revendications sur cfecgcmichelin.org



EMPLOI

Inquiétudes pour l'emploi chez Michelin ? Vos élus toujours plus mobilisés en 2026



Olivier Reix

Face aux menaces qui pèsent sur le Groupe et l'emploi, vos élus CFE-CGC vont plus que jamais être dans le dialogue avec l'employeur en 2026 afin de collaborer pour trouver des solutions qui protègent les salariés et l'emploi. Mais être dans le dialogue ne nous empêchera pas de rester critiques et incisifs. Nous saurons faire part de nos alertes et de nos inquiétudes dès que ce sera nécessaire.

En 2025, même si les résultats ne seront pas à la hauteur des objectifs, ils n'en restent pas moins à des niveaux élevés. Sur le papier, Michelin reste solide. Mais derrière ces chiffres, la réalité est plus nuancée.

Le Groupe affiche encore un bon niveau de rentabilité grâce à un mix-produit favorable et à la stratégie haut de gamme assumée. Mais les ventes ralentissent et les stocks sont élevés.

Conséquences ? En 2025, on a pu observer un gel sur certains investissements, des recrutements repoussés et une plus grande sélectivité dans les projets. Le mot qui revient souvent est : réduction des SG&A, avec une pression constante sur la recherche d'économies structurelles et de sobriété dans les dépenses.

L'impact est visible autant en usine que sur les sites tertiaires.

● **En 2025, de nombreuses suppressions de postes sur Clermont-Ferrand ont été annoncées - effectives avant fin 2026 : 164 postes au total.**

On peut ajouter à cela les centaines de salariés en mission, sans postes et sans projections d'avenir.

● **L'activité industrielle souffre actuellement d'une sous-charge** qu'il est difficile d'ignorer.

Dans plusieurs usines du Groupe, le ralentissement est net.

Sur les sites industriels, comme à Clermont-Ferrand, vos élus CFE-CGC vont travailler avec l'entreprise pour comprendre les enjeux par site, pour proposer et mettre en place des solutions afin de protéger l'emploi chez Michelin. Pendant toute l'année 2026, nous vous tiendrons au courant de l'avancée de ces échanges.



PLANÈTE

Agir pour la planète

En 2025, en co-construction avec Michelin, avec le collectif ONE PLANET et deux autres organisations syndicales (CFDT et Sud), la CFE-CGC a commencé à travailler avec la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC).

L'objectif principal en 2026 sera de former les élus, les dirigeants, les salariés pour agir efficacement.

RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS SUR CEC-IMPACT.ORG



ACCOMPAGNEMENT

Un pôle de personnes expérimentées, à vos côtés, pour vous conseiller et vous défendre



Jola Naumiak

Les annonces des gérants fin 2025 et le contexte économique actuel suscitent des inquiétudes légitimes. Les premiers résultats de l'enquête *Avancer Ensemble* montrent une baisse de confiance en France. Ce constat n'est pas surprenant, mais il nous alerte.

Les salariés restent engagés, pourtant nous percevons un flottement. Quels sites seront chargés en 2026 ? Y aura-t-il un PSE à Clermont ? Vais-je perdre mon emploi ? Ces questions sont sérieuses

et peuvent peser sur la santé mentale. En 2026, la CFE-CGC sera extrêmement vigilante face aux risques psychosociaux et prête à intervenir auprès de Michelin dès que nécessaire. Nous ne laisserons pas ces inquiétudes sans réponse.

Nous avons mis en place une équipe dédiée, expérimentée et formée, capable :

- d'écouter sans parti pris, comprendre des problématiques spécifiques de chaque salarié,
- de clarifier vos droits et les décisions à venir,
- de vous accompagner dans vos démarches,

- de faciliter la médiation et défendre vos droits auprès de l'entreprise.

Toutes vos démarches sont **strictement confidentielles**. Notre priorité : vous permettre de prendre les meilleures décisions pour votre avenir. Nous respectons vos choix et vos décisions.

POUR SAVOIR QUI CONTACTER, C'EST ICI



SOCIAL

Les élus CFE-CGC mobilisés autour de la séniorité



Bruno Joubrel

En 2025, un nouveau projet de loi en faveur de l'emploi des seniors a vu le jour. Il vise à renforcer le dialogue social sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés.

L'entreprise est tenue légalement d'ouvrir des négociations en 2026 avec les Organisations Syndicales pour traiter les sujets liés aux travailleurs expérimentés.

Les points négociés feront partie de l'accord GEPP qui se mettra en place au 1^{er} Janvier 2027.

Vos élus sont déjà en ordre de bataille et ont constitué des Groupes de Travail réunissant élus et adhérents pour préparer les solutions que nous proposerons.



Les thèmes concernent les différents aspects liés à la dernière partie de carrière dans l'entreprise. Voici les 3 thématiques clefs sur lesquelles nous travaillons :

Vous pouvez tous participer, soit en répondant à l'enquête, soit en prenant contact avec vos élus sur notre site.

ENQUÊTE TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS





QU'UN SYNDICAT

APPLI

Accédez à l'information, la vraie!

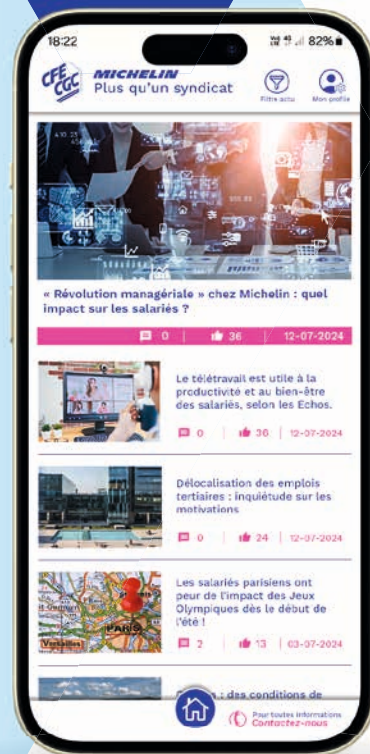
Sur notre application, l'espace réservé aux adhérents est un véritable lien privilégié entre vos élus et les adhérents CFE-CGC. Besoin d'y voir clair sur une rupture conventionnelle, votre retraite ou un arrêt maladie? L'espace adhérent de l'appli CFE-CGC met à votre disposition des fiches juridiques claires et des infos sans filtre pour sécuriser votre parcours pro.



Adhérez aujourd'hui pour accéder à toutes ces informations pratiques et à un accompagnement privilégié.

C'est le moment de rejoindre la « communauté CFE-CGC MICHELIN »

Une équipe pour vous accompagner au quotidien



Retrouvez-nous sur :



Cfe-cgc Michelin



CFE-CGC Michelin



cfecgcmichelin



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