

# Compte rendu de réunion avec A. Gage et N. Walker

Équipe MIF – Site de Golbey (UGO)

Date : Mercredi 26 mars 2026

Participants :

- Arnaud Gage
- Nick Walker
- Isabella Maria Candescu
- Organisations syndicales (dont CFE-CGC, CFDT, SUD)
- Équipe de Direction (ED)

---

## Lignes guides MIF 2030

**Susciter un élan collectif de l'Industrie France | La posture du leader en clé de voûte de la réussite de MIF 2030**

### 1. Humilité

- La seule vérité à partager est que l'on ne sait pas quelles sont les solutions
- Ne pas céder à la naïveté de ceux qui pensent savoir ou de ceux qui pensent qu'on sait déjà
- Se mobiliser ensemble pour rendre un site plus résilient n'est PAS le « gage de pérennité » mais garantit de développer des personnes mieux armées pour le futur

### 2. Collaboration et motivation

- S'adresser aux autres **en tant qu'adultes**, reconnaître l'incertitude sans se focaliser sur les éléments exogènes.
- Encourager une **culture de réflexion** plutôt que d'exécution de solutions prédéfinies.
- Travailler ensemble pour trouver les solutions, dans une approche de **collaboration avec les OS et le corps social** dans son ensemble
- **L'innovation est infinie** et se trouve là où les gens sont **les plus motivés**. Les opérateurs dans les usines peuvent se sentir les plus propriétaires de cette innovation sociale.

### 3. Responsabilité collective

- **Croire en la capacité collective de réaliser de grandes choses.**
- Travailler ensemble pour **mobiliser les forces internes et éviter une approche transactionnelle.**
- Être conscient de la nécessité d'un **accord désiré et consenti par les salariés**, basé sur la responsabilité et la flexibilité.

## 1. Introduction et contexte

La réunion entre l'équipe MIF du site de Golbey et l'Équipe de Direction a permis d'échanger sur le contexte économique, le dialogue social et les perspectives du site UGO. Des questions ont été posées par la CFE-CGC concernant l'évolution de la posture de Michelin vis-à-vis du dialogue social et du rôle des organisations syndicales dans l'amélioration de la compétitivité.

---

## 2. Dialogue social et relations ED / Organisations Syndicales

Questions de la CFE-CGC à Arnaud Gage

## Question

Qu'est-ce qui a conduit Michelin à considérer aujourd'hui que le travail avec les organisations syndicales pouvait être un levier de compétitivité ?

## Réponses :

- « Il faut apprendre à travailler ensemble. »
- Il est nécessaire d'arrêter de dégrader le dialogue social et de faire preuve d'humilité côté entreprise.
- « La seule vérité à partager est que l'on ne sait pas quelles sont les solutions pour infléchir la baisse d'activité en France. »
- La mise en place de réunions locales ED / OS est indispensable pour progresser et instaurer une responsabilité collective.
- Cette dynamique collective est vue comme un levier pour tenter d'inverser la baisse des volumes.
- Cela impose une culture différente et une plus grande transparence de la Direction.
- « Il faut que les organisations syndicales restent authentiques. »

Une déclaration du syndicat SUD, comme à son habitude, a également été faite concernant le fonctionnement du groupe de travail site entre les OS et l'ED.

---

## 3. Échanges avec l'ED UGO

### Présentation et fonctionnement de l'ED

- La CFE-CGC a demandé la présentation des nouveaux membres de l'Équipe de Direction.
- Des verbatims des membres de l'ED ont été recueillis au fil des échanges.
- Un échange a eu lieu sur les craintes et préjugés existants entre certains membres de l'ED et les organisations syndicales, ainsi que sur les perceptions et ressentis des adhérents.

### Format des réunions :

- Le format des réunions est perçu comme nouveau et incertain.
- Historiquement, sur UGO, les interactions avec les organisations syndicales ont toujours été bonnes, sans difficulté majeure.

### Verbatim Directeur :

- « J'ai besoin de m'exprimer et de verbaliser les choses pour me donner un avis ou prendre une décision. »
- 

## 4. Engagement EAE et perception du site

### Question de la CFE-CGC à Arnaud Gage

La CFE-CGC a interrogé A. Gage sur son positionnement concernant le niveau d'engagement EAE du site et ses constats lors de la visite organisée.

## Éléments de réponse :

- Lors de sa visite, A. Gage a constaté de l'énergie et une réelle bonne volonté sur le site.
- Il perçoit une déconnexion entre la réalité du terrain et les résultats EAE d'UGO.
- « Je suis positif et confiant. »
- Le site a réussi à augmenter le *SafeSpace* de 15 % tout en restant à 63 %.
- Ce sujet doit être travaillé conjointement entre l'ED et les organisations syndicales.
- Attention toutefois à l'interprétation de vos résultats EAE vus depuis Clermont.

## Proposition de la CFE-CGC

- Pour améliorer le dialogue ED / OS, la CFE-CGC recommande d'activer davantage les chargés de proximité afin :
    - De faciliter les échanges,
    - De traiter les problématiques en amont,
    - De favoriser un dialogue constructif.
- 

## 5. Perspectives industrielles et stratégie du site

### Interventions diverses

#### Arnaud Gage :

- « Pour développer de nouvelles activités, il faut savoir être attractif. »
- Le cœur de l'entreprise reste le pneu.
- La robotisation est un enjeu majeur en France pour renforcer l'attractivité, améliorer la productivité et réduire les postes à forte pénibilité (G10, G08).
- « En France, on ne va pas assez vite. »
- La robotisation pourra entraîner des suppressions d'emplois à court terme, mais vise à pérenniser l'emploi à long terme.

#### Nick Walker :

- Félicitations pour le passage de 4 millions à 17 millions de tringles produites.
- Souhait de revoir rouler les « 137 du 4.32 ».
- Golbey est notre site cœur de métier pour les projets à venir.
- RX va évoluer vers plus d'automatisation.
- Cuneo a été le premier site, Golbey sera le suivant.
- Prochaines étapes pour UGO :
  - RX en 2027
  - RCD en 2028