

## CSE du 29 avril 2026 – ordre du jour

### Liste des points du CSE :

- **Approbation du PV :**
  - L'ensemble des PV sont approuvés et disponibles dans la BDES et dans le dossier partagé : O:\P\_PUBL\CSE\2026
- **Point Activité Site**
  - Après les mois de Janvier et Février dans le rouge, l'unité NORD est à l'engagement au mois de Mars 2026
- **Information-consultation sur les comptes 2025 du CSE**
  - Voir article
- **Information rattachement hiérarchique équipe laboratoire FUNS**
- **Point information chantier DORD / DDIP / FUS**
  - Voir article
- **Information sur le plan de formation 2026**
- **Information projet global maintenance (appel d'offres contrats Entreprises Extérieures)**
  - Voir article
- **Informations trimestrielles**
  - Nous sommes 488 salariés, résultat absentéisme à 4,66%
- **Point vêtements de travail**
  - Distribution en cours
- **Point effectif EMQ**
  - Passage à 2 EMQ en cours
- **Divers**

## Information sur les comptes 2025 du CSE

Les comptes 2025 du CSE présentent un résultat positif, tant sur le budget des activités sociales et culturelles (ASC) que sur le budget de fonctionnement.

Plusieurs actions d'optimisation ont été mises en œuvre sur le fonctionnement, notamment la renégociation des contrats d'assurance et la suppression du photocopieur. Ces mesures ont permis de dégager des marges de manœuvre, utilisées pour financer de nouveaux services, comme le site internet du CSE et la mise en place de la boutique MeyClub.

Pour 2026, de nouvelles actions sont prévues, notamment le développement du site internet, l'organisation de jeux mensuels avec dotations (premier jeu prévu en juin sur le thème de la Coupe du monde), ainsi que la mise en place de sorties entre salariés.

Le budget prévisionnel 2026 s'élève à 270 000 € pour les activités sociales et culturelles et à 50 000 € pour le fonctionnement du CSE.

Il est important de souligner que le CSE repose sur l'engagement des élus et des bénévoles. Cette organisation permet de limiter les coûts de fonctionnement et de consacrer une part très majoritaire du budget ASC directement au bénéfice des salariés.

### Analyse CFE-CGC :

Le niveau du budget du CSE constitue un élément important du dialogue avec la direction. La CFE-CGC porte régulièrement la demande de revalorisation de ce budget, compte tenu de son impact direct pour les salariés et de son cadre social et fiscal avantageux.

La politique de redistribution du CSE permet de couvrir l'ensemble des salariés, notamment à travers les chèques vacances, les chèques cadeaux de Noël et le colis de fin d'année.

Pour la CFE-CGC, cette orientation est positive, car elle favorise l'équité et l'inclusion, en bénéficiant à tous les salariés.

**Point information chantier DORD / DDIP / FUS**

L'entreprise a engagé une dynamique positive et structurée pour sécuriser l'atteinte de ses objectifs de production de la DORD (recherche) en agissant directement sur les sources de variabilité.

Cela se traduit par un dimensionnement plus maîtrisé des effectifs, avec des objectifs de staffing clairement définis et validés sur U100 U900 U700, ainsi qu'un renforcement des équipes, notamment sur les postes en finition et en laboratoire, afin de réduire le recours à l'intérim et gagner en stabilité.

En parallèle, un travail de fond est mené sur les compétences, avec la validation et la structuration des missions des coordinateurs campagnes/projets, contribuant à une meilleure organisation.

**Analyse CFE CGC :**

Selon notre compréhension, l'entreprise engage les moyens nécessaires pour assurer l'ouverture continue des unités U900 et U700, afin d'atteindre les objectifs fixés par la DORD.

Toutefois, la mise en œuvre de ces actions s'inscrit dans un temps long, supérieur à un an, générant une phase transitoire à risque.

Dans ce contexte, la CFE-CGC considère comme essentiel de disposer de marges de manœuvre opérationnelles, notamment via des postes de pépinière, afin d'absorber les aléas (absentéisme, montée en compétence, variabilité d'activité) et de sécuriser à la fois la performance industrielle et les conditions de travail.

**Information projet global maintenance (appel d'offres contrats Entreprises Extérieures)**

L'entreprise a lancé une initiative visant à renforcer la maîtrise de ses contrats de maintenance, en s'appuyant sur la Demande des Achats (DOA) et sur une renégociation globale des contrats existants.

Cette démarche a pour objectif principal de limiter les risques d'augmentations tarifaires non maîtrisées, tout en assurant une conformité totale des contrats et une meilleure stabilité budgétaire à long terme.

Le projet s'articule autour de plusieurs phases :

- une première étape de construction de l'appel d'offres, initiée le 10 avril, incluant la rédaction des procédures et la définition des attentes entre avril 2025 et avril 2026
- une phase de consultation via l'appel d'offres entre avril et novembre 2026
- puis une période de préparation et de déploiement entre décembre 2026 et juin 2027
- enfin, un lancement opérationnel progressif est prévu entre juin et novembre 2027.

**Analyse CFE CGC :**

Cette démarche est clé pour l'avenir et la performance de l'usine. C'est l'opportunité de décrire la bonne pratique pour chaque intervention.

La priorité pour la CFE CGC est de s'assurer que le critère qualité de service et qualité des interventions contractualisées soit au-dessus du critère financier.

### Rémunération variable de l'année 2025 versée en Avril 2026

Le point d'avril est le mois de versement du variable pour les salariés MICHELIN.

Cette année la rémunération variable de avril se constitue de :

- Intéressement à 5.65% de la Masse Salariale de l'usine
  - Répartie à 66% à la présence et 34% au salaire limité à 2 PASS
- Le bonus groupe à pourcentage de votre lettre x 81%
- Le bonus équipe à résultat individuel x 81%
- La participation entre 1700 et 1800 euros BRUT

Durant le mois de mai, il y aura la distribution des augmentations de salaire, ce moment est l'opportunité de reconnaître la performance des salariés dans le temps.

Le tableau ci-dessous formalise en euros net par mois l'effet des augmentations par lettre en moyenne

Rappel : AV1 : 0.5% en janvier + 1.2% en mai ; AV2 : 0.5% en janvier + 1% en mai ; AV3 M et L : 1% en mai ; AV3 K et + : 0% en mai

Source : O:\P\_PUBL\Accords\2026\Accord NAO salaires temps de travail CSM26\_signé.pdf

|                                   | AV1      |          |          |          | AV2      |          |          |          | CADRE    |          |          |          |           |           |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
|                                   | T        | S        | R        | Q        | Q        | P        | O        | N        | M        | L        | K        | J        | I         | H         |
| salaire de référence              | 30 804 € | 32 275 € | 34 570 € | 36 458 € | 36 458 € | 40 307 € | 45 285 € | 50 649 € | 55 500 € | 64 000 € | 74 100 € | 85 700 € | 104 443 € | 123 420 € |
| % augmentation hors Cours d'année | 1,7%     | 1,7%     | 1,7%     | 1,7%     | 1,5%     | 1,5%     | 1,5%     | 1,5%     | 1,0%     | 1,0%     | 0,0%     | 0,0%     | 0,0%      | 0,0%      |
| augmentation mensuel NET JOURNEE  | 30 €     | 32 €     | 34 €     | 36 €     | 32 €     | 35 €     | 39 €     | 44 €     | 32 €     | 37 €     | 0 €      | 0 €      | 0 €       | 0 €       |
| augmentation mensuel NET QUART    | 39 €     | 40 €     | 43 €     | 46 €     | 40 €     | 45 €     | 50 €     | 56 €     |          |          |          |          |           |           |

#### Analyse CFE CGC :

Depuis 2020, en moyenne sur les 7 années, l'entreprise pratique des politiques salariales du mois de mai (mérite) similaire à l'inflation sur les AV2 et AV3. Selon notre analyse, cette situation ne permet pas d'accompagner l'évolution des médianes.

Cependant, nous pensons que la situation est transitoire et en réaction aux difficultés « relatives » du Groupe. Pour 2026, la CFE CGC a signé les NAO pour saluer les efforts faits sur les AV2 et les Cadres M et L (0% à la MFPM sur cette population) et malgré le budget à 1% en mai.

Cependant il est urgent pour 2027 d'avoir une politique salariale de mai au moins supérieurs à 2% de l'inflation et un cours d'année suffisant pour accompagner les évolutions de responsabilité et rattraper le retard.

### DIGIPOSTE : Ouvrir son compte

Pour ouvrir son accès digiposte quand on vient d'être embauché, il est nécessaire d'avoir :

- Un bulletin de salaire en papier
- Le mail d'activation

S'il vous manque un document il faut en faire la demande à [accueil-michelin-moi@michelin.com](mailto:accueil-michelin-moi@michelin.com)

Mode opératoire : [MOP disponible sur l'intranet](#)

### Médianes 2025

Cette année la direction n'a pas souhaité nous présenter les médianes 2026 pendant les NAO 2026. Avec vos retours, nous observons que les médianes ont augmentées de l'ordre de 0.9%.

La politique salariale va dégrader le positionnement médiane d'une grande partie des salariés. Même si c'est un indicateur que l'entreprise ne souhaite plus suivre, cela reste un élément de motivation et d'attractivité.

**Nous vous partageons le calcul des médianes 2026 à partir de intouch.**

**Nous n'avons pas la médiane de la lettre T, J et H.**

**Si une médiane du tableau vous semble erronée, merci de nous aider à obtenir une information la plus fiable possible.**

|         |                   |                   |                   |                   | Zoom 2026         |                   |           |                                       |                                       |  |           |
|---------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------|---------------------------------------|---------------------------------------|--|-----------|
| Lettres | médianes hay 2021 | médianes hay 2022 | médianes hay 2023 | médianes hay 2024 | médianes hay 2025 | médianes hay 2026 | Var 26/25 | Ecart entre chaque lettre médianes 26 | Ecart entre chaque lettre médianes 26 |  | Var 26/21 |
| T       | 29 001            | 29 495            | 29 954            | 30 200            | 30 804            | 31 112            | 1,0%      |                                       |                                       |  | 6%        |
| S       | 29 416            | 29 910            | 31 063            | 31 600            | 32 275            | 32 755            | 1,5%      | 1 643                                 | 5,3%                                  |  | 10%       |
| R       | 30 934            | 31 293            | 32 960            | 33 500            | 34 570            | 34 797            | 0,7%      | 2 042                                 | 6,2%                                  |  | 12%       |
| Q       | 32 899            | 33 480            | 34 390            | 35 500            | 36 458            | 36 884            | 1,2%      | 2 087                                 | 6,0%                                  |  | 11%       |
| P       | 35 599            | 36 485            | 38 300            | 39 500            | 40 307            | 40 905            | 1,5%      | 4 021                                 | 10,9%                                 |  | 13%       |
| O       | 39 086            | 40 175            | 43 350            | 44 000            | 45 285            | 45 701            | 0,9%      | 4 796                                 | 11,7%                                 |  | 16%       |
| N       | 44 299            | 45 165            | 48 110            | 48 500            | 50 649            | 50 753            | 0,2%      | 5 052                                 | 11,1%                                 |  | 14%       |
| M       | 50 043            | 50 695            | 52 980            | 53 400            | 55 500            | 56 015            | 0,9%      | 5 262                                 | 10,4%                                 |  | 11%       |
| L       | 57 605            | 57 922            | 61 680            | 62 250            | 64 000            | 64 474            | 0,7%      | 8 459                                 | 15,1%                                 |  | 11%       |
| K       | 66 108            | 67 699            | 70 800            | 71 500            | 74 100            | 74 977            | 1,2%      | 10 503                                | 16,3%                                 |  | 12%       |
| J       | 78 000            | 79 480            | 82 100            | 84 000            | 85 700            | 86 557            | 1,0%      | 11 580                                | 15,4%                                 |  | 10%       |
| I       | 92 708            | 94 777            | 97 300            | 102 000           | 104 443           | 105 450           | 1,0%      | 18 893                                | 21,8%                                 |  | 13%       |
| H       | 108 791           | 108 845           | 116 060           | 121 000           | 123 420           | 124 654           | 1,0%      | 19 204                                | 18,2%                                 |  | 13%       |

La situation sur la lettre M s'améliore un peu en 2026, mais nous sommes encore loin d'une médiane M cohérente de l'ordre de 59 500 afin d'intégrer la particularité du forfait jour, l'absence des IE et une cohérence avec la MFPM.

### Le saviez-vous ? Les pneus d'essai : combien ça coûte ?

L'équipement en pneus d'été permet aux salariés de bénéficier jusqu'à 4 pneus par an en avantage en nature.

Le montant de cet avantage est calculé à partir de la grille tarifaire [disponible sur l'intranet](#) : prix unitaire du pneu × nombre de pneus montés.

Exemple : 4 pneus d'une valeur totale de 800 € = avantage en nature de 800 €

Cet avantage entraîne ensuite deux impacts :

- cotisations salariales (~27%), prélevées sur la paie de décembre
- impôt sur le revenu, selon votre tranche marginale d'imposition (0%, 11%, 30%...)

Pour un salarié imposé à 30% (soit 2300 euros net pour un célibataire), un avantage de 800 € représente environ :  
216 € de cotisations salariales + 240 € d'impôt sur le revenu = **un coût réel d'environ 456 €**

### En cas de rachat des pneumatiques

Lors de la revente du véhicule, le salarié peut être amené à racheter ses pneumatiques selon leur niveau d'usure.

### En cas de dommage

En cas de dommage (crevaisin, remplacement...), le salarié avance les frais puis il est remboursé par l'entreprise.

Cependant, ce remboursement est également traité comme un avantage en nature : il est réintégré en paie et soumis à cotisations + impôt

### Analyse CFE CGC :

La CFE CGC porte 2 demandes sans prise en compte pour le moment :

1. Le montant initial des pneus est bien soumis aux cotisations et à l'impôt au titre de l'avantage en nature, mais lorsqu'une partie est remboursée par le salarié, ce remboursement n'est aujourd'hui pas réintégré en paie, ce qui ne permet pas de corriger les effets sociaux et fiscaux correspondants.  
Ce sujet a été formalisé par la CFE-CGC, qui considère qu'un traitement adapté pourrait être étudié par l'entreprise, afin de sécuriser le dispositif pour tous.
2. La CFE-CGC propose d'intégrer une assurance dommages pneumatiques dès l'origine dans le dispositif.
  - couvrir les réparations sans passer par un nouvel avantage en nature
  - éviter des cotisations et une fiscalité supplémentaires

Ce sujet, comme celui du rachat, s'inscrit dans une démarche d'amélioration du dispositif existant.

L'objectif est simple : garantir une application cohérente du dispositif, à la fois pour les salariés comme pour l'entreprise.

## Calendrier

|             |            |                                                              |
|-------------|------------|--------------------------------------------------------------|
| 6 mai 2026  | 8h30 à 12h | Négociation Intéressement 2026 2028                          |
| 11 mai 2026 | 14h à 16h  | Groupe de travail avec la direction sur la performance usine |
| 20 mai 2026 | 9h à 12h   | Préparation CSE Mai                                          |
| 27 mai 2026 | 8h30 à 16h | CSE                                                          |

Le + CFE-CGC

Et bien sûr, retrouvez toutes nos publications sur le site internet de la CGE-CGC MICHELIN  
<http://www.cfecgcmichelin.org>

## L'équipe CFE CGC

### A vos côtés ! Votre équipe CFE CGC de Bassens

Rejoignez-nous !



**CORDELIER Daniel**  
Délégué syndical  
Elu CSE, CSSCT - Del  
Mutuelle  
07 77 83 31 67



**IZTUETA Benoit**  
Elu CSE - Del  
Mutuelle  
06 28 54 42 84



**GEVAUDAN Johan**  
RS CSE  
07 64 37 33 80



**ARIS Franck**  
Elu CSE  
06 38 95 88 86



**REGADE Jessica**  
Elu CSE -  
Référént  
Harcèlement  
07 61 24 51 88



**COMPERE Jérôme**  
Elu CSE  
06 76 64 45 61

