

MAI 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. Un bon usage de vos jours de CET avant de partir en retraite
- 02. Déplacements domicile-travail : agir pour le pouvoir d'achat et l'environnement

+ IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

- 03. Taux de SG&A : Michelin le plus bas des manufacturiers
- 03. Révision de la rémunération variable : avantage ou non pour les salariés ?

+ PRÉSENTS SUR LE TERRAIN

- 04. Manifeste des 100 : quelle déception !
- 04. Projet de fusion-absorption PLA /MFPM : la CFE-CGC signe l'accord

+ QU'UN SYNDICAT

- 05. Risque psychosociaux.... Une trajectoire inquiétante mais pas étonnante
- 07. Mutuelle Nationale du Personnel des Établissements Michelin : le saviez-vous ?



« Pourquoi je reste au syndicat ? » : de l'hésitation à l'engagement

On me pose souvent la question : « pourquoi tu restes au syndicat ? » Après trois ans à la **CFE-CGC**, ma réponse a mûri, tout comme mon regard sur notre collectif.

Pour être tout à fait honnête, j'avais les mêmes doutes que beaucoup d'entre vous au début. J'appréhendais un univers où le « politique » prendrait le pas sur l'intérêt général. Mais en passant la porte de la section CFE-CGC Michelin, j'ai découvert une réalité bien différente. Certes, l'action syndicale est politique car elle défend une vision de la société, mais ici, elle est guidée par l'humain : la politique est au service des salariés, pas l'inverse.

Ce qui m'a convaincu, c'est la rencontre d'une équipe de femmes et d'hommes à la fois investis et bienveillants, une équipe avec qui je partage les mêmes valeurs : **l'Humanisme**, la **Responsabilité** et **l'Éthique**. Ensemble, nous agissons pour remettre le « **P** » de **People** au centre de l'entreprise, ce facteur humain qu'on a trop tendance à sacrifier sur l'autel de la rentabilité.

Je reste au syndicat pour cette solidarité concrète. Nous portons vos voix auprès de la Direction qui, je le constate, reste attentive à nos remontées. Même si nos combats ne sont pas toujours faciles, je sais pourquoi je m'investis : **pour que chacun soit respecté et reconnu**.

Rejoindre la CFE-CGC, c'est intégrer un collectif qui refuse de voir le salarié comme une variable d'ajustement.

Dans ce numéro de mai, vous trouverez des exemples d'actions concrètes de la CFE-CGC au service des salariés : inflation, parking, CET de fin de carrière, bonus... mais aussi et toujours notre analyse de fond sur des sujets qui touchent tous les salariés : SG&A, santé au travail...

Seul, on va peut-être plus vite, mais avec cette équipe, on va définitivement plus loin.



Hassan
Ait Fedail



EMPLOYABILITÉ

Un bon usage de vos jours de CET avant de partir en retraite

Vous allez partir à la retraite et vous envisagez de liquider vos jours de CET avant ? Le service du personnel va vous transmettre un rétroplanning qui détermine la date de votre départ de l'entreprise.

Nous vous rappelons que vous continuez de bénéficier de JDR jusqu'à votre premier jour de retraite.

En effet, les jours de JDR correspondent à votre temps de travail et à l'accord 35 heures de l'entreprise. Vous êtes en droit de les prendre sur votre période de CET fin de carrière plutôt que de vous les faire payer par l'entreprise. Attention, le paiement des JDR est assimilé à du salaire, soumis à toutes les charges et imposable.

Si vous rencontrez des difficultés sur ce sujet, par exemple pour poser les JDR en CET fin de carrière, contactez vos élus CFE-CGC.

Adhérer à la CFE-CGC, c'est être accompagné par des élus qui ont connaissance d'informations précises pour vous aider dans vos démarches avec Michelin.

Alors n'attendez plus et rejoignez-nous !



Aurélie Battut

RSE

Déplacements domicile-travail : agir pour le pouvoir d'achat et l'environnement



Pierre Pires

Dans le contexte actuel d'inflation et de forte pression sur le prix des carburants, les déplacements domicile-travail représentent pour une grande majorité de salariés un poste de dépenses devenu majeur.

La configuration de nombreux sites Michelin, souvent situés en périphérie, éloignés des centres urbains ou mal desservis par les transports en commun, renforce la dépendance à la voiture individuelle.

Face à cette réalité, les élus CFE-CGC agissent au quotidien pour mettre en place des mesures concrètes, à la fois en faveur du pouvoir d'achat et respectueuses de l'environnement. L'urgence est aujourd'hui évidente.

Notre équipe en charge des sujets environnementaux a évalué que le coût des transports représente annuellement pour un salarié :

- 500 kg de CO₂ émis,
- un budget de 460 € en moyenne.

La récente réduction des jours de télétravail a mécaniquement entraîné une augmentation du nombre de trajets, et donc des coûts supportés par les salariés concernés.

Dans ce contexte de dépendance automobile, notamment sur les sites éloignés des transports collectifs, et face à la hausse durable du prix des carburants, **les élus CFE-CGC demandent à Michelin de soutenir financièrement les salariés. Cette démarche, sur laquelle la CFE-CGC travaille en ce moment, sera également portée auprès des autres organisations syndicales.**

Au-delà de la compensation financière, la CFE-CGC soutient des solutions visant à réduire les émissions liées aux déplacements et à proposer des alternatives de mobilité adaptées aux spécificités des sites périphériques.

Prenons l'exemple du site de Ladoux à Clermont-Ferrand. À Ladoux, les parkings du centre de recherche « commencent à se remplir à l'aube », signe d'une arrivée massive en voiture. En fin de journée, les embouteillages sont particulièrement importants, avec parfois plus de 45 minutes nécessaires pour quitter le site entre 17 h et 18 h 30.

Mal desservi par les transports en commun, le recours à la voiture individuelle y est aujourd'hui quasi inévitable.

Les élus CFE-CGC de Ladoux ont commencé à réfléchir à plusieurs solutions concrètes, notamment :

- le développement des transports en commun avec de navettes régulières depuis et vers les gares de Gerzat et Riom ou encore des liaisons dédiées entre les Carmes et Ladoux,
- l'augmentation du nombre de jours de télétravail occasionnel, aujourd'hui limité à 10 jours par an.

D'autres idées sont à l'étude. Si vous voulez participer à la réflexion, contactez l'équipe CFE-CGC de Ladoux.



Pour les salariés, la réduction des embouteillages signifie un gain de temps, moins de fatigue et des économies de carburant. Pour l'environnement, c'est jusqu'à 500 kg de CO₂ évités par salarié et par an.

Donner à tous les salariés, quel que soit leur site, les mêmes chances de réduire leurs coûts de transport et leurs émissions n'est plus une option : c'est un impératif RSE que la CFE-CGC porte et défend.



IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

FRAIS

Taux de SG&A* : Michelin le plus bas des manufacturiers

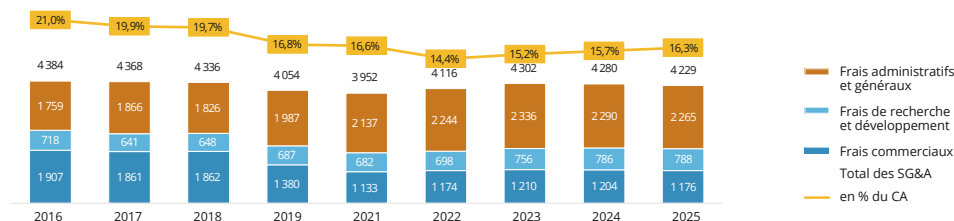


Dominique Bourgois

Selon le cabinet Secafi, Michelin a le taux de SG&A le plus bas des manufacturiers. Pourtant, faute de croissance, Michelin continue sa traque des SG&A. Sachant qu'ils sont constitués aux 2/3 de masse salariale, Secafi alerte sur le risque de nouvelles délocalisations ou restructurations dans le Groupe.

En CSEC (Comité Social Économique Central), le cabinet Secafi a présenté son rapport sur les résultats de l'année 2025. Un focus a été apporté sur les SG&A.

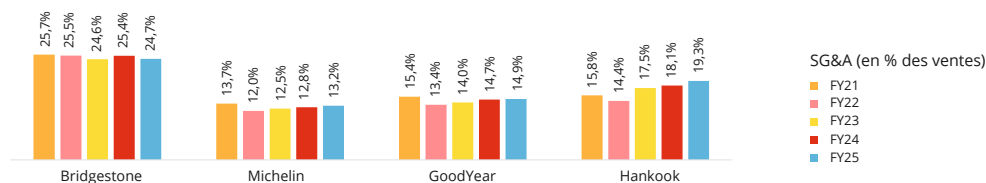
► **Premier constat : en 2025, les SG&A ont légèrement reculé en valeur et restent à un niveau contenu en % du chiffre d'affaires.**



La CFE-CGC note que les frais commerciaux ont beaucoup reculé en valeur depuis sept ans, alors même que le Groupe souhaite désormais reprendre des volumes. Nous déplorons que la recherche plafonne à 3 % du CA depuis 10 ans, alors même que le Groupe entend mener une stratégie de la valeur, assise sur des produits innovants et

à forte valeur ajoutée, nécessitant donc un investissement conséquent en recherche. Pirelli consacre ainsi depuis des années 4,2 % de son CA à la recherche et cet effort continu nourrit sa rentabilité, désormais supérieure à celle de Michelin sur le tourisme.

► **Deuxième constat : le rapport met en évidence que le taux de SG&A (hors R&D) de Michelin est le plus bas des manufacturiers premium.**



Dès lors, il est difficilement compréhensible que le Groupe, qui est déjà « best in class », poursuive sa traque des SG&A. Pourtant, faute de croissance – le CA stagne autour de 28 milliards depuis 4 ans – le Groupe réduit encore et toujours ses coûts, et donc ses SG&A, pour dégager un niveau de résultat conforme à ses engagements auprès des actionnaires. Sachant que les

SG&A sont constitués aux 2/3 par de la masse salariale sur la zone Europe du Sud à laquelle la France est rattachée, nous redoutons donc la poursuite d'une politique salariale d'austérité et d'éventuelles nouvelles mesures visant à réduire cette masse salariale.

* acronyme anglais pour : Selling, General & Administrative expenses.

RÉMUNÉRATION

Révision de la rémunération variable : avantage ou non pour les salariés ?

Le nouveau système de « bonus » récemment présenté par Michelin permet d'éviter la double peine pour le salarié en cas de bonus Groupe faible en décorrélant partiellement bonus Groupe et bonus Équipes. C'est une bonne nouvelle pour les salariés. Petit bémol : il limite également les bénéfices potentiels en cas de performance élevée sur le bonus Groupe. Globalement cette évolution va dans le bon sens. **La CFE-CGC regrette toutefois que la modification introduite ne corrige pas davantage l'envolée des rémunérations variables à partir de la lettre H,** ce qui aurait été en faveur de plus d'équité et de cohésion sociale dans notre entreprise.



Jean-François Landemaine

POUR EN SAVOIR PLUS



RETROUVEZ L'ARTICLE INTÉGRAL



SOCIAL

Manifeste des 100 : quelle déception !

Plus d'un salarié sur dix en France a signé le manifeste en faveur des 100 actions. Votre mobilisation a été forte, visible, et elle a compté. Merci pour cela.

Pourtant, la réponse de la Direction est tombée : c'est NON.

Le motif invoqué ? Le coût, estimé par Michelin à 51 millions d'euros. Un montant important, certes... mais qui reste mesuré comparé aux 160 millions d'euros de taxes que l'entreprise devra acquitter si elle achète et détruit pour 2 milliards d'actions sur trois ans. Les chiffres parlent d'eux-mêmes.

Rappelons aussi que les salariés en France ont eu 0 % d'augmentation en 2026, alors même que la Direction a souligné leur engagement. Dans ce contexte, notre demande était simplement légitime, d'autant que beaucoup de collègues dans d'autres pays ont, eux, été augmentés.

Malgré notre déception, nous voulons saluer le formidable soutien que vous nous avez apporté : près de 1 600 signatures !

C'est un signal fort envoyé à la Direction, et c'est grâce à vous.

Vos élus CFE CGC restent pleinement engagés. Nous ne lâcherons rien.

Nous continuerons à porter des demandes justes, factuelles et nécessaires pour la reconnaissance de l'engagement des salariés.

Pour aller plus loin, nous avons besoin de vous :

- plus les salariés sont nombreux à nous rejoindre, plus notre voix porte,
- plus il y a d'adhérents, plus nous pouvons peser dans le dialogue social.

ENCORE MERCI POUR VOTRE MOBILISATION. CONTINUONS ENSEMBLE.



Projet de fusion-absorption PLA / MFPM : la CFE-CGC signe l'accord



Michèle Bailly

Les négociations arrivent à leur terme et **la CFE-CGC s'estime satisfaite de ce qui a été obtenu pour les salariés d'Avallon.** Depuis le début des échanges, nous avons été particulièrement vigilants pour que les salariés profitent, vraiment, de l'accord de fusion-absorption. Aucune perte de salaires, globalement le même nombre de jours de repos à disposition des salariés...

Mission réussie !
Vos élus CFE-CGC s'en félicitent !

Nous saluons aussi les avancées obtenues pour les salariés de la MFPM, en tête, la subrogation*. Vous le savez, la CFE-CGC demande depuis des années que les salariés de la MFPM bénéficient de cette mesure. Jusqu'ici l'employeur faisait la sourde oreille mais nous avons persévéré. L'employeur a finalement accepté d'étendre cet acquis de Pneu Laurent à la MFPM.

Là aussi, mission réussie !

* Les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) sont en principe versées par la CPAM directement à l'assuré. Toutefois, lorsque l'employeur maintient au salarié tout ou partie de son salaire, il peut percevoir lui-même les IJSS : on parle alors de « subrogation ». L'employeur verse les indemnités au salarié et les perçoit de la CPAM à la place de l'intéressé. La subrogation évite les écarts de délai de paiement entre les indemnités journalières et le complément de salaire, qui pourraient mettre en difficulté le salarié.

ACCOMPAGNEMENT

Risque psychosociaux... Une trajectoire inquiétante mais pas étonnante



Gregroy Pagès

Le rapport d'activité 2025 du service de prévention et de santé au travail pour les sites de Clermont-Ferrand a été présenté ce mois de mars 2026.

Il confirme une **situation préoccupante. Les signaux forts de détresse mentale sont en nette augmentation** par rapport à 2024 :

- ◆ **Burn out : + 4 %**
- ◆ **Dépression : + 5 %**
- ◆ **Des cas d'anxiété chronique qui ont plus que doublé (+ 14 %)**

L'explosion du nombre de consultations du psychologue du travail est parfaitement corrélée à ce constat. Par ailleurs, une situation encore plus dégradée est à craindre pour cette année compte tenu de l'accélération du phénomène sur la fin 2025.

Cette situation n'est pas que clermontoise.

Les modèles « Karasek » et « Siegrist » relient quant à eux les effets délétères sur la santé des salariés à deux principaux critères :

- Un déséquilibre entre de fortes exigences et un manque d'autonomie appelé « **Job Strain** ».
- Une situation combinant des efforts élevés à de faibles récompenses que ce soit salariales, statutaires ou symboliques.

Il existe six grand facteurs de risques psychosociaux (RPS) :

- 1 L'intensité et le temps de travail**
- 2 Les exigences émotionnelles**
- 3 Le manque d'autonomie**
- 4 Les rapports sociaux dégradés**
- 5 Les conflits de valeur**
- 6 L'insécurité de la situation de travail**



Comment expliquer cette dégradation dans une entreprise qui met si souvent en avant l'importance du bien-être de ses salariés ?

Peut-être à cause des constantes réorganisations de services où l'objectif est systématiquement lié à des gains de masse salariale au détriment, parfois, des conditions de travail ?

Ou bien encore, est-ce dû aux fermetures de sites industriels, aux délocalisations de services tertiaires vers Bucarest, Varsovie ou le Canada ?

À moins que ce ne soit la récente politique salariale incompréhensible pour les salariés au vu des résultats du groupe et de l'engagement des salariés en France ?

Quelles que soient les raisons, pour la CFE-CGC, il est évident que la situation n'est pas près de s'améliorer.

“ Être à l'écoute de tous les salariés est au cœur de l'engagement de vos élus CFE-CGC. ”



Depuis 2018, la France a fait de la santé mentale une cause nationale dont ce programme de développement du PSSM est la pierre angulaire.

Validée scientifiquement, cette formation apprend à repérer les signes précoces de détresse psychique et à réagir de manière adaptée. C'est un excellent outil de prévention et de déstigmatisation de la souffrance psychique.

Nous le constatons au quotidien dans nos accompagnements de salariés. Dans les différentes instances (veille RPS, CSE, CSSCT), nous alertons au quotidien l'employeur sur ses choix stratégiques et leurs impacts sur le « P » de People.

Nous avons donc décidé de nous former sur le sujet. Nos élus sur le terrain, se forment sur le sujet « santé mentale », ainsi l'équipe de Paris vient de suivre une formation avec le CSE de Paris.

L'une de nos élues, Aurélie Battut est la 1^{ère} élue du CSE de Clermont-Ferrand certifiée PSSM (Premiers Secours en Santé Mentale).

Nous demandons à Michelin de se doter d'un réseau de personnes formées à ces risques au même titre que son réseau SST et nous sommes prêts à collaborer avec l'employeur pour contribuer à mettre en place ce réseau.



MUTUELLE

Mutuelle Nationale du Personnel des Établissements Michelin : le saviez-vous ?



Valérie Dossin

La MNPEM, fondée en 1946, est une mutuelle indépendante, à but non lucratif, agissant uniquement dans l'intérêt de ses adhérents. Contrairement à d'autres complémentaires santé, elle ne dispose d'aucun actionnaire à rémunérer.

La MNPEM propose deux types de contrat :

- **le contrat collectif** destiné aux salariés et leurs ayants droit sous conditions,
- **le contrat individuel** destiné aux retraités et à leurs ayants droit sous conditions, ainsi qu'aux conjoints et enfants non éligibles au contrat collectif.

Au quotidien, la mutuelle s'engage à offrir des prestations calculées au prix le plus juste, dans un esprit de transparence et d'équité. Elle met à disposition, à l'ensemble de ses adhérents, des services utiles et accessibles depuis l'espace adhérent mnpem.fr : téléconsultation médicale, assistance santé, réseau de soins Itelis, prévention santé, fonds d'action sociale.

CHIFFRES CLÉS

EN 2025,
le reste à charge pour un équipement optique a diminué de **50 %** pour les adhérents ayant choisi les opticiens partenaires d'Itelis.

Le réseau de soins Itelis vous permet de profiter, en optique et en audiologie, de prestations de qualité à des tarifs négociés ainsi que de services privilégiés chez **PLUS DE 7 000 PRATICIENS PARTENAIRES.**



Pour trouver un opticien ou audioprothésiste partenaire, rendez-vous dans votre espace adhérent sur mnpem.fr, rubrique services.

+ QU'UN SYNDICAT

ADHÉREZ

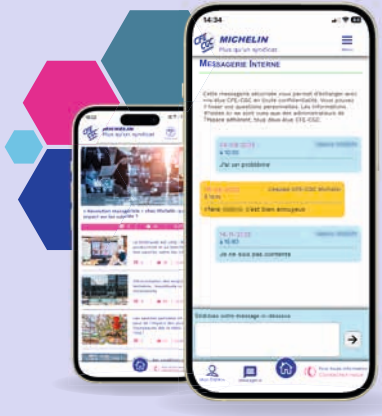
VOUS HÉSITIEZ À ADHÉRER À LA CFE-CGC ?

« PARCE QUE VOUS PENSEZ
QUE ÇA VA NUIRE
À VOTRE CARRIÈRE »



N'HÉSITIEZ PLUS

- Les listes d'adhérents sont confidentielles.
- Adhérer, c'est aussi être acteur du progrès dans l'entreprise.
- Si vous souhaitez aller plus loin, Michelin valorise l'implication dans les organisations syndicales, qui permet de développer de nouvelles compétences.



APPLI

Nouveauté messagerie

Nouveau dans l'espace adhérent sur l'application : une messagerie dédiée aux adhérents, pour un contact rapide et direct avec vos élus. **En toute confidentialité !**



REVUE DE PRESSE



Le retour du télétravail suite au choc pétrolier actuel?



Retrouvez-nous sur :

- Cfe-cgc Michelin
- CFE-CGC Michelin
- cfecgcmichelin

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