

CSE du 19 juin 2026 – ordre du jour

Liste des points du CSE :

- **Approbation du PV :**
 - L'ensemble des PV approuvés sont dans le dossier partagé : O:\P_PUBL\CSE\2026
 - Le reste le PV d'avril, mai et de juin à valider
- **Point Activité Site**
 - Mois de Mai dans le rouge : problème d'approvisionnement Butadiène
- **Information et consultation sur le projet de bilan social de l'année 2025**
 - Article dédié
- **Point Investissements BE CSM**
- **Information sur le projet d'adaptation des effectifs en France à horizon 3 ans**
- **Information et consultation sur le Plan d'Epargne Groupe Michelin (BIB'Action 2026)**
 - L'entreprise s'organise pour permettre l'achat d'action Michelin aux salariés avec un abondement
- **Information et consultation sur le rapport annuel d'activité 2025 du médecin du travail**
- **Point GSF**
 - Plan d'action en cours pour revenir à la norme sur la qualité de la prestation de nettoyage de GSF
- **Point trimestriel CSSCT**
 - Retrouver les comptes rendus de la CSSCT sur le site du CSE : <https://www.csesimorep.fr/com/page/637>
- **Point sur inspections visuelles des bagages à main aux entrées du site**
 - À la suite d'une augmentation des disparitions d'objet, l'entreprise a augmenté le nombre de contrôles à la sortie de l'usine
- **Point organisation Finition FUS**
 - L'entreprise s'organise pour réduire l'utilisation de l'intérim sur le poste de labo SUD
 - Le plan de recrutement va s'étaler en 2026 et 2027

Intéressement 2026 : nouvel accord

Le nouvel accord d'intéressement est conclu pour trois ans : 2026 à 2028.

Pour la CFE CGC, Daniel C, Benoit I ont participé à cette négociation et toute l'équipe CFE CGC a travaillé sur le sujet depuis mars 2026.

Il peut représenter jusqu'à 5,65 % de la masse salariale du site, cela représente plus de 2000 euros par salarié lorsque les objectifs sont atteints.

La répartition est majoritairement collective (66 % égalitaire ; 34 % lié au salaire)

Les indicateurs totalisent 6,15 % alors que le plafond versé est de 5,65 %. Cette marge de 0,50 % permet de compenser un objectif manqué sans perdre automatiquement le maximum de l'intéressement.

Les 5 thèmes de l'accord :

Sécurité – 1,25 %	Qualité – 1,35 %	Production – 1,20 %	Coûts – 1,20 %	People – 1,40 %
Audits OPS TRIR Bonus conformité LOTO	Non-expédiables Bonus conformité C3P	Production Nord Production DORD	Budget global du site	Validation des compétences obligatoires Compétences globales d'un poste



PLUS QU'UN SYNDICAT

INTÉRESSEMENT 2026-2028

5 THÈMES • DES OBJECTIFS COLLECTIFS • UN ACCORD ÉQUILIBRÉ



SÉCURITÉ
1,25 %

- ♦ Audits OPS
- ♦ TRIR (accidents avec arrêt)
- ♦ Bonus : conformité LOTO



QUALITÉ
1,35 %

- ♦ Non-expédiables
- ♦ Bonus : conformité audits C3P



PRODUCTION
1,20 %

- ♦ Production totale Nord
- ♦ Production U700 et U900 (Recherche & Développement)



COÛTS
1,20 %

- ♦ Budget global du site (main-d'œuvre, énergie, maintenance, exploitation...)



PEOPLE
1,15 %

- ♦ Validation des compétences obligatoires d'un poste
- ♦ Compétences globales (évaluation des moyens et non des niveaux cibles)

LA STRUCTURE DE L'ACCORD



6,15 %
POTENTIEL TOTAL DES INDICATEURS ET BONUS
(Somme des 5 thèmes)



— dont —
0,50 %
BONUS
pour absorber un objectif manqué sans perdre le maximum



LE PLAFOND D'INTÉRESSEMENT

5,65 %
DE LA MASSE SALARIALE
Montant maximum versable si les objectifs sont atteints



Soit entre
2 000 € et
3 000 € nets
par salarié⁽¹⁾



RÉPARTITION ÉQUILIBRÉE

66 % égalitaire
34 % au salaire (plafonné à 2 PASS)

Une forte dimension collective, des écarts maîtrisés.



NOTRE ANALYSE

Après étude des données, des résultats passés et des réalités terrain, la CFE-CGC considère cet accord exigeant mais globalement atteignable.
Notre engagement : rigueur, écoute, analyse et défense de vos intérêts.

(1) Estimation réalisée à partir des niveaux de rémunération observés sur le site.
Le montant individuel dépend notamment du salaire, du temps de présence et du niveau d'atteinte des objectifs.

Analyse CFE-CGC :

Cette négociation a été menée collectivement par l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Notre rôle est avant tout d'analyser les indicateurs proposés, de comprendre leur mode de calcul, de les confronter à la réalité du terrain et d'évaluer leur caractère atteignable.

Tout au long des négociations, nous avons étudié les résultats passés, les hypothèses retenues et les moyens réellement disponibles pour atteindre les objectifs.

Nous avons notamment porté une attention particulière aux objectifs qualité afin qu'ils restent cohérents avec les capacités du site et avons exprimé nos réserves sur certains seuils retenus pour les coûts.

Au terme de cette analyse, notre appréciation est que cet accord reste exigeant mais globalement atteignable. Cette conclusion repose sur des données, sur l'expérience du terrain et sur le suivi quotidien de ces indicateurs. C'est cette démarche de rigueur, d'analyse et de vérification qui guide l'action de la CFE-CGC.

Intéressement 2026 : Résultat de JUIN

Thème	Tendance	Indicateurs et résultats	Cible annuelle 2026	Cible/Maxi à fin juin 2026	Résultat indicateur à Juin 2026	Résultat % intéressement à Juin 2026
SECURITE	ORANGE	Nombre de cas TCIR 0,5% Nombre de personnes concernées par une OPS 0,5% Bonus LOTO conforme 0,25%	cible à 7 et maxi 9 cible à 260 cible à 97,5%	7 cas 130 97,50%	9 cas 146 98,76%	0,25% 0,50% 0,25%
QUALITE	VERT	Stock HS 1,1% Période 1 01/01 au 31/03 Période 2 01/04 au 30/06 Période 3 01/07 au 30/09 Période 4 01/10 au 31/12 Bonus IQPP	cible à 4750 T cible à 0,25% ou 0,15% par période cible à 0,25% ou 0,15% par période cible à 0,25% ou 0,15% par période cible à 0,25% ou 0,15% par période Cible inf 3%	4 750 3,00%	4 196 OK NON 2,73%	1,10% 0,25%
PRODUCTION	ORANGE	Production annuelle Engagement Nord Engagement SUD DORD	Cible 94 685 T cible à 0,9% cible à 0,3%	47 343 0,45% 0,15%	46 909 0,32% 0,16%	 0,32% 0,16%
COUT	VERT	Budget Usine 2026 1,2%	Inf 98% 55 403 151 euros	55 403 151	52 184 486	1,20%
PERSONNE	VERT	Taux de Compétences du poste auditées Taux de Compétences du poste obligatoire du poste auditées	cible à ≥ 80% = 0,60% >70 et < 80 = 0,25% cible à ≥ 70 = 0,55% > 25 et < 35 = 0,35%	70% 58%	73% 51%	0,50% 0,65%

Analyse CFE-CGC :

Sécurité : 9 cas de TRIR ont été enregistrés depuis le début de l'année. L'atteinte de cet indicateur sera difficile en 2026.

Qualité : La disponibilité des machines de recyclage est retardée de quelques semaines. Malgré ce décalage, la cible reste atteignable.

Production : Depuis le début de l'année, la performance de production sur l'unité UB1 est compliquée. Cependant, l'objectif de +1,1 % maximum reste atteignable.

Coûts : La prévision de fin d'année reste incertaine, notamment en raison de l'impact du non-respect des engagements, de la qualité et des coûts de maintenance.

Personnes : Ce nouvel indicateur repose sur l'implication de chaque salarié, qui peut s'autoévaluer et proposer une revue avec son manager.

Conclusion :

Le maximum d'intéressement reste encore atteignable à ce stade, mais nécessitera une amélioration des performances sur plusieurs critères, notamment la sécurité et la production.

Retour de l'assemblée Générale de la mutuelle Michelin

Vos élus CFE CGC de la mutuelle ont participé à l'assemblée générale de la Mutuelle le 23 juin 2026.

Les échanges de cette Assemblée Générale montrent une mutuelle qui poursuit une politique active d'amélioration des services rendus aux adhérents tout en maîtrisant rigoureusement ses coûts.

Les frais de gestion restent autour de 11 %, un niveau particulièrement performant au regard des références du secteur, généralement situées autour de 15 %. Des actions importantes sont également menées pour lutter contre les fraudes et optimiser le fonctionnement de la mutuelle afin que les ressources bénéficient en priorité aux prestations.

Malgré ces efforts, les marges de manœuvre pour améliorer les garanties sont aujourd'hui fortement limitées par des facteurs extérieurs :

- l'augmentation régulière des taxes et prélèvements imposés aux mutuelles ;
- le transfert progressif de dépenses de l'Assurance Maladie vers les complémentaires ;
- les nouvelles obligations de prise en charge qui alourdissent chaque année les dépenses ;
- l'obligation de préserver un niveau de réserves suffisant pour garantir la solidité financière de la mutuelle.

À ces contraintes s'ajoute, pour le contrat collectif Michelin, une évolution de la masse salariale qui ne favorise pas la progression des cotisations et réduit progressivement les ressources disponibles.

Analyse CFE CGC :

Pour la première fois, la mutuelle anticipe un déficit sur le contrat collectif (salariés Michelin actifs). Jusqu'à présent, ce sont principalement les contrats individuels (notamment les retraités) qui étaient déficitaires, entraînant des augmentations de cotisations comprises entre 3 et 5 % par an, tandis que le contrat collectif restait globalement stable.

La situation n'est pas inquiétante à court terme : la mutuelle est capable d'absorber plusieurs années de déficits. En revanche, l'ensemble des élus a insisté sur la nécessité de prendre les bonnes décisions dès maintenant afin de préserver durablement son équilibre financier.

La mutuelle a déjà activé la plupart des leviers dont elle dispose pour optimiser sa gestion et proposer les meilleures prestations possibles. Une amélioration significative des garanties passera désormais soit par une diminution de la pression fiscale et réglementaire exercée sur les mutuelles, soit par une décision de Michelin d'augmenter sa participation au financement du contrat collectif. Une telle évolution bénéficierait directement aux salariés, le financement étant partagé entre l'entreprise et les cotisants.

Calendrier

8 juillet 2026	9h à 12h	Préparation CSE Mai
15 juillet 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





PLUS QU'UN SYNDICAT

Si vous trouvez ces **informations utiles**, si nos **analyses** vous éclairent, si nos **prises de position** vous aident à mieux comprendre les sujets qui touchent l'usine, c'est parce qu'il y a derrière une **équipe de collègues engagés** qui y consacrent du temps, de l'énergie... et l'envie de faire avancer les choses.

Ensemble,
**FAISONS
AVANCER
LES CHOSES !**



MAIS CE TRAVAIL NE TIENT QUE PARCE QU'IL EST **PORTÉ COLLECTIVEMENT.**



Adhérer à la CFE-CGC,

c'est nous donner les moyens de continuer à **informer, analyser, défendre et proposer.**



Rejoindre une équipe locale,

accéder à davantage d'échanges, partager votre expérience.



Partager vos idées

et contribuer, à votre manière, à faire avancer les sujets qui comptent.



Agir ensemble

à faire vivre un **collectif utile** aux salariés.



Élargir sa vision

Accéder à des formations, développer ses compétences, prendre de la hauteur sur les enjeux de l'entreprise et enrichir sa compréhension de son environnement.



IL N'Y A PAS DE **PETIT ENGAGEMENT** :

- ✓ soutien discret,
- ✓ partage d'idées,
- ✓ participation ponctuelle ou implication plus forte...

CHACUN APPORTE QUELQUE CHOSE.



Si vous appréciez notre travail et souhaitez nous aider à le poursuivre — ou simplement en discuter — **venez nous voir.**



**TOUTES LES BONNES
VOLONTÉS SONT
LES BIENVENUES.**



INDÉPENDANCE



RESPONSABILITÉ



COMPÉTENCE



SOLIDARITÉ