



MICHELIN
+ QU'UN SYNDICAT

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

Directeur de publication :
Jean-François Landemaine

JUILLET 2025

LETTRE INFO



Sommaire

ÉDITO

Enquête salaires : aidez-nous et aidez-vous

Page. 01

+ PROCHES DES SALARIÉS

Élections Mutuelle Nationale du personnel des établissements MICHELIN : vos élus vous remercient

Page. 02

Congés payés acquis pendant une maladie : faites valoir vos droits!

Page. 02

Soyez acteur de votre fin de carrière!

Page. 03

+ IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

Télétravail, reste maintenant à redonner envie de venir sur site un jour de plus

Page. 04

Qualité de vie et conditions de travail, une équipe se met en place pour négocier

Page. 04

Alerte rouge dans les régions blanches B2C : surcharge, fatigue et Incompréhension

Page. 05

+ PRÉSENTS SUR LE TERRAIN

Concilier l'engagement syndical et l'implication dans le collectif OnePlanet, c'est possible!

Page. 05

+ QU'UN SYNDICAT

Une équipe dédiée pour accompagner les salariés

Page. 06

La CFE-CGC change de Délégué Syndical Central

Page. 06

Enquête salaires : aidez-nous et aidez-vous



Dominique Bourgeois

Cette année, elle s'inscrit dans un contexte très particulier à la fois de modération salariale et, pour la première fois, de « fortes recommandations », (directives ?) de la direction, avec des consignes très explicites : éviter le « saupoudrage » ce qui revenait à sacrifier environ la moitié de la population collaborateurs et cadres pour augmenter l'autre moitié. **Vu de notre fenêtre : déshabiller Pierre pour habiller Paul.** Qu'en a-t-il été en pratique? Les managers ont-ils appliqué les consignes? Ont-ils subi des pressions de leur propre hiérarchie pour appliquer stricto-sensu les consignes? Est-ce que cela a généré des tensions dans les équipes ou, au contraire, est-ce que cela a été l'occasion d'avoir une approche collective sujet?

Dans l'enquête, nous aurons des réponses statistiques par NRI sur les niveaux d'augmentation - pour celles et ceux qui en auront eu - ainsi que sur l'évolution des niveaux d'atteinte des objectifs collectifs par catégorie. Nous ferons un focus sur la modération

salariale en donnant la parole aux managers.

C'est d'autant plus important que nous craignons que cette modération salariale ne s'inscrive dans le temps.

La CFE-CGC est la seule organisation à être en capacité de vous livrer une vue d'ensemble de la politique salariale de façon indépendante et hors du discours officiel. Encore faut-il que vous soyez nombreux, managers et équipiers, à nous apporter vos éléments.

C'est la raison pour laquelle nous vous invitons à répondre massivement à l'enquête. Elle est rapide (moins de 5 mn) parfaitement anonyme et, nouveauté, avec un encart spécifique managers. Plus nous aurons de réponses, plus notre analyse gagnera en pertinence. Cette taille critique est essentielle.

En répondant, vous nous permettez de mieux vous défendre.



Notre enquête salaires. Pour y répondre, il suffit de flasher le QR CODE ou vous connecter sur www.cfecgcmichelin.org

MUTUELLE

Élections Mutuelle Nationale du personnel des établissements MICHELIN : vos élus vous remercient

Vos votes ont permis à la CFE-CGC de se hisser à la seconde place comme organisation syndicale représentative. **Vous pouvez compter sur nous pour participer à la bonne gestion de ce « bien commun » et défendre vos intérêts** pour vous apporter le meilleur service et la prise en charge optimale des soins pour vous et votre famille.

Nous reviendrons vers vous régulièrement pour vous informer de toutes les actualités liées à la vie de la mutuelle.



VOS DROITS

Congés payés acquis pendant une maladie : faites valoir vos droits !



Valérie Dossin

Ce que change la loi d'avril 2024 pour vos congés payés :

La loi adoptée en avril 2024 a introduit de nouvelles règles dans le Code du Travail, avec des précisions importantes sur l'acquisition des congés payés en cas de maladie ou d'accident non professionnels.

Désormais, chaque mois d'absence pour maladie ou accident non professionnel donne droit à 2 jours de congés payés contre 2,5 jours pour les autres types d'absence. Ce droit est limité à 24 jours ouvrables par an, soit l'équivalent des 4 semaines de congés payés garanties par le droit européen.

Si vous n'avez pas pu prendre vos congés payés à cause d'un arrêt maladie ou accident, vous pouvez les reporter sur une période de 15 mois après votre reprise du travail. Vous pouvez réclamer vos congés non pris depuis 2009 !

Vos élus CFE-CGC vous proposent un courrier type pour vous aider à faire respecter vos droits. N'hésitez pas à nous contacter : nous sommes à vos côtés pour vous accompagner dans vos démarches.



Pour en savoir plus

EMPLOYABILITÉ

Soyez acteur de votre fin de carrière !

Bruno Joubrel,
Aurélie Battut

La formule peut surprendre, surtout pour les plus jeunes d'entre nous qui voient leur fin d'activité comme une ligne d'horizon distante de plusieurs décennies avec l'étape projetée du départ en retraite.

Au sein de l'entreprise, la fin de carrière peut démarrer de nombreuses années avant ce départ en retraite. Le terme beaucoup utilisé aujourd'hui est « Manque de projection » : le fait de n'être plus projeté signifie que les années restantes avant l'étape du départ en retraite vont être difficiles en termes d'employabilité dans l'entreprise.

Toutes les semaines, vos élus sont sollicités par des personnes dont le portrait-robot est le suivant : entre 30 et 40 années d'ancienneté, engagé, ayant des résultats dans leur mission et plus souvent concentré sur leur mission que sur le développement de leur réseau personnel.

Les mots utilisés sont toujours les mêmes : « plus projeté », « remplacé par un HP », « en mission », « pas de solution de la part du PDP », « mission de 6 mois en attendant », du jour au lendemain un futur qui s'obscurcit soudainement pour des personnes qualifiées de « bons éléments » et qui ne comprennent pas ce qui leur arrive.

La CFE-CGC distribue en ce moment sur les sites un livret très complet sur la gestion de fin de carrière et surtout de l'ensemble des dispositifs mis en place pour gérer cette étape et comment préparer son départ en retraite.



Pour retrouver le livret "Fin de Carrière" rendez-vous dans votre espace adhérent. Nouveau! des fiches pratiques sur les congés payés, les indemnités de rupture, le CDI, le cumul d'emploi...

Vos élus alertent également l'employeur sur de nombreux signes inquiétants concernant les dispositifs d'accompagnement. Les coûts seraient en train d'augmenter de manière importante et devront être, à l'avenir, mis sous contrainte (le dernier exemple à date concerne le dispositif de Mécénat de Compétences qui rencontrerait trop de succès). Encore une fois l'employeur refuse d'admettre que de plus en plus de séniors ont besoin de ces dispositifs d'accompagnement et que de les contraindre est une nouvelle fois une « cécité volontaire » de l'entreprise qui ne veut pas regarder en face la situation.

Nous ne pouvons qu'observer la dichotomie croissante chez nos patrons qui, à l'instar du MEDEF, ne comprennent pas pourquoi leurs employés ne veulent pas travailler plus longtemps et de l'autre font tout pour que leurs séniors partent le plus tôt possible, tout en leur offrant de moins en moins de perspectives.

La CFE-CGC souhaite continuer à porter ce sujet et mettre l'entreprise en face de ses contradictions pour trouver des solutions équilibrées qui permettent une meilleure gestion des fins de parcours professionnels.

D'ici là, si vous vous reconnaissez dans ce type de situation, faites-vous accompagner par vos élus. Il est important de ne pas « rester seul » et de bénéficier des conseils avisés de vos élus.



Fin de carrière :
un livret pour se préparer

+ IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

SOCIAL

Télétravail, reste maintenant à redonner envie de venir sur site un jour de plus



Pierre Pires

Avant même le début de la renégociation de l'accord Télétravail pour la France, prévu le 17 avril, une note parue sur Intranet le 2 avril annonçait l'intention du Groupe de limiter le Télétravail à 2 jours dans toutes les régions. Cette annonce a fixé un cadre et des limites avant même le début des discussions. À l'issue des négociations, le bilan reste en demi-teinte. Les salariés perdent un jour de télétravail hebdomadaire et sont contraints sur le télétravail occasionnel. Toutefois l'employeur s'engage à redonner du sens au travail en présentiel, en équipe.

Vos élus ont défendu vos intérêts avec détermination mais n'ont pas réussi à faire évoluer l'employeur sur trois points :

- ◆ **Réduction à 2 jours** de télétravail régulier par semaine et limitation à 10 jours/an pour le télétravail occasionnel.
- ◆ **Aucune revalorisation de l'indemnité télétravail** (toujours plafonnée à 250 €).

Cependant, Michelin a concédé à des assouplissements, à notre demande :

- **application progressive jusqu'au 31/12/2025** pour faciliter le retour au bureau avec un jour supplémentaire en présentiel et l'organisation personnelle.
- **demi-journées** de télétravail possibles, pour plus de flexibilité.

Qualité de Vie et Conditions de Travail, une équipe se met en place pour négocier



Nicolas Mirvault

Alors que l'accord Télétravail arrive à son terme. **Une nouvelle négociation s'ouvre pour un accord Santé au Travail, prévu à l'automne.** Une équipe pluridisciplinaire CFE-CGC se met au travail. Elle sera particulièrement vigilante sur les questions liées



- **facilité d'accès au télétravail dérogatoire** en cas de maladie, d'invalidité...
- **factures fractionnables** à hauteur de 250 €.
- **lancement d'un Pilote à l'usine de Roanne**, suivi via un outil GTA, pour la gestion du télétravail occasionnel.
- **création d'un guide salarié.**

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 ? suffisamment de bureaux et de salles de réunion ?

Aussi la CFE-CGC demande que le retour sur site soit préparé avec les équipes, concerté au sein des services et réellement centré sur le collectif et le sens à donner au travail en présentiel, sur site.

aux Risques Psychosociaux (RPS). Dans un contexte de crises économiques persistantes et de tensions internes croissantes, il est essentiel que la santé mentale et le bien être des salariés soient pris en compte de manière sérieuse et durable.

La CFE-CGC veillera à ce que ce nouvel accord soit ambitieux, protecteur et adapté aux réalités du terrain, en intégrant la parole des salariés à chaque étape.

SOCIAL

Alerte rouge dans les Régions Blanches B2C : surcharge, fatigue et Incompréhension



Nathalie Goldaraz

Un de nos articles paru en mai a suscité beaucoup de réactions parmi nos lecteurs. Cet article mettait en avant une situation critique au sein des équipes B2C des régions dites « blanches », les régions avec une saison "hiver" commerciale. Malgré deux week-ends prolongés récents, la fatigue et la pression étaient palpables.

Voici un commentaire laissé par un lecteur qui résume le sentiment général : *« Malheureusement, même pression de dingue à tous les étages de la fusée. On donne l'impression de courir comme un poulet sans tête. Faire toujours plus mais avec les mauvaises décisions. »*



La CFE-CGC a demandé un réel pilotage des actions à déployer et une gestion centralisée des informations diffusées aux commerciaux, pour rétablir un climat de travail serein et efficace.

Nous avons aussi déclenché une veille RPS afin de protéger les équipes concernées. Vos élus restent très vigilants sur les suites qui seront données à cette veille RPS.

CFE CGC + PRÉSENTS SUR LE TERRAIN

PLANET

Concilier l'engagement syndical et l'implication dans le collectif OnePlanet, c'est possible !



Aymeric Carlu,
Patrice Rota

Aymeric et Patrice sont deux élus de la CFE-CGC Michelin. Ils sont aussi membres actifs du collectif OnePlanet. Est-il possible de concilier les deux ? Pourquoi s'engager ? Nous avons posé les questions à Aymeric et à Patrice. Voici quelques extraits de leurs réponses.

« Ma sensibilité pour l'environnement et pour le sociétal font que je m'implique à titre personnel et professionnel dans des projets qui font sens, et qui me permettent d'apporter ma contribution au mal être de l'environnement et la souffrance de certaines personnes. C'est pour cela que j'ai décidé de rejoindre la CFE-CGC puis le collectif OnePlanet. Seul on peut s'essouffler, ensemble on est plus fort ! »

Patrice Rota

« Ma vision d'élu CFE-CGC, la connaissance du fonctionnement des instances, de certains rouages de l'entreprise, m'aident à informer au sein du collectif One Planet, et parfois à améliorer l'efficacité de nos actions. Ça me permet aussi de montrer qu'avant le « titre », nous, Elus ou OnePlanet, sommes avant tout des personnes, engagées pour des sujets qui nous tiennent à cœur, qui ne sont pas tous compartimentés. Si je prends le sujet Planète, il est très poreux avec le People. Mon rôle d'élu me permet ainsi de capter des signaux d'éco-anxiété par exemple et d'accompagner les personnes si besoin. »

Aymeric Carlu



Interview intégral d'Aymeric



Interview intégral de Patrice

ACCOMPAGNEMENT

Une équipe dédiée pour accompagner les salariés

La CFE-CGC a structuré un pôle de personnes expérimentées qui, chaque jour, sont à vos côtés pour vous conseiller et vous défendre.

Que vous ayez des questions sur votre carrière, des questions de compréhension des différents dispositifs (fin de carrière, GEPP, CET...), vous pouvez contacter notre équipe, une équipe dédiée, compétente et formée.



Une équipe pour vous accompagner au quotidien

VIE DE L'ENTREPRISE

La CFE-CGC change de Délégué Syndical Central



Depuis le 1^{er} mai, la CFE-CGC Michelin a changé de Délégué Syndical Central. Notre nouveau DSC est Jean-François Landemaine, ancien militaire de l'armée de l'air. Il a été manager dans l'industrie chez Michelin.

Jean-François (Jeff) anime la section CFE-CGC de Bourges depuis plusieurs années et participe déjà à de nombreuses instances nationales : CSEC, Comité Groupe... Jeff est aussi un membre actif du Pôle Finances de la section.

Il a contribué à des nombreuses négociations : intéressement, NAO, PSE de Cholet et Vannes.

Pour Jeff, l'engagement syndical doit être constructif et dans le dialogue. Il prône un syndicalisme moderne et équilibré basé sur une vision réaliste et factuelle.

Bref, un homme aux nombreux talents et qualités !

REVUE DE PRESSE



Lors du CSEC de mai, le cabinet Secafi a présenté les résultats 2024 du Groupe. Il en ressort que les SG&A (= frais généraux) de Michelin sont parmi les plus bas des manufacturiers. Une analyse décapante de notre pôle économie...



Il y a un an la CFE-CGC signalait, avec 2 autres organisations syndicales, l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Retrouvez-nous sur :

 Cfe-cgc Michelin

 CFE-CGC Michelin

 cfecgcmichelin

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

