

Compte-rendu du CSE Extra – GEPP

La réunion de CSE Extra consacrée aux mobilités externes dans le cadre de l'accord GEPP, s'est tenue ce lundi 1^{er} décembre.

L'instance avait à se prononcer sur les propositions de congé de mobilité dans 8 entités.

Bees (CBS/P)

Transfert de certaines activités CBS/P vers Bucarest en plusieurs vagues (Michelin et Moi, CRC, In Touch, Gestion Paie, chargés de relations employés).

6 tickets de congé mobilité. Le même nombre que sur la période précédente, alors que les volontaires ne se sont pas bousculés.

200 K - CATAROUX

Transfert des pneus Compétition Clients de C25 Cataroux, vers les Gravanches.

35 tickets de mobilité externe proposés. L'instance se montre très surprise du nombre très élevé de ces tickets. Même si certains salariés ont des projets vers l'extérieur et souhaitent quitter le groupe, nous avons un peu l'impression que la direction essaie de pousser les salariés hors de l'entreprise.

TRESORERIE EUROPE

Transfert de l'entité vers Bucarest. 19 postes supprimés.

10 tickets de mobilité externe.

BOOSTER

Révision de la mission des Achats en termes de rôles et de responsabilités.

L'ensemble des OS a refusé de se prononcer sur ce sujet. En effet, il semblerait que le projet ait changé de perspective en cours de route. Personne ne s'explique le nombre très élevé de **tickets proposés, à savoir 14**, alors que le projet n'aurait pas connu d'évolution selon la direction. Le CSE a demandé que ce sujet soit revu au niveau de la CSSCT des Carmes pour comprendre ces changements et convenir d'un ensemble de recommandations afin d'accompagner correctement les salariés.

DELTA

Transfert de l'équipe Business Support TAAS. 10 postes supprimés.

Ce projet illustre parfaitement ce que Michelin entend par synergie des équipes. En effet, les 2/3 de cette équipe ont déjà été envoyés au SSC de Bucarest en 2020/21. Il avait été décidé de garder une équipe en « front office » à Clermont. Aujourd'hui c'est cette dernière qui rejoint Bucarest pour regrouper les équipes, et permettre une meilleure collaboration entre elles !!!

4 tickets de mobilité.

ATHENA

Regroupement du CCC OE à Varsovie, dans la continuité du transfert des équipes de Karlsruhe vers la Pologne. 39 personnes sont concernées par cette délocalisation.

10 congés de mobilité.

DOMF/MOEU

Enjeu majeur, la baisse de 15 % des SG&A sur 2 ans, sur une base de 145 ETP, soit 22 ETP localisés à Clermont Ferrand. Il s'agit d'une réduction pure et simple des effectifs.

21 congés de mobilité sur des NRP de J à 0.

BAISSE DE PRODUCTION AUX GRAVANCHES.

Adaptation des volumes au vu de la baisse de la production en 2026. – 17 % par rapport à 2025, soit une prévision de 940 000 enveloppes.

Un accord de réactivité est en cours de négociation.

Ni cet accord, ni l'ajustement des effectifs ne garantissent la pérennité du site des Gravanches.

8 congés de mobilité.

Ces projets répondent dans la majorité des cas à une logique de réduction des coûts, avec une délocalisation vers Bucarest ou Varsovie à la clé. Les salariés de ces entités se trouvent tous dans l'obligation de se reclasser au sein de l'entreprise. Ou alors, ils ont accès au congé de mobilité négocié dans l'accord GEPP. Pour rappel, seuls 2 organisations syndicales ont signé cet accord. La CGT et la CFE-CGC ne l'ont pas signé.

Au fil des années, force est de constater que les tickets proposés, rencontrent peu de succès auprès des salariés concernés par ces réorganisations. Pour l'essentiel des équipiers qui ne s'inscrivent pas dans le congé de mobilité, il s'agit de retrouver un poste au sein de l'entreprise. Ce reclassement est de plus en plus compliqué sur les NRP O-N, puisque ces postes ont disparu au fur et à mesure des délocalisations.

Même si les PDP ont la possibilité de préempter les postes cela ne résout pas toutes les difficultés. La préemption n'a plus aucune efficacité lorsque les postes disponibles ne sont pas suffisants. Pour certains salariés, les missions plus ou moins longues deviennent monnaie courante.

Le contexte est très anxiogène pour tout le monde et quelques services sont suivis par la cellule de veille RPS, sans que celle-ci puisse apporter une réponse suffisante. Plus personne ne se sent à l'abri d'une suppression de poste, de l'agent au cadre.

De plus, avec la disparition des NRP P-O-N, la passerelle entre les postes industriels et tertiaire devient presque impossible.

L'accord GEPP comprend également un volet « formation ». Mais quel est aujourd'hui le pourcentage de salariés dont le poste a disparu, qui a pu s'inscrire dans une formation de longue durée pour faciliter le reclassement ? Il n'y a aucune information sur ce sujet.

Nous ne connaissons pas non plus le delta entre le gain économique escompté lors du démarrage du projet, et l'atterrissage final. L'instance n'a aucune visibilité, à moyen ou long terme sur le maintien de la qualité de service, le turn-over à Bucarest ou Varsovie.

Pour toutes ces raisons, la CGT a voté contre l'ensemble de ces projets, puisqu'il s'agit avant tout de suppressions de postes à Clermont-Ferrand.