

## Guerres, austérité, profits : même logique, mêmes victimes

Depuis des semaines, le gouvernement présente un budget d'une violence sociale sans précédent, qui fragilise les services publics et aggrave les inégalités. La menace d'un retour du 49,3 se profile.

Le gouvernement tape toujours sur les mêmes : les salariés, les retraités, les demandeurs d'emploi...

A contrario, les grandes entreprises continuent de bénéficier d'avantages fiscaux (211 milliards d'aides publiques par an distribuées aux entreprises privées, sans conditions et sans contrepartie). Nous y voyons une politique au service du capital contraire à la justice sociale. Contre ces réformes, nous appelons à la mobilisation de tous par la grève et la manifestation.

Ce que nous dénonçons au niveau de l'état, nous le retrouvons au sein de Michelin.

Malgré des profits colossaux, plus de 3 milliards en 2024, notre employeur poursuit une logique de rentabilité maximale au détriment de l'emploi et des territoires. Le groupe multiplie les restructurations et externalisations.

Derrière un discours de compétitivité, il entretient une concurrence entre ses propres sites dans le monde et déplace souvent ses activités vers des zones à bas coûts. Ses choix guidés par les dividendes versés aux actionnaires institutionnels et non pour ses salariés montre le désengagement social profond d'une entreprise qui

prétend encore incarner un modèle industriel responsable et social... Il y a de quoi en rire jaune !

Cette logique d'injustice sociale traverse les frontières et s'impose à l'international.

Partout dans le monde, les guerres se multiplient et frappent toujours les plus pauvres. Même en France, Fabien Mandon, chef d'Etat Major ose dire qu'il faut être prêt à accepter de perdre ses enfants».

Quelle honte !

Les conflits nourris par des logiques de pouvoir et de profits ne servent jamais l'intérêt des populations. Pendant que les bombes tombent, la misère et les inégalités gagnent du terrain. La CGT Michelin, fidèle à ses valeurs, dénoncent ces violences et réaffirme son engagement pour un monde de paix et de solidarité.

**On croit mourir pour la patrie, on meurt pour les industriels ! (Anatole France)**



### Dans ce numéro

Page 1 : Editorial

Page 2 : COP 30 : Aucune avancée notable

Page 3 : L'amiante, un danger, passé, présent, futur  
Harmonisation des horaires

Page 4 : Budget du CSE  
La relève est en marche

Page 5 : Congés de fractionnement

Page 6 et 7 : Actualités des sites Clermontois

Page 8 : Michelin : Crise sociale, impasse stratégique

### Agenda

10 décembre : Négociation 2 Fusion PLA / MFPM

18 décembre : CSE

7 janvier : CSEC

14-15 janvier : Négociation 3 Fusion PLA / MFPM

21-22 janvier : NAO

28-29 janvier : Négociation 4 Fusion PLA / MFPM

## COP 30 : AUCUNE AVANCEE NOTABLE

La COP 30 vient de se terminer au Brésil, à Belem, aux portes de l'Amazonie. **Le bilan est décevant** : pas de feuille de route claire pour sortir des énergies fossiles, une déclaration finale minimaliste, et une forte présence des lobbies fossiles dans les négociations. Ils étaient plus de 2000 cette année. Parallèlement de nombreux peuples autochtones se sont mobilisés contre l'extractivisme qui met en danger leur mode de vie.

Est-ce que ces sommets peuvent encore être crédibles quand les intérêts capitalistes pèsent si lourds. 30 ans de sommets et les émissions de CO2 n'ont toujours pas commencé à baisser. Faut-il rappeler que **36 entreprises** sont responsables de plus de **50 % des émissions de CO2**.

**Michelin ne se trouve pas en tête de liste, mais pèse tout de même 0,8 %.**

Le dérèglement du climat touche directement les salariés sur leur lieu de travail. Des données factuelles démontrent que de nombreux problèmes de santé touchant les travailleurs sont liés au changement climatique (cancers, maladies cardiovasculaires, maladies respiratoires, insuffisance rénale, troubles de la reproduction et problèmes de santé mentale, entre autres). Source OIT, 2024.

Chez Michelin, notamment en Roumanie, les travailleurs souffrent chaque année davantage des fortes chaleurs dans les ateliers. Les autres pays ne sont pas épargnés.

**Au sein de l'entreprise, la CGT porte de nombreuses revendications pour l'intérêt des travailleurs.**

- ◆ Le retour des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), avec l'ajout d'une compétence environnementale (CHSCTE), qui devraient être renforcés par la création d'un **droit d'alerte environnemental du CSE** ;
- ◆ L'intégration des effets climatiques dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- ◆ La prise en compte dans chaque entreprise des **fortes chaleurs** notamment comme **facteur de risque professionnel** ;
- ◆ Un plan ambitieux pour la santé au travail face aux impacts climatiques : création d'un fonds de prévention des risques climatiques en entreprise, **reconnaissance des maladies liées au climat comme maladies professionnelles**, embauche de médecins du travail...
- ◆ Un cadre strict de conditionnalité des aides publiques versées aux entreprises, fondé sur **des critères économiques (emplois de qualité en territoire), sociaux et Environnementaux** ;
- ◆ Une contribution à la hauteur de leurs moyens des pays riches et historiquement responsables du réchauffement.



## L'AMIANTE, UN DANGER PASSE, PRESENT, FUTUR

L'amiante a connu une large utilisation au lendemain de la guerre en raison de ses propriétés thermiques et phoniques, de sa résistance au feu et aux produits chimiques. Il ne coûtait pas cher et se travaillait facilement.

Michelin l'a aussi utilisé sur ses différents sites. De nombreux salariés ont été fortement exposés à l'inhalation de fibres d'amiante cancérogènes et même une inhalation à faibles doses peut provoquer des maladies graves. C'est dans cette population qu'aujourd'hui, encore, se déclarent des fibroses et des cancers.

### **Le risque demeure.**

Longtemps après l'interdiction de l'amiante, les expositions passées provoquent de nouvelles victimes trente, quarante ou cinquante ans après.

On le constate aujourd'hui avec d'anciens sala-

riés retraités Michelin, atteints de maladies graves entraînant leur décès.

Les maladies provoquées par l'amiante sont essentiellement de deux types, les fibroses pleurales (plaques pleurales, épaissement pleural) et les cancers du poumon et de la plèvre (cancer broncho-pulmonaire, mésothéliome). Ces maladies rentrent dans les tableaux de maladies professionnelles N° 30 et 30 bis.

### **Le suivi post-professionnel.**

Les salariés ayant été exposés à l'amiante, bénéficient à la retraite, d'un suivi post-professionnel. Pour cela, il convient d'en faire la demande, à voir avec son médecin traitant ou bien se rapprocher d'une association de défense de victimes de l'amiante. Vous pouvez aussi contacter un élu de la CGT.

## **Harmonisation des horaires sur les sites clermontois : la CGT saisit la direction**

A la suite des nombreuses préoccupations exprimées par les salariés concernant les disparités d'horaires de fin de journée entre les différents sites de Clermont-Ferrand, la CGT a officiellement interpellé la direction.

Nous avons adressé une lettre ouverte au Responsable des relations sociales de Clermont-Ferrand pour demander l'harmonisation de la fin de journée à 16h20 pour l'ensemble des sites.

Cette démarche vise à instaurer plus d'équité pour tous les salariés et à contribuer à une meilleure qualité de vie au travail.

Le sujet a été inscrit à l'ordre du jour de plusieurs Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) et y sera prochainement discuté.

Pour l'heure, nous n'avons pas encore eu de réponse écrite de la direction.

Votre soutien est essentiel : N'hésitez pas à aborder cette question avec votre hiérarchie pour appuyer notre démarche et aider à convaincre l'entreprise du bien-fondé de notre demande.

***Vous trouverez la lettre ouverte transmise à la direction sur notre site sous la rubrique « Publications »***

[La CGT Michelin – Demande officielle d'harmonisation des horaires de travail sur les sites clermontois](#)

## BUDGET DU CSE : GARDER LE CAP ET RAPPELER L'ESSENTIEL

La CGT Michelin souhaite revenir sur certaines prises de position récentes autour du budget du CSE. Il nous semble important de rappeler le sens du projet du CSE et la manière dont ce budget a été construit.

D'une manière générale, les CSE s'inscrivent dans une démarche d'Economie Sociale et Solidaire. La position du CSE Michelin n'est donc pas anecdotique. Son projet détermine la cohérence de toutes les actions.

L'objectif est simple : proposer des activités accessibles, utiles et responsables, qui bénéficient réellement à l'ensemble des salariés. Dans ce cadre, il est évident que le remboursement des billets d'avion ou les prestations très haut de gamme ne rentrent pas dans le projet du CSE. Ce n'est pas le rôle du CSE de distribuer du pouvoir d'achat, mais d'offrir des activités pour tous, et de garantir que la dotation versée par l'entreprise soit utilisée de manière responsable et équitable.

Nous tenons également à rappeler un point essentiel : le budget 2026 n'est pas le projet d'une seule organisation syndicale.

**Il a été discuté et validé en première instance par le Bureau du CSE, qui réunit les quatre organisations syndicales représentatives au sein de la MFPM : CFE-CGC, CFDT, CGT et SUD.**

Chaque organisation a amené ses propositions. Pour certains sujets, il a été plus difficile de trouver un accord. Mais tout le budget a été établi dans la concertation pour aboutir à une décision finale. Parler du budget comme s'il émanait d'un seul syndicat ou d'un seul camp n'a donc pas de sens.

Le budget 2026 doit prendre en compte la baisse de la dotation de l'entreprise. Cette dotation est calculée sur la masse salariale (1,25 %). Et Michelin refuse d'augmenter ce pourcentage, alors que les activités et les prestations proposées ont vu leur prix grimper ces dernières années.

Il a donc fallu prendre certaines décisions pour limiter le déficit. Et nous pensons qu'un équilibre a été trouvé pour satisfaire l'ensemble des salariés.

Nous continuerons de défendre un CSE accessible, responsable et solidaire, fidèle à ses valeurs, au service de toutes et tous.

## LA RELEVÉ EST EN MARCHÉ

### La CGT Michelin se renforce !

Face aux défis du monde du travail, il est temps de donner la parole à la nouvelle génération. Nous lançons donc **la section jeunes** : un lieu d'action, un espace d'écoute et de solidarité pour tous ceux qui débutent leur parcours professionnel.

Les jeunes sont confrontés à la précarité (bas salaires, intérim, CDD, pression de la hiérarchie), ils veulent faire entendre leur voix, être formés et être acteurs de leur avenir. Les jeunes sont aussi le futur de notre syndicat et sont prêts à se battre pour préserver les droits des salariés.

Bien sûr, nous nous appuyons sur l'expérience des anciens militants tout en y apportant notre propre énergie. Vous avez moins de 35 ans ? **REJOIGNEZ-NOUS ! Ensemble, nous construirons une CGT plus forte afin de faire face aux défis futurs.**



### Contact

**Davy Oustelandt—06.78.47.15.17**

**Délégué Syndical, membre du collectif jeunes.**

## CONGES DE FRACTIONNEMENT

### La CGT obtient gain de cause à Ladoux et La Combaude !

Après l'intervention des élus CGT, la direction a confirmé l'octroi des jours de congés supplémentaires de fractionnement pour les années 2022, 2023 et 2024.

Ces jours, longtemps oubliés, sont désormais rétablis pour celles et ceux qui en ont fait la demande.

### C'est quoi les congés de fractionnement ?

Le fractionnement concerne uniquement les congés annuels (CA), c'est-à-dire les 4 premières semaines de congés payés prévues par la loi.

La 5<sup>e</sup> semaine, les JDR ou tout autre type de congé ne sont pas concernés. La période légale de prise des congés annuels s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Dès qu'un salarié prend des CA en dehors de cette période, il a droit à des jours supplémentaires de congés, appelés *jours de fractionnement* :

- 1 jour supplémentaire s'il a pris entre 3 et 5 jours de CA hors période légale,
- 2 jours supplémentaires s'il a pris 6 jours ou plus de CA hors période légale.

C'est un droit, qu'il s'agisse d'un choix du salarié ou d'un positionnement planifié. Il est prévu par le Code du travail et ne dépend d'aucune autorisation particulière.

La prescription légale permet de réclamer vos jours de fractionnement jusqu'à 3 ans en arrière.

En 2025, il est donc possible de récupérer jusqu'à 6 jours pour les années 2022, 2023 et 2024, si les conditions sont remplies.

### Validation officielle à Ladoux et La Combaude

Grâce à l'action des élus CGT, les demandes de congés de fractionnement ont été validées sur les sites de Ladoux et de La Combaude. Selon les situations individuelles, les salariés ont pu récupérer entre 1 et 6 jours de congés supplémentaires.

Ces jours devront être posés avant le 31 mars 2026 et seront saisis en congés supplémentaires. Il est important de se rapprocher rapidement de vos élus CGT pour connaître la démarche à suivre : les élus se chargeront de constituer les dossiers et d'accompagner chaque salarié dans la demande.

### Une victoire collective portée par la CGT

La CGT s'est mobilisée pour faire reconnaître ce droit légal, trop souvent méconnu.

Grâce à l'action syndicale, de nombreux salariés ont pu récupérer leurs droits, parfois perdus depuis plusieurs années.

**C'est une victoire concrète et un rappel que rien ne se gagne sans action collective !**





## CATAROUX

### C2 logistique : Des caristes victimes d'atteinte à la dignité

Depuis quelques semaines, les caristes de la logistique voient leurs noms apparaître sur l'ordinateur de l'OR, dès qu'ils commettent une erreur.

Pourtant, le code du travail stipule à l'article L.1121-1 qu'**afficher publiquement les erreurs et les noms expose les salariés à l'humiliation ou à la stigmatisation. Cela est généralement considéré comme une atteinte à la dignité et donc illégal.**

Cette situation dérange bon nombre de salariés du secteur. La CGT est donc intervenue pour mettre fin à cette pratique qui pourrait engendrer des Risques Psycho-sociaux. A l'avenir, les numéros de matricule remplaceront les noms. Il semblerait que ce soit tout aussi illégal. Nous continuerons de suivre cette affaire, pour que ce genre de choses cesse une bonne fois pour toute.

### Ambiance délétère sur Y20

Sur Y20, la maîtrise fait régner la terreur dans l'atelier. Voici quelques exemples de ces méthodes nuisibles

- Dire bonjour à des salariés tranquillement, puis sournoisement contacter leur chef pour lui dire qu'ils portaient mal les EPI. Drôle de méthode !
- Chronométrer lors d'un moment convivial, en l'occurrence des viennoiseries pour un anniversaire.
- Convoquer et menacer de sanctions futures.

Voici le triste bilan du système managérial d'un oiseau de mauvais augures qui, lorsque qu'il était à la caisse, au bas de l'échelle, était loin d'être exemplaire. Il serait de bon ton qu'il se souvienne d'où il vient !

## COMBAUDE

### Les « Intouchables »

Depuis la mise en place des LSR, règles décriées pour leurs utilisations d'aide à la sanction, une nouvelle caste est apparue « **les intouchables** ». Ce sont des personnes qui peuvent se permettre d'enfreindre ces règles en toute liberté tout en ayant l'assurance d'une impunité totale. Nous les positionnerons plus du côté des managers, ceux-ci même qui rabâchent quotidiennement du bien-fondé et de l'utilité de respecter ces prérogatives .

A ce jour, plus de la moitié des managers de MMS / COMBAUDE ont été pris sur le fait d'enfreindre des zones délimitées par de la rubalise, par contre, une personne intervenant dans cette activité s'est vu être mise à pied 3 jours pour le non-respect de ces mêmes règles.

Nous ne demandons pas de sanctions à tout va, seulement plus de pédagogie et surtout le même traitement pour tous.

### PAAS ou pas PAAS

Le programme PAAS devait être un beau projet pour uniformiser les systèmes de badges sur le périmètre clermontois, sauf qu'au fil du temps certains sites ont décidé d'en stopper la mise en place, voire de ne pas monter à bord de ce projet.

Le coût de cette modification n'est pas anodin, on entend parler d'un projet initial à plus de 700 K€.

Les restrictions budgétaires demandées par nos responsables ont peut-être eu raison de ce projet, mais nous subissons les méfaits de ce projet inabouti et pénalisant pour les salariés des sites ou la mise en place a été stoppé. Les deux badges sont nécessaires pour entrer sur site et pénétrer dans son périmètre de travail. Si vous voulez accéder à tous les sites clermontois, pas moins de 4 badges vous seront nécessaires, c'est vrai que Noël approchant, cela nous fera une belle guirlande.

## GRAVANCHES

### INACCEPTABLE !

Aux Gravanches, l'entreprise voudrait nous imposer une flexibilité accrue au nom de la fluctuation des ventes et de la « compétitivité » du site. Selon elle, nous devrions accepter comme une évidence que ce serait à nous d'adapter nos horaires ou nos périodes de travail aux besoins de l'entreprise. Peu lui importe nos contraintes personnelles (vacances scolaires, rendez-vous médicaux, enfants malades) qui nécessitent d'utiliser les JDR.

**A l'heure où nous écrivons ces lignes, un accord sur la « réactivité » est en cours de « négociations ».**

En voici les grandes lignes :

- ◆ Le calendrier annuel de GRV prévoirait des jours non travaillés répartis dans l'année.
- ◆ Au fil de l'année, l'entreprise pourrait ne nous informer que 14 jours à l'avance si le calendrier est modifié.
- ◆ Chaque année, l'entreprise nous prendrait, en début d'année, une grande partie de nos JDR (10 sur 14 en 3x8 et 2x4, 3 sur 4 en EFS) pour alimenter son « compteur réactivité ».
- ◆ S'il y a moins de jours non travaillés que prévu, les JDR « non utilisés » resteraient bloqués dans ce compteur pour les années suivantes.
- ◆ S'il y a plus de jours non travaillés, le compteur passerait en négatif. Nous serions redevables de jours à l'entreprise !

Quand il y avait beaucoup de demandes « du marché », il fallait produire au maximum et, régulièrement, on nous refusait des congés. Michelin a profité de ces ventes pour augmenter ses prix et engranger des profits énormes grâce à notre travail et à notre engagement. Mais nos salaires n'ont pas suivi la hausse des prix. Alors, quand la production est plus faible, pourquoi devrions-nous faire encore des efforts ?

Certaines organisations syndicales semblent prêtes à capituler en signant un tel accord. Après deux réunions, il n'est même plus question d'un abondement.

**Mais nos JDR ne sont pas un cadeau de l'entreprise. Ils sont une compensation partielle du fait que nous travaillons 40h par semaine au lieu de 35h.**

**Beaucoup de salariés des Gravanches n'acceptent pas de se faire confisquer ces JDR.**

**La CGT ne sera pas signataire d'un tel recul !**



Ce mois de novembre marque encore une période sombre pour l'emploi au sein du groupe Michelin. L'annonce de l'arrêt définitif de sa filiale Watèa, qui devait proposer des solutions de mobilité électrique pour les professionnels, se traduit par la suppression de 45 emplois. C'est une dure réalité pour les salariés, dont certains avaient été recrutés dans d'autres entreprises, et pour lesquels il n'est toujours pas clair qu'un reclassement au sein du groupe soit possible.

Mais ce revers reflète un échec stratégique. La diversification, censée stimuler la croissance, ne semble pas porter ses fruits. Watèa, Aranèa (autre filiale de services créés puis fermées par le groupe) sont deux exemples particulièrement symptomatiques. À cela s'ajoutent les difficultés persistantes de Symbio, la coentreprise hydrogène de Michelin, qui inquiète sérieusement, notamment depuis que Stellantis, principal client et co-actionnaire, a annoncé des changements majeurs.

Par ailleurs, la stratégie orientée « valeur », qui a poussé les forces de vente à privilégier la marge au détriment du volume, a entraîné des baisses sensibles de volumes de vente. Renverser cette dynamique semble désormais extrêmement difficile sans revoir à la baisse les marges, ce qui va à l'encontre de la volonté des actionnaires.

Alors face à tous ces échecs, une question cruciale se pose : les dirigeants du conseil exécutif ont-ils la vision stratégique requise pour relever les défis actuels ?

Combien de temps les salariés, qu'ils soient agents ou cadres, devront-ils subir des décisions qui semblent déconnectées de la réalité du terrain ?

Les salariés de Michelin connaissent bien leur entreprise et ses capacités. Ils voient que les suppressions d'emploi dans tous les services engendrent des prises de décision dégradées et une diminution de la qualité du travail. A l'inverse, si leur voix était mieux entendue, ils pourraient proposer des idées plus sensées : de meilleures solutions pour concevoir nos produits et services, les produire efficacement, et les vendre de façon plus durable.

Il est grand temps que la direction abandonne son dogmatisme — qui se traduit par des réductions d'effectifs et des investissements limités pour satisfaire la voracité des actionnaires —, au profit d'un véritable dialogue avec ceux qui font le succès de Michelin : ses salariés. Leur expérience et leur engagement sont des atouts trop précieux pour continuer à être négligés.

SUIVEZ-NOUS SUR LE SITE SUIVANT

[Options, le journal de l'Union générale des ingénieurs, cadres, et techniciens de la CGT.](#)



**REJOIGNEZ LA CGT, LE SYNDICAT DE TOUS LES SALARIES**

**Site internet :**

**[www.cgtmichelin.fr](http://www.cgtmichelin.fr)**



**Pour adhérer en ligne : Rubrique « se syndiquer »**

**CONTACTS →**

**Pour joindre le syndicat**

**04 73 36 07 71  
[contact@cgtmichelin.fr](mailto:contact@cgtmichelin.fr)**

**Romain Baciak : 06.47.76.40.32**  
**Laurence Schlienger : 07.63.33.16.76**  
**Hervé Charnet : 06.80.44.60.22**  
**Eric Gouttebaron : 06.31.34.88.63**  
**Gérald Lobo : 06.67.69.56.55**  
**Benjamin Kleiber : 06.58.03.18.93**  
**Jean Michel Maubert : 06.59.51.11.25**