



# L'Action



JOURNAL DU SYNDICAT CGT MICHELIN

Mars 2026 · n° 461

## Face aux guerres du monde, la voix des travailleurs doit porter .

La guerre est redevenue l'horizon banal de l'actualité mondiale. Les bombes tombent, les civils fuient, les frontières se ferment, et pendant ce temps, les marchands d'armes prospèrent. Les puissances s'affrontent par peuples interposés, redessinant leurs sphères d'influence au mépris des travailleurs qui paient le prix fort.

Les guerres contemporaines sont indissociables d'un système économique mondialisé fondé sur la concurrence acharnée pour les ressources, les routes commerciales, l'énergie, les matières premières. Derrière les discours sur la sécurité ou la défense des valeurs se jouent des intérêts industriels, financiers et stratégiques. Et quand les États s'arment, ce sont les budgets sociaux qui reculent.

Partout, on demande aux travailleurs de "faire bloc" derrière leur gouvernement. On invoque l'unité nationale pendant qu'on prépare des plans d'austérité. On glorifie l'effort de guerre tandis que les salaires stagnent et que les services publics se délitent. En France comme ailleurs, les milliards pour l'armement surgissent soudainement, alors qu'on nous expliquait hier encore qu'il n'y avait "pas d'argent magique" pour les hôpitaux, les écoles ou les retraites

Le rôle d'un syndicalisme de lutte comme la CGT, n'est pas d'accompagner cette fuite en avant militariste. Il est de défendre une position claire : les travailleurs n'ont rien à gagner dans les guerres des puissants, ils partagent la même condition d'exploités. Les frontières ne devraient pas effacer cette solidarité de classe.

L'histoire du mouvement ouvrier nous enseigne que, lorsque les travailleurs se laissent enrôler dans l'union sacrée, ils en sortent toujours affaiblis. À l'inverse, lorsque les syndicats portent haut l'exigence de paix, de justice sociale et d'internationalisme, ils ouvrent une perspective émancipatrice.

Face au fracas des armes, faisons entendre une autre voix : celle de la solidarité internationale des travailleurs, celle du refus de sacrifier les peuples aux intérêts des puissances, celle d'un monde où les richesses servent à vivre dignement, pas à détruire.

SOMMAIRE

Editorial .....	1
Bilan Menegaux.....	2
Actu des sites ..	3 à 7
CGT UGICT.....	8

AGENDA

28/04	Commission de suivi télétravail
29/04	Commission de suivi accord handicap
20/05	Commission 13 suivi des projets PSE Cholet et Vannes
28/05	Commission de suivi des Accords PERO PERCOL
02/06	Négo révision accord article 83 agents
10/06	CSEC
17/06	Négo 1 GEPP
29 & 30/06	Négo 2 GEPP



## BILAN MENEGAUX

Depuis 2019, sous la direction de Menegaux, Michelin a engagé une politique de restructurations massives qui s'est traduite par la suppression ou la menace de suppression de plus de 6 000 emplois dans le monde. Ce bilan social est en totale contradiction avec le discours officiel de l'entreprise sur sa «responsabilité sociale». En France, ce sont des milliers d'emplois qui ont été supprimés ou programmés, avec des fermetures de sites emblématiques à Cholet, Vannes et La Roche-sur-Yon entre 2019 et 2026. En Allemagne, plus de 1 500 postes ont disparu à la suite d'une vague de restructurations et de fermetures de sites européens. Dans les Amériques, plus de 2 000 emplois ont été impactés par des arrêts de production aux États-Unis et des fermetures de sites au Mexique et au Brésil. Partout, la même logique s'impose : celle de la rentabilité financière au détriment de l'humain, des territoires et du savoir-faire industriel. Michelin reste bénéficiaire et continue de verser des dividendes à ses actionnaires, malgré les conséquences sociales lourdes de ces décisions.

## Start-up « Fossoyeurs »

Monsieur Menegaux, Président du groupe Michelin, Lorsque votre mandature arrivera à sa fin, chacun pourra dresser le bilan: - fermetures d'usines, -suppressions d'emplois, -territoires industriels sacrifiés. La CGT, fidèle à son rôle de force de proposition, se permet donc de vous suggérer une orientation professionnelle cohérente avec votre action passée. Au regard de votre expérience reconnue dans l'art d'enterrer des sites industriels, un poste dans le secteur des pompes funèbres pourrait légitimement être envisagé. Nous vous encourageons à consulter le job-posting sur in-touch afin d'identifier des opportunités de carrière potentielles. Un droit de préemption vous sera évidemment accordé. De son côté, la CGT continuera à défendre l'emploi, l'outil industriel et l'avenir des salariés.



**1,6 MILLIARD DE BÉNÉFICES EN 2025**  
**87% REVERSÉS AUX ACTIONNAIRES**



Carte à collectionner: n° 00001



## CLERMONT-FERRAND

Pour justifier l'austérité de cette année 2026, la direction nous ressort son grand refrain :

*"Entre 2021 et 2025, nous vous avons augmenté de 26 % face à une inflation de 18 %".*

Ce chiffre de 26 % est une pure manipulation. Depuis 5 ans, la direction applique une règle de calcul qui ferait bondir n'importe quel instituteur : une erreur de niveau primaire que l'on tente de nous vendre comme une vérité économique.

Pour gonfler ses annonces, l'entreprise additionne des pourcentages qui n'ont rien à voir ensemble :

- Elle prend les augmentations du salaire de base que, pour certaines, tout le monde n'aura pas.
- Elle y ajoute l'évolution de la prime d'ancienneté.
- Le problème ? On ne peut pas additionner des taux qui ne portent pas sur la même somme. C'est une faute de mathématique élémentaire : on n'additionne pas les pneus et les chambres à air.

En répétant ce tour de passe-passe chaque année depuis 5 ans, la direction s'est inventé un total de 26 % qui ne correspond à la réalité de personne sur son bulletin de paie.

Aujourd'hui, la direction utilise ce chiffre imaginaire comme une excuse pour nous imposer une année de misère :

- AGENTS : 1 % seulement.
- COLLABORATEURS & CADRES : 0 %.

Leur argument est simple :

*"On a été trop généreux pendant 5 ans, alors en 2026, c'est ceinture !".*

C'est utiliser une erreur de calcul volontaire pour justifier une baisse réelle de notre pouvoir d'achat.

L'inflation de 18 %, elle, ne triche pas : elle s'est appliquée sur 100 % de nos factures et de nos courses. Les augmentations de Michelin, calculées avec leurs méthodes de prestidigitateur, n'ont jamais couvert la totalité de notre salaire.

La direction doit revoir sa copie et arrêter les mathématiques de science-fiction.

**NOTRE POUVOIR D'ACHAT N'EST PAS UNE VARIABLE D'AJUSTEMENT COMPTABLE !**

## CATAROUX

### Cataroux Plan Annuel 2026

Lors du PA, la direction nous a félicité. Excellent résultats en qualité, pertes matières, accidents de travail...

Beaucoup de remerciements pour les efforts fournis, en nous demandant de faire aussi bien voir mieux pour 2026.

Prévisions pour cette année 180 000 enveloppes, pour 2027 140 000 et seulement 75 000 pour 2028. La fin de C2 voir de Cataroux serait-elle déjà programmée. Rien n'est moins sûr.

De nombreux salariés de cet atelier vont être mutés à GRV parfois sous la pression, avec la contrainte de subir un accord de réactivité toxique et nocif pour leurs vie professionnel et familiale, signé par deux organisations syndicales (CFE CGC et CFDT).

Tous ces excellents résultats pour avoir des augmentations inexistantes.

Ce n'est pas avec des mercis que l'on paie nos factures.

## BLANZY

### Contexte actuel et enjeux chez Michelin Blanzly

Après le feuilleton du « mercato » qui a vu le directeur, le responsable HSE, un responsable EP, un technicien EP, quitter Michelin suivi par le grand retour, de surcroît avec une promotion, du « Messi(e) » providentiel qui mentait sur l'état des crémaillères, la CGT UMO attend de voir si un changement de directeur peut apporter des volumes et un esprit industriel dans l'équipe de direction.

### Problèmes persistants

Malgré les recommandations de l'inspection du travail, Michelin continue de minimiser les problèmes liés aux cancers professionnels et entrave le CSE en ne divulguant pas les noms des employés concernés. La situation dans nos ateliers est préoccupante, avec une activité réduite à la moitié de sa capacité maximale, ce qui menace nos emplois.

L'atelier Z fait face à des difficultés persistantes sous la pression constante de la direction clermontoise. L'automatisation des équipements industriels, combinée à un manque de maîtrise de leur fonctionnement, empêche l'atelier GC d'atteindre ses objectifs de production, avec des volumes largement en deçà des attentes.

### Défis dans les ateliers

L'atelier de calandrage ZP peine à récupérer des volumes suffisants, tandis que l'atelier PK fonctionne encore avec une seule équipe. Bien que les départs de feu soient maîtrisés par le personnel, les problèmes récurrents de gestion des risques menacent la sécurité des employés. Les récentes évacuations ont été catastrophiques, mettant en évidence de graves dysfonctionnements et un manque de réactivité face aux alertes des représentants CGT locaux, sans qu'aucun plan d'action correctif ne soit établi.

## BOURGES

### Des investissements pour 2026

Après des années d'incertitudes autour de l'avenir du site, la direction annonce un plan d'investissement majeur destiné à renforcer la production.

Une enveloppe d'au moins 15 millions d'euros permettra de moderniser les installations et de viser une hausse de production de 20 % d'ici 2026.

La CGT estime que ces moyens doivent d'abord servir à fiabiliser les équipements et à améliorer les conditions de travail. Plus de 100 recrutements sont aussi prévus en 2026 afin d'accompagner cette montée en activité, une nouvelle accueillie positivement malgré les difficultés techniques persistantes.

La CGT espère que ce plan renforcera durablement l'emploi et le rôle économique du site.





## LE PUY

### Retour sur les avancées majeures et les combats à venir

#### **Un accord 3x8 logistique sans EFS :**

une victoire construite collectivement. La CGT a permis la signature de l'accord 3x8 logistique sans EFS ; ce qui constitue une avancée majeure pour les équipes. Cet accord, obtenu après un travail patient, rigoureux et déterminé, garantit une organisation du travail plus juste, plus lisible et mieux adaptée aux réalités du terrain. La CGT a su ainsi défendre une position claire : préserver les conditions de travail, éviter les dérives organisationnelles et sécuriser les équipes.

#### **Enquête risques psychosociaux (RPS) : \***

un vote obtenu pour protéger la santé mentale des salariés, incluant l'atelier cuisson. Face aux signaux préoccupants remontés par plusieurs secteurs, la CGT a porté avec force la nécessité d'une enquête sur les risques psychosociaux. Le vote obtenu marque une étape déterminante : il ouvre la voie à un diagnostic sérieux, indépendant et indispensable pour comprendre les causes profondes des tensions, des épuisements et des dysfonctionnements organisationnels.

L'atelier cuisson, particulièrement touché ces derniers mois, fait pleinement partie de ce périmètre. Les difficultés rencontrées, les pressions, les charges de travail et les impacts sur la santé mentale y ont été clairement identifiés. La CGT s'est mobilisée sur le terrain, a soutenu les équipes et a exigé que leur mal-être soit pris en compte.

#### **Matériel du laboratoire renouvelé :**

une amélioration concrète issue d'une enquête CSSCT

À la suite d'une enquête CSSCT demandée par la CGT, le diagnostic a été clair : une partie du matériel du laboratoire était obsolète, inadaptée et source de difficultés pour les équipes. Grâce à cette démarche, les équipements ont été remplacés et modernisés. Cette mise à niveau représente une amélioration concrète des conditions de travail.

#### **Arrêt de l'atelier classique (pavé 70) : une transition majeure**

Cette année, l'arrêt de l'atelier classique marque un moment décisif pour le site. La CGT restera mobilisée pour soutenir les salariés concernés, garantir la transparence, défendre les emplois et anticiper les effets sur l'organisation.

Cette transition doit être menée dans le respect des personnes, avec des engagements fermes de la direction et un suivi sérieux des impacts sur les autres ateliers.

#### **Cancers sur le site du Puy : un combat indispensable pour la vérité et la santé**

Un dossier grave s'impose : les cas de cancers sur le site du Puy. La CGT refuse que ces situations demeurent dans l'ombre. La santé des travailleurs n'est pas négociable et chaque cas requiert transparence, expertise et reconnaissance.

Le syndicat poursuivra ce combat avec force :

- exigence d'informations claires,
- recours aux instances compétentes,
- accompagnement des salariés concernés.

Ce sujet dépasse le cadre du site : il touche à la responsabilité de l'entreprise, à une prévention réelle des risques et au respect dû à travailleur.

Entre les avancées obtenues, les soutiens apportés et les combats encore à mener, la CGT du Puy- en-Velay démontre qu' un syndicat peut être force de proposition, garant des droits et acteur de progrès social.



## JOUÉ LES TOURS

**Michelin Joué les Tours**

**1980 : 4 000 salariés**

**2026 : 150 salariés**

Beaucoup d'entre vous connaissent cette usine construite en 1961 à Joué-lès-Tours. Un des fleurons de l'industrie tourangelle, gros pourvoyeur d'emplois dans le 37. Malheureusement aujourd'hui, c'est un symbole de la casse industrielle.

L'année 2025 a été marquée par un accident mortel : un salarié sous-traitant, dans une sous-station. L'enquête a conclu à une mort naturelle.

Fin 2025, une panne électrique a nécessité la location de groupes électrogènes énormes pendant une semaine et plusieurs milliers de litres de fuel. Socialement, 5 jours d'activité partielle pour les agents et certains collaborateurs, pendant que l'équipe de direction « gérait la crise ».

Les 150 « bibs » de 2026 travaillent dans différents ateliers, à UJO :

Un atelier de fabrication de membranes de cuisson (CAP). Nos partenaires sont les usines de fabrication (pour la cuisson des pneus). Le développement d'une deuxième presse à injection est en cours. La production annoncée pour 2026 est en légère baisse. L'atelier travaille en 3x8 sans samedi. Principales inquiétudes : recrutement et pérennité du site.

Un atelier d'assemblages textiles et métalliques (ZP). Nos principaux partenaires sont les usines de Troyes, les usines espagnoles et italiennes. Notre sort est lié à leur activité. La production annoncée pour 2026 est en baisse d'environ 10 %. L'atelier travaille actuellement en 2x8 sans samedi depuis un an. Principales inquiétudes : pérennité de l'activité et du site.

Les services TEC (maintenance) et supports complètent les effectifs.

## GOLBEY

**Investissements annoncés, forte sollicitation...  
des garanties nécessaires pour les salariés.**

Michelin a annoncé un programme de 7,5 millions d'euros d'investissements en 2025 sur son site de Golbey, dans les Vosges. Cette usine, qui compte environ 389 salariés, fabrique des renforts métalliques indispensables à la production de pneus.

Ces investissements visent à moderniser certains équipements, à augmenter les capacités de production et à intégrer davantage de matières recyclées, comme l'acier recyclé. La direction met également en avant des objectifs environnementaux importants, comme la volonté de diviser par deux la consommation d'eau d'ici 2030, ainsi qu'une réduction des émissions directes de CO<sub>2</sub> sur le site.

Dans le même temps, la situation industrielle de Golbey reste marquée par de profondes évolutions. Le transfert des volumes liés à la fermeture de Vannes ne permettra pas de retrouver le niveau d'activité d'avant la période COVID. Les volumes sont désormais répartis entre plusieurs pays (Golbey, Espagne, Italie, Roumanie), ce qui fragilise la visibilité à moyen terme.

Par ailleurs, une crise d'approvisionnement sur les tringles met actuellement Golbey sous forte pression, car d'autres sites, notamment au Brésil, ne parviennent pas à compenser. La demande est forte, ce qui entraîne une charge importante pour les équipes.

Pour la CGT, ces transformations industrielles et ces annonces d'investissements doivent impérativement s'accompagner de garanties concrètes sur l'emploi, les effectifs, les conditions de travail, la formation et la reconnaissance salariale. La direction reconnaît elle-même au niveau européen qu'une usine qui fonctionne durablement sous ses capacités se retrouve en situation de risque, et qu'aucun site n'est à l'abri à horizon de dix ans.

La CGT rappelle donc une exigence simple : des investissements oui, mais avec des garanties sociales et du respect pour celles et ceux qui font tourner l'usine au quotidien.



## Fusion - rien ne va

Des négociations de fusion ressemblant fortement à des revendications MFPM. Les avantages salariés obtenus à PLA, perdus à la MFPM pour certains lors des accords 35 h (comme les congés d'ancienneté), sont désormais au centre des discussions. Ces échanges n'ont pas pour but d'obtenir la subrogation pour les salariés Michelin au détriment des salariés PLA sur d'autres acquis.

Ce point a d'ailleurs été soulevé par le représentant syndical CFDT local, à qui il a été répondu que la CGT Michelin ne partage pas ce discours et qu'il devrait plutôt se tourner vers ses instances nationales. Il est clair que PLA possédait des avantages réels, qui ne seront jamais totalement compensés.

Certaines pratiques interrogent aussi la CGT Michelin, comme la possibilité de passer du 3x8 à l'EFS sans avenant, avec des modes de majoration difficiles à comprendre. Ou pire encore, quand Michelin réclame aux salariés PLA le remboursement d'avances de congés de plusieurs années, alors même que la prescription légale de trois ans devrait s'appliquer. Mais lorsque ce sont les salariés MFPM qui attendent le paiement de jours de congés de fractionnement pourtant dus, là, la prescription redevient soudain valable.

La loi, seulement quand cela arrange Michelin. Chaque nouvelle réunion entraîne la perte d'avantages PLA, compensés seulement en partie par un système de rachat trop court et favorable à la MFPM. La CGT Michelin demande, seule, que l'intégralité des pertes soit intégrée dans le taux horaire. La productivité ne peut pas se faire au détriment des salariés PLA : les gains doivent provenir de la gestion mutualisée PLA/MFPM et, accessoirement, des volumes confiés à PLA pour atteindre un coût façon acceptable.

## Pneus Laurent

### Avance sur congés 2014 :

Michelin doit solder le passé, pas le faire payer aux salariés.

Lors des négociations sur la fusion PLA/MFPM, un point très préoccupant est réapparu : « l'avance sur congés payés » accordée en 2014, lors du passage au calendrier civil pour la gestion des congés.

Ce dispositif concerne encore 173 salariés, pour un volume de 6 à 14 jours ouvrables. Aujourd'hui, la direction indique que cette avance serait remboursée au moment du départ de l'entreprise, avec une retenue sur le solde de tout compte. Autrement dit, une dette ancienne qui continue de peser sur les salariés.

Mais cette situation pose un vrai problème de fond, et aussi un problème juridique. La jurisprudence est constante : le délai de prescription en matière de congés payés ne commence pas au moment de la rupture du contrat, mais à la fin de la période pendant laquelle ces congés pouvaient être pris.

Concrètement, des congés acquis en 2014 étaient utilisables jusqu'au 31 décembre 2015, et l'employeur ne pouvait plus en réclamer le remboursement au-delà de trois ans, soit après fin 2018.

Dès lors, maintenir en 2026 un mécanisme de retenue lié à une avance datant de plus de dix ans est non seulement injuste, mais juridiquement très contestable.

Ce point est d'autant plus inacceptable qu'il s'agit d'une spécificité PLA, sans équivalent à MFPM. Une fusion présentée comme une harmonisation ne peut pas servir à conserver un passif social qui ne concerne qu'une partie des salariés.

Pour la CGT, la position est claire : les salariés de PLA ne doivent pas supporter le coût de cette opération, ni se voir imposer une dette sortie du passé.

Cette avance doit être définitivement soldée dans le cadre de l'accord de fusion, avec une garantie écrite : aucune retenue, aucun remboursement, aucune récupération sur solde de tout compte.

La fusion ne doit pas se faire au détriment des droits et du niveau de vie des travailleurs. La priorité reste le salaire, les garanties collectives et le respect des salariés.



## Nouvelle hausse des adhésions à la CGT : un succès marqué de l'UGICT

La CGT se renforce. Après plusieurs années difficiles, la Confédération vient d'enregistrer deux années consécutives de hausse du nombre de syndiqués, une première depuis 2012. Un signe clair : de plus en plus de salariés font le choix de l'organisation collective pour défendre leurs droits et leurs conditions de travail.

**En 2025, ce sont 45 000 nouvelles adhésions qui ont été enregistrées. Parmi elles, près de 50 % de femmes et plus de 42 % de jeunes de 35 ans et moins. Cette dynamique confirme que la CGT reste une organisation vivante, tournée vers l'avenir et capable de rassembler de nouvelles générations de salariés.**

Un fait marquant est la progression particulièrement forte de l'UGICT-CGT, l'organisation qui regroupe les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise. Celle-ci enregistre une hausse importante de 14 %. Cela montre que ces catégories, elles aussi, ressentent le besoin de se syndiquer et de s'engager face aux transformations du travail, aux réorganisations, à la pression managériale et aux incertitudes sur l'avenir.

Comme le souligne Valérie Lamoot, co-animatrice de l'espace vie syndicale, depuis 2023 de plus en plus de personnes ne veulent pas seulement adhérer, mais également s'engager activement. Les mobilisations contre la réforme des retraites, mais aussi la volonté de défendre la démocratie et de faire barrage à l'extrême droite, expliquent cette dynamique.

Cette progression des adhésions est un signal fort : le syndicalisme reste une nécessité pour défendre les libertés syndicales, les salaires, l'emploi et la dignité au travail.

Il va bien falloir changer les réalités professionnelles qui sont les nôtres. Pour nous, ingés, cadres, techs et maîtrises, il s'agit par exemple de notre place et notre rôle dans le travail, de notre formation ou de la mise en oeuvre sous contrainte de décisions et de stratégies auxquelles nous ne sommes, en général, pas associé·e·s. Nous avons donc des attentes bien spécifiques par rapport aux différentes catégories de salarié·e·s, comme la reconnaissance de nos qualifications, les moyens d'exercer nos responsabilités, ou la revendication d'un droit de refus, d'alerte et d'alternative.

Dans cette perspective, la CGT est dotée d'une structure pour rassembler les ingés, cadres, techs. L'Ugict-CGT réunit ainsi ces personnes syndiqué·e·s à la CGT pour mieux définir ces revendications spécifiques et décider ensemble des actions à mener. Cette organisation contribue à la construction de convergences et de solidarités entre les différentes catégories de salarié·e·s.

C'est ce qui différencie l'Ugict-CGT des organisations catégorielles ou corporatistes qui se concentrent sur une frange du salariat et de ses besoins, au risque de créer des oppositions entre les différentes composantes du salariat.

Il est temps de se syndiquer pour :

- Être informé·e·s sur nos droits individuels et collectifs et sur les enjeux économiques, sociaux et environnementaux qui impactent le monde du travail (dans et en dehors de l'entreprise).
- Élaborer ensemble nos revendications et les porter auprès des directions.
- Assister, accompagner, défendre et organiser les formes d'actions nécessaires en cas de conflit individuel ou collectif avec l'employeur.
- Défendre nos droits et nos intérêts dans les négociations au niveau des entreprises, des branches ou au niveau national.

**Pour plus d'informations, contactez nos référents UGICT-CGT :**

Laurence Schlienger : 07 63 33 16 76 Hervé Charnet : 06 80 44 60 22