

Journal L'Action

Collectif Ingénieurs, Cadres & Techniciens

EDITO : Donner toute leur place aux cadres dans le dialogue social

Les transformations en cours chez Michelin soulèvent de nombreuses questions pour les salariés, et tout particulièrement pour les cadres, ingénieurs, techniciens et agents de maîtrise. Dans ce contexte, la qualité du dialogue social et la diversité des points de vue sont plus que jamais essentielles.

C'est pourquoi des militants de la CGT Michelin ont constitué **un collectif dédié** aux enjeux spécifiques de l'encadrement, **en lien avec l'UGICT-CGT**, l'organisation de la CGT qui porte les **questions propres aux ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise**. Cette démarche s'inscrit pleinement dans l'action de la CGT Michelin, avec la volonté d'apporter un éclairage adapté aux réalités de ces métiers.

Cette publication a pour ambition **d'informer, d'expliquer, de nourrir le débat et de porter les préoccupations concrètes des cadres** : charge de travail, reconnaissance, management, évolution professionnelle, qualité de vie au travail, droit à la déconnexion ou encore transitions écologique et numérique.

Parce que le dialogue social se nourrit du pluralisme, des échanges et de l'engagement de chacun, nous souhaitons faire de cette publication **un espace d'information, de réflexion et de dialogue, construit avec les salariés et au service de leurs préoccupations**.



Contactez-nous !

www.cgtmichelin.fr

contact@cgtmichelin.fr

GEPP, RCC, restructurations à répétition : quel avenir pour les salariés chez Michelin ?

Depuis quelques années, les plans de restructuration s'enchaînent avec toujours cette volonté affirmée de faire baisser les effectifs. Le dernier en date, une **GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)** s'est étalée de 2023 à 2026.

L'annonce du mois de mai, qui pourrait entraîner jusqu'à **1500 suppressions de postes en France**, avec l'activation d'une GEPP et d'une RCC, crée une fois de plus, une forte inquiétude chez les salariés. Après la fermeture des sites de Vannes et de Cholet, les suppressions de poste concerneront cette fois essentiellement le tertiaire. Plus personne n'est épargné chez Michelin.

Au-delà des chiffres présentés lors de la première réunion de négociation, une réunion pendant laquelle la direction a présenté le bilan pour la **période 2023-2026**, ce nouveau plan pose un certain nombre de questions et attise les inquiétudes. D'abord, sur le plan en cours, la mobilité externe n'a pas été plébiscitée par les salariés. Quels seront les nouveaux leviers activés pour motiver les salariés à quitter Michelin ? Le contexte national et international actuel ne favorise pas la prise de risques. Avec le recul de l'âge de départ à la retraite, quelles mesures seront proposées par l'entreprise pour maintenir les seniors sur leurs postes ?

Y-a-t-il aujourd'hui une vision claire dans l'entreprise sur les métiers du futur ? Quelles seront les conditions requises pour se positionner sur une formation de longue durée et une reconversion ? Certains salariés seront écartés et accompagnés vers la sortie.

Nous savons tous ce que sous-entend cette idée de volontariat. Avec la disparition de certains NR, **il est de plus en plus difficile de reclasser les salariés**. Les mêmes profils se retrouvent sur les mêmes postes vacants. Après avoir job-posté à de très nombreuses reprises, le découragement s'installe et il est plus facile pour l'entreprise de vendre un congé de mobilité aux salariés.

Et il ne faut pas négliger la charge mentale qu'induisent ces restructurations perpétuelles dans l'entreprise. De nombreux salariés se trouvent aujourd'hui déjà au bord de l'épuisement professionnel. Les statistiques de la SOHPEM et de Malakoff sont sans appel. Les arrêts de travail chez les cadres, les managers et les jeunes ne cessent d'augmenter ces dernières années.

La CGT défendra l'ensemble des salariés pour leur assurer un avenir dans l'entreprise.

Calendrier des Négociations Sociales : Automne 2026

Ce calendrier détaille la reprise des cycles de négociation sociale prévus pour le second semestre 2026, s'articulant autour des thématiques GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) et RCC (Rupture Conventionnelle Collective).



Acquisitions et suppressions de postes : quelle évaluation des investissements passés ?

Dans le contexte de l'annonce de la suppression de 1 500 postes en France, il est légitime de s'interroger sur les priorités d'investissement du Groupe.

Au cours des dernières années, Michelin a consacré plus de 4,5 milliards d'euros à plusieurs acquisitions majeures : Sascar (2014), Fenner (2018), Camso (2018), Multistrada (2019) et Flex Composite (2022).

Ces opérations ont été réalisées avec l'objectif de renforcer la croissance et la compétitivité du Groupe, or aucune communication ne permet d'évaluer le résultat des acquisitions au regard des objectifs initiaux.

Dans ce contexte, plusieurs questions se posent : Quel a été l'impact réel de ces acquisitions sur la compétitivité de Michelin ainsi que sur les emplois, les compétences et les perspectives de développement des salariés du Groupe ?

Ce que nous demandons

Toute acquisition repose sur des hypothèses économiques, industrielles et de création de valeur justifiant l'investissement : croissance, synergies, rentabilité ou accès à de nouveaux marchés.

Lorsque les résultats sont au rendez-vous, ils confortent la stratégie engagée.

En revanche, lorsqu'ils sont inférieurs aux attentes, des programmes de réduction des coûts sont mis en place, notamment à travers la diminution des frais généraux et administratifs (« SG&A »).

C'est pourquoi nous demandons qu'un bilan post-investissement soit présenté pour les principales acquisitions réalisées par le Groupe. Ce bilan devrait permettre d'évaluer :

- **Les synergies annoncées et les résultats effectivement obtenus**
- **La croissance attendue et la croissance constatée**
- **Le retour sur investissement prévu et réalisé**
- **Les impacts sur les emplois.**

Pourquoi ce bilan est important

Ces interrogations sont essentielles pour apprécier la cohérence des choix stratégiques des dernières années et comprendre leurs effets économiques et sociaux. Les efforts aujourd'hui demandés aux salariés doivent pouvoir être analysés à la lumière de ces décisions d'investissement.

La question fondamentale

Au-delà de l'évaluation des acquisitions, l'allocation du capital est une question stratégique majeure qui, parce qu'elle influence directement la trajectoire de l'entreprise, impacte notre avenir et nos emplois.

L'allocation de plusieurs milliards d'euros à des acquisitions était-elle la meilleure utilisation possible de ces ressources, ou aurait-il été plus pertinent d'investir davantage dans la modernisation de l'outil industriel, la décarbonation, l'innovation et le développement des compétences ?



Contactez-nous !

Depuis plusieurs années déjà, **la situation des salariés du groupe Michelin se détériore**. Aussi bien en usine que sur les sites tertiaires, la pérennité des emplois est de plus en plus précaire, les opportunités d'évolution de plus en plus restreintes, et les délocalisations des activités « à faible valeur ajoutée » s'accroissent à marche forcée. En somme, la grande majorité des salariés sent « **l'étau se resserrer** », et les perspectives de garder son emploi de plus en plus incertaines. Tous ces éléments mis bout à bout engendrent de réelles conséquences sur la santé des salariés, avec une hausse significative des cas de burn-out et de dépression. Cette situation ne peut pas être tolérée, ni justifiée sur l'autel de la compétitivité de l'entreprise. **L'entreprise Michelin se porte bien, réalise des profits, et ne peut justifier ce climat délétère par des inquiétudes économiques.**

Pour pouvoir faire bouger les lignes, et illustrer de façon significative les cas de souffrance au travail vécu au sein de Michelin, nous avons besoin de vous et de vos témoignages, qui pourront être anonymisés.

N'hésitez pas à prendre contact avec nous, pour vous faire aider dans vos parcours, notamment si vous êtes actuellement en quête d'un poste, ou dans un programme de type « Connexion », mais également pour nous aider à répertorier de façon exhaustive l'ensemble des méthodes utilisées par l'entreprise pour inciter à bas bruit les salariés au départ.



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

Lucie Mizoule – 07 86 14 13 27

Laurence Schlienger – 07 63 33 16 76

Hervé Charnet – 06 80 44 60 22

Ou écrivez-nous à l'adresse : contact@cgtmichelin.fr