

RAPPORT DE RÉUNION

NÉGOCIATION DE L'ACCORD-CADRE GEPP 2027-2029

Réunions des 22 et 23 septembre 2026**OBJET DES DEUX JOURNÉES**

Présentation du dispositif de mobilité externe volontaire, de sa gouvernance et de ses mesures d'accompagnement, puis examen de nouvelles propositions concernant les formations, le retour dans l'entreprise et l'aménagement des fins de carrière.

Délégation CGT présente

Mardi 22 septembre	Mercredi 23 septembre
Romain BACIAK Éric GOUTTEBARON Reza ESLAH PAZIR Sébastien FOURNIER Benjamin KLEIBER	Romain BACIAK Éric GOUTTEBARON Reza ESLAH PAZIR Sébastien FOURNIER Lucie MIZOULE

À retenir

22 septembre	23 septembre
Annonce de la suspension du projet de RCC, puis poursuite des échanges sur le cadre de la mobilité externe volontaire, les conditions d'éligibilité, le congé de mobilité et les indemnités.	Nouvelles propositions : bonus de réalisation rapide, clause de retour, budgets de formation revalorisés, accès des salariés proches de la retraite et mesures de fin de carrière.

1. Contexte et objet de la réunion

La direction a replacé la négociation dans le cadre de son projet de réduction de la structure de coûts. Elle évoque un volume pouvant atteindre 1 500 suppressions de postes sur trois ans, réparties à hauteur d'environ deux tiers dans les activités tertiaires et un tiers dans les activités industrielles. Elle affirme vouloir recourir uniquement à des départs volontaires, sans départ contraint.

Le 22 septembre, il a été indiqué en séance que le projet de rupture conventionnelle collective (RCC) était suspendu à ce stade. Cette annonce est intervenue alors que les organisations syndicales avaient demandé des informations complémentaires et des réponses aux interrogations soulevées lors des séances précédentes.

Cette suspension n'a pas mis fin à la négociation de l'accord GEPP. Les échanges se sont poursuivis sur le cadre qui pourrait régir une éventuelle mobilité externe volontaire. La suspension de la RCC ne doit donc pas être confondue avec un abandon définitif du projet ni avec l'arrêt de la négociation GEPP.

Les deux journées ont principalement porté sur les règles de la mobilité externe volontaire : salariés concernés, calendrier d'information-consultation, traitement des candidatures, durée et rémunération du congé, aides à la formation ou à la création d'entreprise, indemnités de rupture et conditions de retour.

POINT DE VIGILANCE

Les supports présentent un cadre général. Les projets précis, les emplois concernés et les volumes de congés de mobilité devront être communiqués dans les procédures d'information-consultation et traduits dans le texte de l'accord.

2. Gouvernance nationale proposée

2.1 Comité paritaire stratégique

La direction propose un comité composé de représentants de l'entreprise et des organisations syndicales représentatives signataires. Ses règles de fonctionnement et sa fréquence de réunion seraient arrêtées lors de sa première séance.

Ce comité aurait vocation à assurer le pilotage global de l'accord : parcours internes, aménagement des fins de carrière, reconversions, mobilité externe volontaire, prévention des RPS et coordination avec les différents COPIL.

Les organisations syndicales ont demandé que cette instance ne soit pas limitée à un simple rôle d'information. Elles ont interrogé la direction sur ses pouvoirs réels, les décisions qui lui seraient soumises et la place accordée aux organisations non signataires.

2.2 Espaces Compétences et Mobilités (ECM)

La présentation du 23 septembre prévoit un ECM sur chaque site. Il réunirait des interlocuteurs Michelin et des experts extérieurs. Les salariés pourraient y obtenir des informations sur les mobilités internes, les mesures de fin de carrière et les projets de mobilité externe. Son organisation serait adaptée aux besoins de chaque site.

2.3 Instances spécifiques au tertiaire

Pour les activités tertiaires, une gouvernance associant le Strategic Planning et les entités examinerait notamment la continuité d'activité. Elle pourrait recommander de limiter des départs ou d'exclure temporairement certains périmètres. Une commission paritaire, réunissant la direction des relations sociales et un représentant de chaque organisation signataire, prendrait la décision finale.

3. Deux logiques différentes selon les activités

Activités industrielles	Activités tertiaires
Éligibilité par inclusion : seuls les établissements, métiers et niveaux de responsabilité désignés dans un projet peuvent accéder au dispositif.	Éligibilité par exclusion : les métiers, emplois ou services considérés « en tension » sont exclus ; les autres salariés sont initialement éligibles, sous réserve du contrôle de continuité d'activité.
Deux périodes d'information-consultation seraient organisées chaque année afin de présenter les projets et le nombre de congés prévus.	Les périmètres en tension seraient actualisés chaque année. Les candidatures seraient examinées mensuellement et pourraient être temporairement limitées.

3.1 Périmètre industriel présenté

La direction classe dans le secteur industriel les entités et activités suivantes : DOMF/MOEU/FR ; EUS/SC/L/MG/FBN/CML ; IMECA/CSM. Les autres activités relèveraient du tertiaire pour l'application du dispositif.

3.2 Calendrier d'information-consultation pour l'industrie

Les consultations des CSE d'établissement seraient engagées au plus tard à la fin novembre 2026, 2027 et 2028, puis à la fin mai 2027, 2028 et 2029. La durée annoncée est d'un mois, avec une ou deux réunions. Le CSEC de MFPM serait consulté parallèlement, après les réunions des CSE, dans un délai de six semaines et avec deux réunions prévues.

3.3 Fonctionnement annoncé pour le tertiaire

Une première période de volontariat de dix jours calendaires serait ouverte. Le traitement des demandes reposerait ensuite sur des examens mensuels. Une réouverture pourrait intervenir : pour une demande déposée avant le 15 du mois, la réponse serait annoncée avant la fin du même mois ; après le 15, avant la fin du mois suivant.

3.4 Demandes exprimées par les organisations syndicales

Les organisations syndicales ont demandé des critères objectifs et transparents pour définir les métiers ou services en tension. Elles ont également demandé que les décisions limitant un départ au nom de la continuité d'activité soient motivées, contrôlables et accompagnées de données précises.

La question des projets apparaissant après une période de candidature a également été soulevée. Les échanges ont conduit la direction à préciser le mécanisme de réouverture et le calendrier mensuel de réponse pour le tertiaire.

4. Conditions communes d'éligibilité

Le dispositif serait ouvert aux salariés de MFPM, SIMOREP, CGEM, CFM et IMECA, en CDI, que leur contrat soit actif ou suspendu, et disposant d'au moins trois années d'ancienneté dans le Groupe.

Pour l'industrie, le salarié devrait appartenir à l'entité, au métier et à la plage de niveaux de responsabilité définis par le projet. Pour le tertiaire, il ne devrait pas appartenir à un périmètre déclaré en tension et resterait soumis au contrôle de continuité d'activité.

4.1 Situations exclues dans la présentation

- CDD, apprentis et contrats de professionnalisation à durée déterminée ;
- salariés ayant déjà notifié leur démission ou leur départ à la retraite ;
- salariés engagés dans une procédure de licenciement ou une rupture conventionnelle individuelle ;
- salariés déjà engagés dans un départ à la retraite via une mesure de fin de carrière ;
- salariés ayant déjà bénéficié d'un congé de mobilité puis d'une clause de retour et demandant un second congé ;
- salariés HP/THP, NRP E ou supérieur, expatriés ou impatriés.

La présentation du 23 septembre modifie toutefois le traitement des salariés pouvant partir à la retraite pendant la durée de l'accord : ils pourraient finalement accéder au congé de mobilité s'ils remplissent les autres critères, mais avec un régime indemnitaire particulier présenté au point 10.

4.2 Espace Transition

La direction prévoit une affectation à l'Espace Transition pour des salariés ne disposant pas d'un emploi stable, rencontrant des difficultés durables d'employabilité et pour lesquels les solutions de court terme ou de fin de carrière seraient insuffisantes. Les critères d'entrée, les garanties et les conditions de sortie devront être explicités dans l'accord.

Les élus ont demandé que cet espace ne devienne pas une zone d'attente pour des salariés privés de poste. Ils ont interrogé la direction sur les critères d'entrée, le caractère volontaire du parcours, l'accompagnement proposé et les garanties de retour vers un emploi durable.

5. Candidature et ordre de priorité

Le candidat devrait obligatoirement constituer son dossier avec Randstad RiseSmart/RH Partners. Après sélection, une convention serait signée dans un délai d'un mois et le salarié disposerait de sept jours calendaires pour se rétracter.

Si le nombre de candidats dépasse les possibilités de départ, la direction propose l'ordre suivant :

1. CDI chez un autre employeur, activité indépendante déjà rémunérée ou responsabilité d'une entreprise existante.
2. CDD ou mission d'intérim d'au moins six mois, création, reprise ou extension d'entreprise.
3. Formation qualifiante.
4. Projet non encore défini.

À catégorie identique, l'ordre d'arrivée des dossiers serait retenu. Un dossier non constitué ne serait pas automatiquement classé dans la quatrième catégorie.

Les organisations syndicales ont demandé que les règles de classement et les motifs d'acceptation ou de refus soient suffisamment précis pour éviter des décisions arbitraires et permettre un suivi collectif des candidatures.

6. Congé de mobilité externe volontaire

6.1 Projets pouvant être accompagnés

Projet	Condition principale annoncée
Nouvel emploi	CDI, CDD ou mission d'intérim d'au moins six mois.
Création ou reprise d'activité	Création, reprise ou extension d'une entreprise, avec accompagnement spécialisé.
Formation	Formation qualifiante ou diplômante conduisant vers un emploi ou un projet professionnel identifié.

6.2 Durée et accompagnement

Le congé entraînerait une dispense totale d'activité. Sa durée générale serait de douze mois. Elle serait portée à quinze mois pour les salariés âgés d'au moins 50 ans et pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés déclarés depuis au moins un an.

L'entrée dans le congé interviendrait le premier jour du mois suivant la fin du délai de rétractation. L'entreprise pourrait la différer jusqu'à six mois pour préserver la continuité d'activité, sauf lorsque le salarié dispose d'une offre d'emploi qualifiante. La date exacte d'entrée dans le congé reste néanmoins mentionnée parmi les sujets à poursuivre lors d'une prochaine séance.

6.3 Rémunération pendant le congé

Période	Rémunération proposée
Jusqu'à 12 mois	70 % de la rémunération brute moyenne des douze derniers mois, avec un minimum de 85 % du SMIC.
Au-delà de 12 mois	80 % de la rémunération brute moyenne ; cette rémunération serait traitée comme un salaire.

Le régime fiscal et social exact dépendra des textes en vigueur et devra être clairement expliqué aux salariés avant toute décision.

Les échanges ont également porté sur la date réelle de départ. Les organisations syndicales ont demandé des garanties pour qu'un projet professionnel ne soit pas compromis par le report pouvant être imposé au titre de la continuité d'activité. Ce point n'est pas définitivement réglé.

7. Bonus de réalisation rapide du projet

Le 23 septembre, la direction a proposé un bonus égal à 30 % des sommes que le salarié aurait perçues jusqu'au terme initial de son congé, calculé dans la limite d'un congé général de douze mois.

La date de réalisation du projet pourrait être retenue au démarrage du nouveau contrat, à la fin de sa période d'essai ou, pour une création d'entreprise, lorsque le projet serait considéré suffisamment consolidé avec le consultant chargé de l'accompagnement.

8. Aides à la formation et aux projets professionnels

Les organisations syndicales ont demandé que les budgets de formation puissent être adaptés au coût réel des projets et qu'un dépassement soit possible lorsque la formation est nécessaire à une reconversion solide. Le 23 septembre, la direction a revalorisé plusieurs enveloppes présentées la veille et proposé une commission chargée d'examiner les dépassements.

Cette commission réunirait un représentant de chaque organisation signataire, la direction et Randstad. Les voix seraient réparties à 50/50, avec une voix prépondérante de l'entreprise en cas d'égalité. La mobilisation du CPF serait un préalable. Les représentants ont donc demandé des précisions sur la portée réelle de la parité annoncée et sur les critères d'acceptation des demandes.

Nature du projet	Montant proposé le 23 septembre	Compléments annoncés
Formation d'adaptation	5 500 € HT	Dépassement possible après examen par la commission.
Formation qualifiante ou diplômante	11 000 € HT	Demande dans les six premiers mois ; dépassement possible.
Formation liée à une création/reprise	5 500 € ou 11 000 € HT	Selon la nature du projet ; dépassement possible.
Création, reprise ou extension d'entreprise	10 000 € + 10 000 € après 12 mois	Deuxième versement sous condition de détention majoritaire du capital ; 5 000 € pour un autoentrepreneur.

8.1 Aide aux déplacements pour formation

Pour une formation située à plus de 50 km, l'aide brute présentée le 22 septembre serait de 1 000 € pour 150 à 300 heures, 1 500 € pour 301 à 400 heures et 2 000 € au-delà de 400 heures. Une restitution pourrait être demandée si la durée annoncée n'est pas réalisée.

8.2 Mobilité géographique

Les supports renvoient à la politique de déménagement de l'entreprise. Les barèmes, les conditions d'accès et les justificatifs devront être communiqués afin que chaque salarié puisse mesurer précisément l'aide réellement disponible.

9. Indemnités de rupture annoncées

La direction propose le versement de l'indemnité légale ou conventionnelle équivalente à une indemnité de licenciement, complétée, pour les agents MFPM concernés, par les dispositions du 30 juin 2006. Une indemnité supra-conventionnelle s'ajouterait : dix mois de salaire, plus 0,35 mois par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-deux mois. Le total serait assorti d'un plancher de 30 000 € brut.

Exemples direction – 25 ans d'ancienneté	Salaire annuel indiqué	Estimation totale
Agent	33 000 €	72 200 €
Collaborateur	41 000 €	89 300 €
Cadre	80 000 €	187 500 €

Ces montants sont des simulations communiquées par la direction et non des garanties individuelles. Le calcul réel dépendrait du salaire de référence, de l'ancienneté, de la convention applicable et du régime fiscal et social en vigueur.

10. Nouvelles garanties proposées le 23 septembre

10.1 Clause de retour

Les organisations syndicales ont demandé une garantie pour les salariés dont le projet extérieur n'aboutirait pas. En réponse, la direction a proposé que le salarié puisse demander son retour avant le terme du congé si aucun projet n'est concrétisé.

La direction prévoit un poste dans l'établissement d'origine, avec maintien de la rémunération de base. En revanche, le poste pourrait relever d'un niveau différent et d'une organisation du temps de travail différente. Un avenant formaliserait l'accord du salarié.

GARANTIE À SÉCURISER

Le maintien de la seule rémunération de base ne répond pas à toutes les conséquences possibles d'un retour : niveau de qualification, primes, horaires, localisation précise, contenu du poste et perspectives professionnelles doivent être encadrés.

10.2 Salariés pouvant partir à la retraite pendant l'accord

Le 22 septembre, la présentation initiale excluait les salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein avant le 31 décembre 2029. Les organisations syndicales ont contesté cette exclusion, notamment pour les salariés souhaitant poursuivre une activité, créer une entreprise ou construire un autre projet professionnel.

Le 23 septembre, la direction a revu sa proposition : ces salariés pourraient bénéficier du congé de mobilité, sous réserve des autres critères. Ils accéderaient au même accompagnement, à la même durée de congé, à la même rémunération, au bonus de réalisation rapide et aux aides liées à leur projet.

Leur indemnité de rupture serait toutefois limitée à l'indemnité légale ou conventionnelle équivalente à une indemnité de licenciement, complétée le cas échéant par les dispositions du 30 juin 2006 pour les agents. La présentation ne prévoit pas pour eux l'indemnité supra-conventionnelle décrite au point précédent.

11. Salariés expérimentés et aménagement des fins de carrière

Les organisations syndicales ont demandé que les mesures prennent en compte la réalité des carrières longues, de l'usure professionnelle et des salariés contraints de poursuivre leur activité pour compléter leurs droits à la retraite. Elles ont également interrogé la direction sur les possibilités de cumul entre les différents dispositifs.

11.1 Entretien de management

Un entretien serait organisé pendant la 58e année du salarié pour aborder ses perspectives et les dispositifs disponibles. Il pourrait être demandé plus tôt, à partir de 55 ans.

11.2 Mécénat de compétences

Le dispositif pourrait être utilisé pendant les deux années précédant le départ à la retraite, pour toutes les catégories de salariés, sous réserve d'un engagement ferme de départ. Le salaire de base serait maintenu à 100 %, mais les primes Groupe et équipe ne seraient pas versées. Pour les salariés postés, la perte des primes de forfait et de poste serait compensée à 75 %. Un cumul avec la retraite progressive serait envisagé.

11.3 Retraite progressive

La direction annonce une amélioration de l'information et le maintien des cotisations retraite sur la base d'un temps plein pendant les trois années précédant le départ. Le dispositif serait sans effet défavorable sur l'indemnité de départ à la retraite, selon des modalités de neutralisation qui devront être clarifiées dans le texte final. Il pourrait être combiné avec le mécénat de compétences et d'autres mesures, sauf avec la conversion de l'indemnité de fin de carrière en temps.

12. Autres mesures de fin de carrière

12.1 Utilisation du CET pour les équipes alternantes

Situation	Crédit mensuel annoncé	Plafond
15 ans en équipes alternantes	7 jours par mois de prévenance	18 mois, soit 126 jours
15 ans et toujours exposé aux équipes alternantes ou au travail de nuit	8 jours par mois	144 jours
20 ans en équipes alternantes	8 jours par mois	144 jours

12.2 Rachat de trimestres

Le dispositif viserait les salariés ayant atteint l'âge légal de départ et pour lesquels le rachat permettrait d'obtenir le taux plein pendant la durée de l'accord. La demande devrait être faite six mois avant le départ. La participation de l'entreprise serait de 75 % pour les deux premiers trimestres, 50 % pour les quatre suivants et 25 % pour les deux derniers. Le montant serait soumis à l'impôt et aux cotisations sociales. Une avance pourrait être envisagée sur justificatifs. La mesure s'appliquerait à partir du 1er janvier 2027.

13. Ce que les échanges ont fait évoluer

Entre les présentations des 22 et 23 septembre, plusieurs demandes formulées en séance ont conduit la direction à compléter ou modifier ses propositions :

- réexamen de l'exclusion des salariés pouvant partir à la retraite pendant la durée de l'accord ;
- création d'une clause de retour lorsque le projet extérieur n'aboutit pas ;
- revalorisation des enveloppes de formation de 5 000 à 5 500 € HT et de 10 000 à 11 000 € HT ;
- possibilité d'examiner des dépassements de budget de formation ;
- proposition d'un bonus en cas de réalisation rapide du projet ;
- précisions sur la réouverture des candidatures dans le tertiaire ;
- présentation de mesures supplémentaires pour les salariés expérimentés et les fins de carrière.

14. Points restant ouverts

- les projets précis, les emplois concernés et les volumes de départs envisagés par site, métier et niveau de responsabilité ;
- la définition et la liste des métiers, emplois et services considérés « en tension » ;
- les critères permettant de limiter une candidature au nom de la continuité d'activité et les voies de recours ;
- la date exacte d'entrée dans le congé et les conditions d'un éventuel différé pouvant atteindre six mois ;
- l'éventuelle intervention de Michelin Développement dans l'accompagnement ;
- les pouvoirs réels des commissions paritaires, leur composition réservée aux signataires et la voix prépondérante de l'entreprise ;
- les garanties de la clause de retour : qualification, rémunération globale, horaires, poste et accompagnement ;
- l'articulation exacte entre retraite progressive, indemnité de fin de carrière, mécénat de compétences, CET et autres dispositifs ;
- les barèmes complets de mobilité géographique et les régimes fiscaux et sociaux applicables ;
- la rédaction définitive de l'accord, seule susceptible de rendre les mesures applicables.

15. Synthèse générale

La réunion du 22 septembre a débuté par l'annonce de la suspension du projet de RCC. La négociation de l'accord GEPP s'est toutefois poursuivie et les réunions des 22 et 23 septembre ont permis d'entrer dans le détail du dispositif de mobilité externe volontaire susceptible d'être prévu par l'accord.

La direction propose un système différencié entre industrie et tertiaire, avec des règles d'éligibilité, un congé de douze à quinze mois, un accompagnement externe, des aides à la formation ou à la création d'entreprise et un régime d'indemnisation important pour les salariés éligibles.

La seconde journée a apporté plusieurs évolutions : hausse des budgets de formation, possibilité d'examiner des dépassements, bonus pour réalisation rapide du projet, clause de retour et accès sous conditions des salariés susceptibles de partir à la retraite pendant la durée de l'accord. Des propositions ont également été présentées pour les salariés expérimentés et l'aménagement des fins de carrière.

Plusieurs points demeurent néanmoins sensibles. La direction conserverait une capacité importante de contrôle sur les départs du tertiaire ; certaines commissions seraient réservées aux organisations signataires ; la voix de l'entreprise serait prépondérante dans la commission formation ; et la clause de retour pourrait conduire à un emploi de niveau ou d'organisation du travail différents. Les garanties devront donc être précisées dans le texte de l'accord.

Repères essentiels

Sujet	Proposition présentée
Congé	12 mois ; 15 mois à partir de 50 ans ou pour certains salariés BOETH.
Rémunération	70 % de la moyenne brute sur 12 mois, puis 80 % au-delà du 12e mois.
Formation	5 500 € HT pour adaptation ; 11 000 € HT pour qualification, avec dépassement possible.
Indemnité supra-conventionnelle	10 mois + 0,35 mois par année d'ancienneté, plafonnée à 22 mois ; plancher total de 30 000 € brut.
Retour	Possible si aucun projet n'aboutit, dans l'établissement d'origine et avec maintien de la rémunération de base.
Fin de carrière	Entretien, mécénat de compétences, retraite progressive, CET équipes alternantes et rachat de trimestres.

CONCLUSION

À ce stade, il s'agit encore de propositions. L'enjeu des prochaines séances sera de transformer les principes annoncés en droits lisibles, accessibles et contrôlables, assortis de données précises et de garanties collectives pour les salariés.