

GEPP MICHELIN 2027-2029 :

NOTRE PRIORITÉ, C'EST L'EMPLOI !

La négociation GEPP 2027-2029 engage l'avenir des salariés Michelin. Elle concerne nos métiers, nos qualifications, nos possibilités d'évolution et nos conditions de travail. Derrière les discussions sur la mobilité et les fins de carrière, notre dernier rapport rappelle un enjeu majeur : un projet de réduction d'effectifs pouvant atteindre 1 500 suppressions de postes en France sur trois ans.

Les salariés font vivre Michelin. Leur emploi ne doit pas devenir la variable d'ajustement des choix de la direction.

Sans leur travail, il n'y a ni production, ni recherche, ni innovation, ni qualité. Les savoir-faire construits dans les ateliers, les bureaux et les services constituent une richesse que l'entreprise doit préserver et développer.

La CGT Michelin revendique que les richesses créées par les salariés servent à développer l'emploi, les salaires, les qualifications, la formation et les conditions de travail. Les décisions industrielles et financières doivent être discutées à partir de leurs conséquences sur les femmes et les hommes qui travaillent dans le groupe.

Les mesures d'accompagnement proposées comptent pour les salariés concernés. Nous travaillons à améliorer leurs garanties. Mais les indemnités et les aides au départ ne suffisent pas à répondre à la question de l'avenir des emplois.

Une indemnité peut accompagner un départ. Elle ne garantit pas l'avenir d'un atelier, d'un service ou d'un métier.

Une gestion prévisionnelle des emplois doit permettre de comprendre où Michelin veut aller : quelles activités seront développées, quels métiers auront besoin de recrutements, quelles compétences devront être renforcées et quels parcours seront accessibles aux salariés.

Nous demandons des données précises par site et par métier, des objectifs vérifiables et des moyens humains et financiers identifiés. Une présentation générale des transformations ne donne pas à un salarié une perspective professionnelle.

La formation et la reconversion interne doivent déboucher sur des possibilités réelles : des postes identifiés, des critères transparents, du temps pour se former et un accompagnement jusqu'à la prise de poste. Le développement des compétences ne doit pas reposer principalement sur les démarches individuelles du salarié.

Les compétences industrielles doivent être reconnues. L'expérience acquise en production doit ouvrir des possibilités d'évolution en qualification, en classification et en rémunération. Les parcours professionnels doivent être accessibles à tous les statuts et sur tous les sites.

Le droit d'évoluer doit devenir une réalité pour tous les salariés.

La négociation concerne également celles et ceux qui resteront dans l'entreprise. Lorsqu'un collègue part, ses tâches peuvent rester, tandis que son expérience et sa connaissance du métier disparaissent de l'équipe.

Qui reprendra son activité ? Avec quelle formation ? Un recrutement sera-t-il prévu ? Les objectifs seront-ils adaptés aux effectifs disponibles ? Ces questions doivent recevoir des réponses avant les transformations.

Nous demandons une évaluation concrète des besoins et de la charge de travail, une transmission organisée des savoir-faire et des moyens adaptés. Le tutorat doit être reconnu et intégré au temps de travail. Les équipes doivent pouvoir assurer leurs missions sans sacrifier leur santé ni leur sécurité.

Un départ ne fait pas disparaître le travail. Il peut le reporter sur ceux qui restent.

Pour les salariés qui souhaitent changer de voie ou aménager leur fin de carrière, les choix doivent être éclairés et réellement volontaires. Les conditions d'accès, les conséquences financières et les garanties doivent être écrites, compréhensibles et contrôlables.

La position définitive de la CGT Michelin sera arrêtée après examen du texte complet. Notre appréciation portera d'abord sur sa capacité à préserver l'emploi, développer les parcours internes, empêcher les départs contraints et protéger les conditions de travail.

La CGT défend les ouvriers, employés, techniciens, collaborateurs, ingénieurs et cadres. Nos métiers et nos situations diffèrent, mais nous partageons un intérêt commun : préserver nos emplois, faire reconnaître nos qualifications et travailler dans de bonnes conditions.

Notre indépendance nous permet de porter les revendications des salariés et de refuser les reculs. Notre force repose sur la solidarité, l'organisation collective et la mobilisation. C'est le sens du syndicalisme que nous défendons chez Michelin.



NOTRE FORCE, CE SONT LES SALARIÉS ORGANISÉS POUR DÉFENDRE LEURS INTÉRÊTS.

Faites connaître les difficultés de votre équipe, échangez avec vos représentants CGT et participez à la construction des revendications. L'avenir de nos emplois et de nos métiers doit se discuter avec celles et ceux qui font vivre l'entreprise.