

**RAPPORT DE RÉUNION****NÉGOCIATION GEPP 2027-2029****Cinquième réunion - 14 octobre 2026****DÉLÉGATION CGT PRÉSENTE**

Éric GOUTTEBARON	Reza ESLAH PAZIR
Sébastien FOURNIER	Benjamin KLEIBER

À RETENIR

Cette dernière séance avant la transmission du projet d'accord a principalement porté sur l'aménagement des fins de carrière, plusieurs points encore à finaliser, le renforcement de la prévention des RPS et la communication. La direction doit désormais intégrer les échanges dans une première version complète de l'accord, qui fera l'objet d'une relecture et de nouvelles demandes de modification avant toute décision de signature.

SUJETS EXAMINÉS

CET équipes alternantes, entretiens de parcours, bilan retraite, mécénat de compétences, observatoire prospectif, prévention des RPS et communication.

ÉTAPE SUIVANTE

Transmission du projet d'accord puis relecture détaillée par les délégations syndicales.

1. Nouvelle proposition sur le CET des équipes alternantes

La direction a présenté une nouvelle grille d'abondement du CET pour les salariés ayant travaillé en équipes alternantes. Les jours sont calculés par mois de délai de prévenance avant le départ en retraite, dans la limite de 18 mois.

Situation	Abondement proposé	Maximum
15 ans en équipes alternantes au sein du Groupe	7 jours par mois de prévenance	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 au sein du Groupe	8 jours par mois	144 jours
30 ans en équipes alternantes au sein du Groupe	9 jours par mois	162 jours

Les échanges ont porté sur les conditions d'accès, l'articulation avec la pénibilité et le C2P, la durée maximale de prévenance, ainsi que sur les situations dans lesquelles le calendrier de départ ne permettrait pas de poser tous les jours.

2. Salariés à cheval entre les deux accords

L'accord actuel réserve le bénéfice des dispositifs aux salariés dont le départ à la retraite intervient pendant sa durée. La direction propose désormais que les mesures s'appliquent dès lors que l'engagement de partir est pris pendant la durée du nouvel accord, même si le départ effectif intervient après son échéance.

Transition entre 2026 et 2027

- Les salariés engagés avant le 1er janvier 2027 pour un départ en retraite en 2027 pourraient bénéficier des nouvelles règles à compter du 1er janvier 2027.
- Les jours attribués devraient être pris avant le départ et ne seraient pas payés s'ils restent inutilisés.
- Si le rétroplanning est déjà construit, les nouveaux jours pourraient remplacer des congés annuels, des CPA ou des JDR prévus après le 1er janvier 2027 ; les jours ainsi libérés seraient alors payés au solde de tout compte.
- En cas de difficulté liée à la transmission des compétences ou au plan de succession, un échange serait organisé entre le salarié et son PDP afin de rechercher une solution de prise des jours.

Les organisations syndicales ont demandé que les contraintes de service ne conduisent pas à priver les salariés du bénéfice réel des jours obtenus et que les cas particuliers soient encadrés dans l'accord.

3. Entretiens de parcours professionnels

La direction a présenté l'organisation des entretiens de parcours : entretien au cours de la première année suivant l'embauche, entretiens périodiques tous les quatre ans, entretien bilan, entretien de mi-carrière et entretien de fin de carrière. Le support distingue les dispositifs applicables aux agents et ceux applicables aux collaborateurs et cadres selon les sociétés concernées.

Des corrections de périmètre et de présentation doivent être intégrées au projet d'accord afin que les catégories de salariés et les sociétés couvertes soient clairement identifiables.

4. Bilan retraite et mécénat de compétences

La direction confirme l'accès de tous les salariés à un bilan retraite, mais celui-ci resterait financé par le salarié. Elle indique que Randstad ne peut pas proposer directement cette prestation aux salariés.

Pour le mécénat de compétences, l'entreprise prévoit de mieux ouvrir le dispositif aux agents, avec des actions de communication et des dispositions sur la rémunération. Pour les cadres, les règles actuelles seraient maintenues, mais sans versement des bonus pendant la période de mécénat.

Cette différence de traitement, notamment la suppression des bonus pour les cadres, a été questionnée au regard de l'attractivité du dispositif et de l'intérêt économique limité pour l'entreprise.

5. Création d'un observatoire prospectif

Le principe d'un observatoire prospectif a été retenu afin d'étudier et d'anticiper les grandes tendances susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi à moyen terme, notamment l'intelligence artificielle, les évolutions démographiques, les métiers et les besoins futurs en compétences.

Les parties ayant participé à la négociation doivent se réunir au début de l'année 2027 pour définir son fonctionnement, sa composition et ses thèmes de travail. Les échanges ont rappelé la nécessité de disposer de données concrètes sur les métiers, les recrutements, les évolutions d'effectifs et les compétences, afin que l'observatoire ne reste pas un dispositif uniquement théorique.

6. Prévention primaire des risques psychosociaux

Le renforcement de la prévention des RPS sera intégré dans un chapitre spécifique de l'accord GEPP 2027-2029, en complément de l'accord santé au travail signé le 15 décembre 2025. La direction propose une approche organisée autour des trois niveaux de prévention et d'une gouvernance paritaire, avec l'appui du cabinet AlterHego.

Évaluation des projets	Une première évaluation en amont, avant la présentation aux instances, puis une seconde après cette présentation avec les équipes concernées. La grille d'analyse doit être examinée par le COPIL et complétée par un catalogue d'actions.
Charge de travail	Pour chaque projet soumis au CSE ou au CSEC, identification des tâches attachées aux postes supprimés : suppression, simplification, automatisation, transfert ou répartition, avec analyse des conséquences sur les salariés restant en poste. Le suivi de la charge des cadres au forfait jours serait également rappelé.
Conduite du changement	Association des équipes le plus tôt possible, accompagnement du collectif et latitude laissée pendant les périodes de transition pour permettre l'apprentissage, la montée en compétence et la transmission des savoir-faire.
Formation	Actions destinées aux managers, chefs de projet, équipes SP, représentants du personnel et salariés. Une formation obligatoire est annoncée pour les chefs de projet ; le COPIL doit examiner les formations proposées aux managers.

Une formation obligatoire est également prévue pour les équipes SP sur le repérage et la remontée des signes de mal-être. Pour les représentants du personnel, une formation retravaillée dans le cadre de l'accord santé au travail est annoncée à partir de septembre 2027, après les prochaines élections professionnelles. Une fiche sur les principaux signaux faibles et les interlocuteurs à alerter doit être mise à disposition de chaque salarié.

7. Prévention secondaire : détecter au plus tôt

- Mise en place d'un baromètre RPS construit avec AlterHego, dont la périodicité reste à définir et qui alimentera les travaux du COPIL.
- Construction d'un tableau de bord croisant notamment absentéisme, turn-over, congés non pris ou refusés, consultations spontanées auprès de la médecine du travail et des psychologues, appels à la ligne d'écoute et typologie des sollicitations.
- Maintien d'une cellule d'écoute indépendante, directement accessible aux salariés, avec confidentialité et possibilité de déclencher une alerte vers la cellule de veille RPS dédiée.

8. Prévention tertiaire : accompagner les situations installées

Des espaces de dialogue avec des psychologues du travail sont prévus, sous forme individuelle ou collective. Le psychologue du travail Michelin pourrait accompagner un salarié sur une durée courte pouvant aller jusqu'à sept séances. La SOPHEM reste mobilisable et AlterHego pourrait renforcer le dispositif si nécessaire. Les interventions collectives doivent être adaptées aux besoins des équipes.

9. Gouvernance du COPIL RPS

Le COPIL réunirait Michelin, les organisations syndicales représentatives ayant participé à la négociation, AlterHego et le médecin coordinateur France. Chaque organisation disposerait de deux titulaires et d'un suppléant. Le comité aurait pour missions de proposer des actions, suivre le déploiement des dispositifs, travailler avec les cellules de veille et établir des bilans intermédiaires et finaux.

La périodicité des réunions serait décidée entre les membres. Après les réunions des 9 septembre et 5 octobre, le prochain COPIL RPS est annoncé pour le 16 novembre 2026.

La formulation présentée rattache la participation au fait d'avoir participé à la négociation, et non à la seule signature de l'accord. Ce point devra être vérifié dans la rédaction définitive.

10. Projet de loi de finances 2027 : conséquences possibles sur les indemnités

La direction a attiré l'attention des délégations sur le projet de loi de finances pour 2027 et sur ses conséquences possibles concernant le régime fiscal des indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail.

Les échanges ont porté sur l'articulation entre le traitement fiscal des indemnités, les cotisations et contributions sociales, ainsi que sur les conséquences financières possibles pour les salariés et pour l'entreprise. Aucun chiffrage définitif ni aucune conséquence certaine n'ont été arrêtés pendant la réunion.

À ce stade, il s'agit uniquement d'un projet de loi soumis au débat parlementaire. Son contenu peut encore évoluer : les conséquences définitives sur les indemnités prévues par la GEPP devront donc être réexaminées au moment de la relecture et après stabilisation du texte légal.

11. Communication envisagée par la direction

15 octobre	Information des CP et PDP sur les mesures, sous réserve de signature, et publication d'une actualité intranet.
Deuxième quinzaine de novembre	Mail à l'ensemble des salariés, page GEPP, lancement progressif des ECM et information ou formation des managers et PDP.
Dès la signature	Ouverture de l'accès au bilan retraite par un cabinet extérieur.
Fin novembre	Relais sur les sites, réunions des CP et temps consacré à la communication locale.
Début décembre	Définition de l'éligibilité à la mobilité externe pour 2027 et diffusion d'un calendrier de webinaires.
Décembre	Diffusion de livrets détaillant les différents dispositifs.

La direction envisage également des présentations physiques, des webinaires, des vidéos, des publications sur les outils collaboratifs et un lien avec les outils internes. Certaines mesures seraient donc communiquées avant la signature, en précisant qu'elles restent conditionnées à la conclusion de l'accord. Les actions d'appropriation pourraient être travaillées au sein du Comité stratégique.

12. La relecture du projet d'accord

Cette réunion clôt la phase de présentation et de discussion des différents dispositifs. La prochaine étape doit être la transmission d'une première version complète du projet d'accord aux organisations syndicales.

La séance de relecture du projet d'accord est prévue le 4 novembre 2026 au matin.

EN CONCLUSION

La négociation entre désormais dans une phase décisive. Plusieurs améliorations ont été présentées, notamment sur l'abondement du CET et la transition entre les accords. Toutefois, leur portée réelle dépendra de la rédaction du projet, des conditions d'accès, des garanties opposables et des moyens de suivi. Aucun accord définitif n'est arrêté à ce stade : la relecture devra permettre de relever les écarts, les ambiguïtés et les dispositions encore insuffisamment sécurisées.