



RAPPORT DE RÉUNION

NÉGOCIATION DE L'ACCORD-CADRE GEPP 2027-2029

Réunions des 30 septembre et 1er octobre 2026

OBJET DES DEUX JOURNÉES

Examen des dernières propositions de la direction concernant la mobilité externe volontaire, les salariés expérimentés et l'aménagement des fins de carrière, la gouvernance et les moyens de l'accord, sa communication, puis la mobilité interne professionnelle.

Délégation CGT présente

Mercredi 30 septembre	Jeudi 1er octobre
Romain BACIAK Pierrick PUIGARNAU Reza ESLAH PAZIR Sébastien FOURNIER Lucie MIZOULE	Romain BACIAK Pierrick PUIGARNAU Reza ESLAH PAZIR Sébastien FOURNIER Benjamin KLEIBER

À RETENIR

La direction présente désormais plusieurs mesures comme ses propositions définitives. Des améliorations chiffrées sont annoncées, mais l'ensemble reste un projet : aucun droit nouveau ne sera applicable avant la signature et l'entrée en vigueur de l'accord. Les organisations syndicales ont continué à demander des garanties sur l'accès aux dispositifs, le contrôle des décisions, le retour dans l'entreprise et les moyens de suivi.

1. Une séance de consolidation des propositions

Ces deux journées ont servi à reprendre les demandes formulées lors des réunions précédentes et à préciser le cadre envisagé pour l'accord 2027-2029. La direction a présenté une série de mesures qualifiées de propositions définitives, sans que cela préjuge de la position finale des organisations syndicales.

Les thèmes traités ont été la mobilité externe volontaire, les fins de carrière, la gouvernance, les moyens syndicaux, la communication et la mobilité interne. La réunion du 14 octobre est annoncée comme la dernière réunion de négociation avant la transmission du projet d'accord.

POINT DE VIGILANCE

Les montants et dispositifs présentés restent des propositions de la direction. Leur portée dépendra de la rédaction du projet d'accord, de ses conditions d'éligibilité et, le cas échéant, de sa signature.

2. Espace Compétences et Mobilités

La direction propose de déployer un Espace Compétences et Mobilités (ECM) sur l'ensemble des sites. Il associerait des équipes Michelin et des experts externes et deviendrait le point d'entrée pour les questions relatives à la mobilité interne, aux fins de carrière et à la mobilité externe.

L'organisation, la composition et la date de lancement seraient adaptées aux besoins de chaque site. Les organisations syndicales ont demandé que cet espace soit réellement accessible à tous les salariés, y compris en horaires postés, et qu'il ne se limite pas à une information générale sans capacité d'accompagnement concret.

3. Mobilité externe volontaire

3.1 Élargissement annoncé

La direction confirme l'ouverture du congé de mobilité aux salariés qui pourraient partir à la retraite pendant la durée de l'accord, sous réserve de remplir les autres conditions d'éligibilité.

- Pour l'industrie : appartenir au périmètre, à l'emploi et à la fourchette de NRP définis dans le projet soumis aux instances.
- Pour le tertiaire : ne pas appartenir à un métier ou une entité en tension, avec possibilité de limitation au titre de la continuité d'activité.

Ces salariés bénéficieraient du même congé, de la même rémunération et des mêmes aides au projet, mais ne percevraient pas l'indemnité supra-conventionnelle s'ils peuvent partir à taux plein pendant la durée de l'accord.

3.2 Entrée dans le congé

Après validation de la candidature, la convention devrait être signée dans le mois. Le salarié disposerait de sept jours pour se rétracter. L'entrée interviendrait le premier jour du mois suivant la fin de ce délai.

- L'entreprise pourrait reporter le départ de six mois au maximum pour des raisons de continuité de service, sauf lorsqu'une offre d'emploi ne peut être différée.
- Le salarié pourrait demander un report de trois mois pour faire coïncider le congé avec une formation qualifiante ou le début d'un nouvel emploi d'au moins six mois.

4. Durée, rémunération et concrétisation du projet

Mesure	Proposition de la direction
Durée	12 mois ; 15 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus et certains salariés BOETH déclarés depuis au moins un an.
Rémunération jusqu'à 12 mois	70 % de la rémunération brute moyenne des douze mois précédents, avec un minimum de 85 % du SMIC.
Au-delà de 12 mois	80 % de la rémunération brute moyenne, avec traitement assimilé à un salaire.
Prime de concrétisation rapide	30 % des allocations qui auraient été perçues jusqu'au terme initial, dans la limite des douze mois du congé général.

Le salarié pourrait choisir de faire cesser le congé dès la prise d'effet du nouveau contrat, à l'issue de la période d'essai ou, pour une création d'entreprise, lorsque le projet est jugé suffisamment solide avec le consultant.

5. Aides au projet professionnel

5.1 Emploi et formation

Projet	Aide proposée
Formation d'adaptation	5 500 € HT, avec examen possible d'un dépassement par la commission paritaire.
Formation qualifiante ou diplômante	11 000 € HT, avec examen possible d'un dépassement. Demande à effectuer dans les six premiers mois du congé.
Déplacement pour formation à plus de 50 km	1 000 € brut de 150 à 300 h ; 1 500 € de 301 à 400 h ; 2 000 € au-delà de 400 h.

Les organisations syndicales ont demandé que les dépassements reposent sur des critères objectifs et que le recours au CPF ne conduise pas à transférer sur le salarié une part excessive du financement de sa reconversion.

5.2 Création, reprise ou extension d'entreprise

- 10 000 € brut à la création, sous condition de détention d'au moins la majorité du capital social.
- 15 000 € brut après douze mois d'activité effective, sur justificatifs.
- Formation prise en charge dans la limite de 5 500 € ou 11 000 € HT selon sa nature.
- Possibilité d'une subvention Michelin Développement de 6 000 € par emploi créé en CDI, sous conditions.

La qualification du projet devrait intervenir dans les six premiers mois du congé. La demande de subvention Michelin Développement serait limitée dans le temps, en principe entre six et douze mois après la création selon le business plan.

6. Indemnités de rupture

La direction maintient le principe d'une indemnité légale ou conventionnelle équivalente à l'indemnité de licenciement, complétée, pour les salariés agents MFPM ou ayant été agents, par les dispositions de l'accord du 30 juin 2006.

L'indemnité supra-conventionnelle proposée serait calculée ainsi :

- 10 mois de salaire + 0,35 mois de salaire par année d'ancienneté ;
- plafond porté à 23 mois de salaire ;
- plancher de 30 000 € brut sur le total des indemnités de rupture.

Il s'agit d'une évolution par rapport à la proposition précédente, qui mentionnait un plafond de 22 mois. Les modalités exactes de salaire de référence, de fiscalité et de cotisations devront être vérifiées dans le projet d'accord.

7. Clause de retour

Le salarié dont le projet professionnel ne serait pas concrétisé pourrait demander son retour avant le terme du congé. L'entreprise proposerait un emploi dans l'établissement d'origine avec maintien de la rémunération de base.

La direction prévoit toutefois que l'organisation du travail puisse être différente. Un avenant au contrat formaliserait les conditions du retour.

GARANTIE À SÉCURISER

Le maintien de la rémunération de base ne garantit pas le niveau de qualification, les primes, les horaires, le métier, la localisation précise du poste ni les perspectives professionnelles. Les organisations syndicales ont demandé que la clause de retour soit davantage encadrée et ne conduise pas le salarié à accepter un poste dégradé.

8. Commission de suivi des projets professionnels

La commission réunirait un représentant par organisation syndicale représentative signataire, des représentants de la direction et le cabinet Randstad RiseSmart. Elle examinerait les dépassements de budgets de formation et les dossiers particuliers.

- Répartition des voix : 50 % pour les organisations signataires et 50 % pour l'entreprise.
- En cas d'égalité, la voix de l'entreprise serait prépondérante.
- Réunion mensuelle, avec possibilité d'ajouter ou de supprimer des séances selon les demandes.

Les organisations syndicales ont contesté le caractère réellement paritaire d'une instance dans laquelle l'entreprise disposerait du dernier mot et ont demandé des critères de décision transparents.

9. Salariés expérimentés et aménagement des fins de carrière

La direction propose que les mesures puissent bénéficier aux salariés qui s'engagent à partir à la retraite pendant la durée de l'accord, même si la date effective intervient après son terme. Certaines mesures seraient également ouvertes aux salariés choisissant un départ avant le taux plein.

9.1 Entretien et information retraite

- Entretien de gestion de fin de carrière pendant la 58e année, possible dès 55 ans à la demande du salarié.
- Maintien du simulateur retraite Leia.
- Bilan retraite personnalisé proposé à partir de 58 ans ; la date estimée du taux plein pourrait être communiquée à l'entreprise.
- Maintien de la formation « La retraite, un nouvel élan ».

Les élus ont rappelé que les données de retraite sont personnelles. Le caractère obligatoire du bilan dans certaines situations et la transmission d'une date estimée à l'entreprise devront être précisément encadrés.

9.2 Mécénat de compétences

- Ouverture à toutes les catégories de personnel pendant les deux années précédant le départ.
- Maintien à 100 % du salaire de base, sans bonus Groupe ni bonus équipe.
- Pour certains salariés postés, compensation à 75 % de la diminution du forfait ou des primes liées au poste.
- Cumul possible avec la retraite progressive.

L'entrée impliquerait un engagement ferme de départ à la retraite. Les organisations syndicales ont demandé une information renforcée, notamment pour les agents et collaborateurs des sites industriels.

9.3 Retraite progressive

- Maintien possible des cotisations retraite de base et complémentaire sur la base du salaire à temps plein pendant trois ans.
- Neutralisation du temps partiel pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.
- Cumul possible avec le mécénat de compétences et les autres mesures, sauf transformation de l'indemnité de départ en temps.

9.4 Rachat de trimestres

Pour un salarié ayant atteint l'âge légal et pouvant partir à taux plein grâce au rachat pendant la durée de l'accord, la direction propose :

- 75 % de participation pour les trois premiers trimestres ;
- 50 % pour les six suivants ;
- 25 % pour les trois suivants.

La mesure pourrait donc porter sur douze trimestres. Elle s'appliquerait aux achats effectués à compter du 1er janvier 2027. Le salarié devrait prévenir l'entreprise et solliciter la mesure au moins six mois avant son départ. Une clause de revoyure est prévue en cas de nouvelle réforme des retraites.

9.5 Abondement CET pour les équipes alternantes

Situation	Crédit annoncé	Plafond
15 ans en équipes alternantes	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	8 jours par mois	144 jours

Ces jours seraient cumulables avec les JRE prévus par l'accord Santé au travail du 15 décembre 2025 et, lorsque les conditions sont réunies, avec les jours BOETH prévus par l'accord handicap du 30 janvier 2024.

10. Gouvernance et pilotage de l'accord

10.1 Comité stratégique de suivi et d'orientation

La direction propose un comité réunissant ses représentants et ceux des organisations syndicales représentatives signataires. Il assurerait le suivi global de l'accord : parcours internes, fins de carrière, reconversions, mobilité externe et prévention des RPS en lien avec le COPIL RPS.

Le nombre de membres, la périodicité et le fonctionnement seraient décidés lors de la première réunion. Les organisations syndicales ont demandé que ses compétences, ses données de suivi et sa capacité d'intervention soient inscrites directement dans l'accord.

10.2 Commission de contrôle pour le tertiaire

Cette commission réunirait la direction et un représentant titulaire et suppléant désignés par chaque organisation signataire. Elle prendrait connaissance des recommandations de la gouvernance tertiaire, vérifierait leur pertinence et transmettrait les décisions définitives aux instances.

Les représentants ont demandé que toute limitation ou tout refus de départ au nom du fonctionnement des services repose sur des éléments objectifs, écrits et contrôlables.

10.3 Observatoire prospectif

La création d'un observatoire prospectif a été évoquée mais son rôle, sa composition, ses données et ses moyens ne sont pas définis dans la présentation. Ce point reste donc à construire.

11. Moyens annoncés

La direction propose un crédit de 1 000 heures par an et par organisation syndicale représentative signataire participant aux différents comités et commissions. Le temps des réunions serait traité comme temps paritaire.

Les heures pourraient être réparties entre délégués syndicaux, élus CSE ou CSEC, représentants syndicaux, représentants de proximité, membres du Comité d'entreprise européen et représentants de section syndicale.

Chaque organisation représentative pourrait également organiser une journée annuelle réunissant jusqu'à 14 représentants, à Clermont-Ferrand ou dans le Puy-de-Dôme, avec participation de l'entreprise aux frais selon la politique France.

POINT DE VIGILANCE

Ces moyens seraient réservés aux organisations signataires. Les organisations syndicales ont interrogé la direction sur cette exclusion et sur la cohérence entre le suivi d'un accord affectant tous les salariés et une gouvernance limitée aux seuls signataires.

12. Communication de l'accord

Les échanges ont porté sur la nécessité de rendre l'accord compréhensible et accessible à tous les salariés. Les organisations syndicales ont demandé une communication adaptée aux réalités des sites, des horaires postés et des salariés ayant un accès limité aux outils numériques.

L'information devra présenter clairement les conditions d'accès, les conséquences financières, les interlocuteurs, les délais et les recours possibles, sans réduire la GEPP à la seule mobilité externe.

13. Mobilité interne professionnelle

Une présentation a été consacrée au Talent Planning et au développement des parcours internes. La direction propose également d'étendre à tous les sites industriels volontaires l'expérimentation conduite entre 2024 et 2026 à Bourges, Troyes, Gravanches, Montceau-les-Mines et au Puy-en-Velay.

Cet accompagnement pourrait comprendre un diagnostic local, une étude du bassin d'emploi et un appui au déploiement opérationnel de la GEPP.

13.1 Mobilité géographique

- Transmission aux organisations syndicales d'une présentation ViaHumanis recensant les prestations potentiellement mobilisables.
- Création annoncée d'un livret « Accompagnement de la mobilité géographique » destiné à tous les salariés.
- Possibilité de désigner un référent dans le site d'accueil.
- Suivi renforcé par un PDP référent et priorité envisagée, sous conditions, pour accéder ensuite à un poste de responsabilité supérieure.

L'offre ViaHumanis présentée prévoit notamment :

- la recherche d'un logement et la constitution d'un dossier locatif complet, avec cahier des charges personnalisé, prospection, présélection, visites et accompagnement jusqu'aux formalités d'emménagement ;
- la proposition d'un logement temporaire, avec deux ou trois solutions au maximum, coordination de l'entrée et de la sortie et avance des frais ensuite refacturés à l'entreprise ;
- une journée de découverte du futur lieu de vie, adaptée à la situation du salarié ;
- la coordination du déménagement, comprenant la sélection de prestataires, l'analyse de plusieurs devis et le suivi jusqu'à la livraison ;
- la recherche d'écoles ou de modes de garde, ainsi qu'un accompagnement administratif pour les inscriptions ;
- une aide à la recherche d'un médecin et, selon la situation, à la vente ou à la location du logement quitté ;
- des services internationaux : titre de séjour, compte bancaire, affiliation à la Sécurité sociale et échange de permis de conduire.

La présentation décrit les services du prestataire, mais ne fixe pas les conditions contractuelles d'accès pour chaque salarié Michelin. Les organisations syndicales ont donc demandé que les prestations réellement prises en charge, les plafonds, les barèmes, les critères d'éligibilité et les éventuels restes à charge soient précisément inscrits ou annexés à l'accord. Elles ont également rappelé que la mobilité interne doit constituer une possibilité réelle et ne pas reposer uniquement sur l'initiative individuelle du salarié.

14. Évolutions par rapport aux propositions précédentes

- Plafond de l'indemnité supra-conventionnelle porté de 22 à 23 mois.
- Second versement de l'aide à la création ou reprise porté à 15 000 €, soit 25 000 € au total sous conditions.
- Participation au rachat étendue jusqu'à douze trimestres, selon trois taux dégressifs.
- Confirmation de la clause de retour et de l'ouverture sous conditions aux salariés pouvant partir à la retraite.
- Création d'un crédit annuel de 1 000 heures par organisation signataire.
- Ajout d'une journée annuelle pouvant réunir quatorze représentants.
- Extension proposée de l'accompagnement GEPP aux sites industriels volontaires et création d'un livret sur la mobilité géographique.

15. Points restant à sécuriser

- Les emplois, métiers, NRP et volumes de départs réellement concernés par chaque projet.
- Les critères de classement des métiers ou services en tension et les motifs de limitation des départs.
- La portée exacte de la clause de retour : métier, qualification, primes, horaires et garanties de parcours.
- Le caractère réellement paritaire des commissions et la voix prépondérante de l'entreprise.
- La place des organisations non signataires dans le suivi d'un accord concernant tous les salariés.
- Les critères d'acceptation des dépassements de budgets de formation et l'usage préalable du CPF.
- La confidentialité des données retraite et les situations dans lesquelles un bilan serait obligatoire.
- Le rôle concret de l'observatoire prospectif, encore non défini.
- Les indicateurs chiffrés permettant d'évaluer les mobilités internes, les formations, les départs et les reconversions.

16. Calendrier annoncé

Date	Étape
14 octobre 2026	Dernière réunion de négociation annoncée.
21 octobre 2026	Transmission du projet d'accord aux organisations syndicales.
5 novembre 2026 au matin	Réunion de relecture de l'accord.
13 novembre 2026 au plus tard	Position attendue des organisations syndicales.

17. Synthèse générale

Les réunions des 30 septembre et 1er octobre ont permis de consolider le projet de la direction. Plusieurs améliorations ont été présentées concernant les indemnités, la création d'entreprise, le rachat de trimestres et les moyens de suivi. La direction a également précisé sa gouvernance, le fonctionnement des commissions et l'accompagnement de la mobilité interne.

Les propositions restent cependant très encadrées par l'entreprise. Celle-ci conserverait une forte capacité de contrôle sur les départs, notamment dans le tertiaire. La commission relative aux projets professionnels serait annoncée comme paritaire, mais la voix de l'entreprise deviendrait prépondérante en cas d'égalité. Les instances et les moyens seraient par ailleurs réservés aux organisations signataires.

La clause de retour constitue une garantie importante, mais elle ne sécurise à ce stade que l'établissement d'origine et la rémunération de base. Le poste, la qualification, les primes et les horaires pourraient changer. Ces éléments devront être améliorés ou clarifiés dans le texte soumis aux organisations syndicales.

CONCLUSION

Au terme de ces deux journées, une difficulté de fond demeure. L'accord est présenté comme un dispositif d'accompagnement, mais il doit aussi servir à mettre en œuvre une réduction d'effectifs pouvant atteindre 1 500 suppressions de postes en France sur trois ans.

À ce stade, il est difficile pour la CGT d'envisager la signature d'un accord qui accompagnerait ou faciliterait des suppressions d'emplois. La première responsabilité d'une organisation syndicale reste de défendre l'emploi. Les améliorations financières, les mesures de fin de carrière et les moyens de suivi proposés par l'entreprise peuvent mieux protéger les salariés concernés, mais ils ne changent pas la finalité du projet.

La position définitive devra être arrêtée après examen du texte complet. L'accord ne pourra toutefois pas être apprécié uniquement au regard des indemnités et des aides proposées. Il devra d'abord être jugé sur sa capacité à préserver l'emploi, développer les parcours internes et les reconversions, empêcher les départs contraints et éviter une nouvelle dégradation de la charge et des conditions de travail.