



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

FRANCE

Paris, le lundi 24 mars 2025

Intention de fermeture des sites Michelin de Cholet et de Vannes

La majorité des organisations syndicales représentatives ont signé l'accord sur le dispositif d'accompagnement social des salariés des sites Michelin de Cholet et Vannes

- Trois organisations syndicales représentatives, la CFDT, la CFE-CGC et SUD ont signé aujourd'hui l'accord sur les mesures d'accompagnement social des salariés des sites Michelin de Cholet et de Vannes.
- Un climat de dialogue constructif et engagé lors des négociations autour d'un objectif commun : améliorer les dispositifs initialement proposés.
- Des évolutions concrètes et significatives des mesures concernant les trois volets de l'accompagnement : mobilité externe, mobilité interne, fins de carrière correspondant aux meilleures pratiques françaises existantes.

Le lundi 24 mars 2025 la direction du groupe Michelin en France et trois Organisations Syndicales Représentatives (CFDT, CFE-CGC et SUD) ont signé l'accord concernant les mesures d'accompagnement des salariés des sites de Vannes et de Cholet.

Les négociations avec les organisations syndicales, qui se sont achevées le 5 mars, se sont déroulées dans un climat de dialogue constructif, avec un engagement fort des représentants syndicaux pour améliorer les mesures initialement proposées par Michelin. Les discussions ont permis de mettre en œuvre un dispositif solide et sécurisé permettant d'apporter aux salariés des outils adaptés pour construire leur futur.

« Cet accord est l'aboutissement de plusieurs mois de travail avec l'ensemble des organisations syndicales, qui ont toutes apporté une contribution concrète pour améliorer la proposition initiale de la direction. Je souhaite saluer l'esprit de responsabilité des organisations qui ont fait le choix de signer l'accord dans l'intérêt des salariés. Nous espérons que cette étape très importante permettra de rassurer les salariés sur le respect de l'engagement du Groupe : apporter à chacun d'entre eux une solution sur mesure. » a déclaré Alain Robbe, directeur des relations sociales France du groupe Michelin.

FRANCE

Des mesures d'accompagnement revues à la hausse

- Mobilité interne, une prise en charge approfondie de tous les aspects de la mobilité géographique pour le salarié et sa famille

Des mesures d'accompagnement financier et logistique sont prévues, telles que des indemnités de mobilité et d'aménagement, ainsi que des aides à la recherche de logement et d'emploi pour le conjoint. Les négociations ont également permis la sécurisation de la mobilité interne, dans les 3 mois qui suivent la mutation et avant le déménagement de la famille, le salarié a possibilité de revenir sur son choix. Un renouvellement de 3 mois est possible à la demande du salarié. Environ 12% du personnel des deux sites ont candidaté pour des postes proposés en mobilité interne, soit environ 150 personnes.

À titre d'exemple, l'indemnité de mobilité interne représentera 40.000 € bruts, elle sera accompagnée d'autres dispositifs, comme la prise en charge des frais de déménagement, d'une indemnité d'aménagement ainsi que des compensations supplémentaires liées à la situation familiale et au parcours professionnel dans l'entreprise.

- Fin de carrière, un dispositif pour faciliter la transition vers la retraite

Un dispositif pour faciliter la transition vers la retraite est mis en place, incluant une organisation de la transition avec une rémunération équivalente à 75% du salaire, des aides au déménagement et au rachat de trimestres. Des dispositions additionnelles seront mises en place, comme des aides au déménagement ou des indemnités spécifiques en fonction du parcours professionnel dans l'entreprise. Il devrait concerner environ 15% des salariés, soit entre 150 et 180 personnes.

- Mobilité externe

Des mesures d'accompagnement ambitieuses sont prévues, telles que des congés de reclassement, des formations, des indemnités compensatrices ou encore l'aide à l'installation dans une ville ou région. Comme pour la mobilité interne, les négociations ont permis la sécurisation du choix du salarié. Environ 73% du personnel des deux sites pourraient être concernés par la mobilité externe.

Parmi l'ensemble des mesures proposées et leurs évolutions, quelques exemples :

- Aide à la reconversion professionnelle dans le cadre d'un congé de reclassement : un congé de reclassement de 12 mois, majoré de 3 mois renouvelable pour les salariés de plus de 50 ans et les personnes en situation de handicap, pouvant être porté à 24 mois en cas de reconversion professionnelle. Allocation correspondant à 90% de la rémunération nette.



FRANCE

- Différentes indemnités de départ :

- L'indemnité de licenciement (conventionnelle)
- Une indemnité supra légale : indemnité forfaitaire de 40 000 € bruts, majoration de 1250 euros par année d'ancienneté, majoration en fonction de l'âge : de 2 mois de salaire si le salarié a moins de 30 ans ; de 4 mois de salaire si le salarié a entre 30 et 40 ans ; de 5 mois de salaire si le salarié a entre 40 et 50 ans ; de 6 mois de salaire si le salarié a plus de 50 ans.
- Une indemnité spécifique pour les salariés ayant vécu précédemment une ou plusieurs mutations en raison d'une restructuration : entre 10 000 et 25 000 euros en fonction du nombre de mutations. Cette dernière disposition concerne également les personnels en mobilité interne ainsi que les salariés en fin de carrière.

Un accord sécurisant conforme aux engagements de Michelin

Les réunions de négociation se sont concentrées sur le volet financier de l'accompagnement. La négociation a permis, par exemple, une augmentation très significative de 34% du montant de l'indemnité supra-conventionnelle. Le montant global de l'accompagnement financier en fin de négociations est conforme aux engagements de Michelin et correspond aux meilleures pratiques en France dans le cadre d'un PSE.

Au-delà des indemnisations, l'objectif de Michelin a été de trouver une solution positive et durable pour chacun des salariés. Cet engagement se traduit notamment par la mobilisation immédiate de ressources externes très importantes, hautement qualifiées et qui s'inscrivent dans le cadre de cahiers des charges exigeants. Randstad RiseSmart, AlterHego, Via Humanis ou encore KPMG épaulent ainsi le Groupe dans son travail quotidien auprès des salariés depuis l'annonce du projet de fermeture des deux sites.

Pour accéder au projet d'accord et aux précédentes communications :
<https://contentcenter.michelin.com:443/dam/wedia/shared-board/db7b4479-b58c-4580-a79c-a8009106ca89>

À propos de Michelin

Michelin construit un manufacturier leader mondial des composites et expériences qui transforment notre quotidien. Pionnier de la science des matériaux depuis plus de 130 ans, Michelin s'appuie sur une expertise unique pour contribuer significativement au progrès humain et à un monde plus durable. Grâce à sa maîtrise inégalée des composites polymères, Michelin innove constamment pour fabriquer des pneus de haute qualité et des composants critiques pour des secteurs aussi exigeants que la mobilité, la construction, l'aéronautique, les énergies bas carbone ou la santé. Le soin apporté à ses produits et sa connaissance intime des usages lui permettent de faire vivre à ses clients des expériences exceptionnelles, qu'il s'agisse de solutions basées sur les data et l'intelligence artificielle pour les flottes professionnelles, ou de la découverte des restaurants et hôtels remarquables que le Guide MICHELIN recommande. Basé à Clermont-Ferrand, en France, Michelin est présent dans 175 pays et emploie 129 800 personnes.



FRANCE

RELATIONS PRESSE DU GROUPE MICHELIN

+33 (0) 1 45 66 22 22

7 jours / 7

112, Avenue Kléber, 75016 Paris

www.michelin.com

Suivez toutes nos actualités sur X

X@Michelin

<https://x.com/Michelin>

