



DIRE NON AU RECUL SOCIAL : POURQUOI LA CGT REFUSE L'ACCORD DE RÉACTIVITÉ

Clermont-Fd, 20 décembre 2025

L'accord de réactivité du site des Gravanches marque une nouvelle étape dans la stratégie de Michelin, qui vise à faire porter aux salariés l'ensemble des contraintes industrielles sous couvert d'anticipation et de compétitivité. Cet accord, signé par la CFDT et la CFE-CGC, constitue en réalité un recul majeur des droits collectifs, notamment en matière de temps de repos, de prévisibilité des plannings et de respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. La CGT a choisi de ne pas signer ce texte, le jugeant mauvais, dangereux et profondément déséquilibré en faveur de la direction.

Derrière les discours sur la « sécurisation du site » et la « responsabilité syndicale », cet accord instaure une logique simple : les jours de repos des salariés deviennent une variable d'ajustement au service des besoins de production. Ce qui était jusqu'ici un droit acquis devient un stock mobilisable par l'entreprise selon ses contraintes, avec des délais raccourcis et une pression permanente sur l'organisation de la vie personnelle. Appeler cela du progrès social relève soit de l'aveuglement, soit de la malhonnêteté intellectuelle.

La CFDT et la CFE-CGC tentent de justifier leur signature en expliquant qu'il valait mieux encadrer la réactivité plutôt que la subir. Cet argument est éculé et revient à accepter par principe le chantage permanent de la direction : soit vous signez, soit ce sera pire. Or, l'histoire sociale de Michelin, comme celle du mouvement ouvrier, démontre exactement l'inverse. Chaque concession acceptée au nom du « réalisme » devient le point de départ de la concession suivante. Aujourd'hui, ce sont les jours de repos ; demain, ce seront les horaires, puis les effectifs, puis les salaires. Il est également mensonger de présenter cet accord comme une garantie pour l'emploi. Aucun engagement ferme, chiffré et opposable n'est pris par la direction sur le maintien des effectifs à moyen ou long terme. Michelin conserve toute latitude pour réorganiser, transférer, réduire ou fermer, tandis que les salariés auront déjà abandonné une partie de leurs droits. C'est un marché de dupes, et la CFDT comme la CFE-CGC l'ont validé en pleine connaissance de cause.

Ce qui est particulièrement grave, c'est que cet accord installe une normalisation de l'urgence permanente. Tout devient exceptionnel, donc tout devient acceptable. La direction pourra invoquer les aléas industriels, les marchés, la concurrence, pour activer la réactivité encore et encore. Le salarié, lui, devra s'adapter, reporter ses projets, prévenir sa famille, annuler ses engagements personnels. C'est une vision du travail totalement déshumanisée, où l'organisation industrielle passe avant les femmes et les hommes qui font tourner l'entreprise.

La CGT refuse cette logique. Elle refuse l'idée que les salariés devraient en permanence prouver leur loyauté en sacrifiant leurs droits, tandis que le groupe Michelin continue d'afficher des résultats financiers solides et de verser des dividendes confortables. Elle refuse aussi le discours culpabilisant qui consiste à faire croire que ceux qui ne signent pas seraient irresponsables ou déconnectés de la réalité industrielle. La vraie irresponsabilité, c'est de signer des accords qui affaiblissent durablement le collectif de travail.

En signant cet accord, la CFDT et la CFE-CGC ont fait un choix clair : celui de l'accompagnement de la stratégie de la direction, au détriment du rapport de force et de la défense des droits. Elles pourront toujours habiller leur décision de mots rassurants, cela ne changera pas la réalité vécue demain par les salariés des Gravanches. La CGT, elle, assume pleinement son refus. Parce qu'un syndicat n'est pas là pour gérer les reculs sociaux, mais pour les combattre. La CGT Michelin continuera d'informer les salariés, de dénoncer les effets concrets de cet accord et de construire les mobilisations nécessaires pour défendre nos droits collectifs. La réactivité ne doit pas être synonyme de soumission. Les salariés ne sont pas une variable d'ajustement. Et contrairement à ce que certains voudraient faire croire, dire non reste parfois la seule position réellement responsable.