

L'ECHO des salariés de VINCI

« Ils pourront couper toutes les fleurs,
ils n'empêcheront jamais le printemps » (Pablo Neruda)

2e Trim. 2018
N° 17

Nouvelles attaques en préparation contre nos retraites !

L'offensive menée par le patronat et le gouvernement Macron, tout entier à sa botte, se poursuit.

- Après la destruction du Code du travail (loi El Khomri), la remise en cause des Institutions représentatives du personnel (ordonnances Macron) ;
- Après les attaques contre les services publics, comme à la SNCF où les cheminots poursuivent leur mouvement en défense de leur statut ;
- Après le « toilettage » des Conventions collectives, comme celle des ouvriers du Bâtiment qui vient de subir une régression, malheureusement avalisée par certaines organisations syndicales (CFDT, FO, UNSA) ;

Le gouvernement Macron nous prépare une nouvelle réforme des retraites : contrairement aux précédentes réformes qui consistaient à impacter la durée de cotisation et l'âge de départ à la retraite, ici c'est une réforme systémique visant à imposer un seul régime et un régime par points : « un système universel des retraites où un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé. »



C'est un changement complet de la philosophie du système actuel de retraite basée sur la répartition et la solidarité intergénérationnelle.

Actuellement, la pension est calculée en fonction de l'âge du départ en retraite, sur la base de trimestres acquis tout le long de la vie professionnelle de l'agent, et sur la base de son salaire (par exemple 6 derniers mois pour les fonctionnaires et 25 meilleures années pour le privé). Avec le régime par points, il s'agit d'acquérir des points tout au long de la vie professionnelle. Au

moment du départ en retraite, ces points seront transformés en une rente calculée à partir du nombre de points et d'une valeur de ce point. Les trimestres incomplets rentreront dans le calcul du nombre de points sans abonder un nombre de point équivalent à un trimestre complet, donc déjà une perte. La valeur du point pourra varier selon des critères qui n'ont pour but que de maintenir un équilibre financier entre les cotisations qui rentrent et les pensions versées : population en vie, espérance de vie... Cette valeur du point pourra ainsi être revue à la baisse en fonction de la situation budgétaire de l'Etat (guerres, récessions, etc.). Par contre, le salarié ne saura plus ce que sera sa pension au moment de sa retraite !

C'est l'individualisation généralisée des rapports sociaux, contre l'ensemble des conquêtes arrachées par le combat des salariés depuis des décennies.

Non à la retraite par points, défense de notre système de retraite par répartition !

La CGT continuera à défendre pied à pied nos retraites, nos droits collectifs et l'ensemble de nos revendications.

D'ailleurs la colère gronde et, y compris dans le groupe VINCI, des mouvements de grève éclatent ici et là : comme à NUVIA Support (lire l'article page 4).



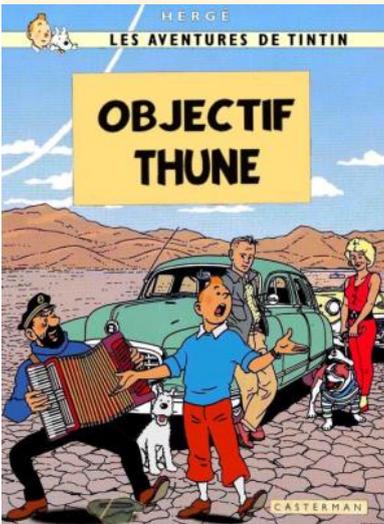
Dans ce numéro

Editorial	1
Conjoncture favorable pour les salaires ?	2
Autoroutes et covoiturage : le développement durable a bon dos	2
Dividendes, rémunération des dirigeants : « un pognon de dingue » !	3
Toujours gagnants, jamais perdants	3
Protection sociale chez Eurovia	4
Près de trois mois de grève chez NUVIA SUPPORT	4
Privatisation d'AdP : la situation selon X. Huillard	5
Films : L'Assemblée	5
Livres, BD : Services publics délégués au privé : à qui profite le deal ?	6
CSE = Casse Syndicale dans l'intérêt de l'Entreprise	6
Futur Siècle : la Commission Archipel est lancée	7
Des CSSCT dans toutes les entreprises du Groupe ?	7
VINCI va changer son objectif de réduction de ses émissions de GES	8



Les salariés n'ont pas dit leur dernier mot !

Conjoncture favorable pour les salaires ?



Le bilan social de VINCI fait apparaître, ces dernières années, une croissance des **démissions** dans le Groupe, qui atteignent des niveaux tels que la Direction ne peut plus ignorer le phénomène, ni éviter de s'interroger sur ses causes.

Si Xavier Huillard reconnaît du bout des lèvres que des années de blocage des salaires chez VINCI ne sont pas étrangères à cette hémorragie, il se corrige aussitôt pour déclarer qu'il ne faut pas **se limiter** à la composante salariale !

Certes, dit-il, les grosses PME de la construction, qui sont de plus en plus en concurrence avec le Groupe, payent mieux que lui. Mais seulement « *en apparence* » : dans cette « *guerre des talents* », il faut prendre en compte qu'il est important aussi de travailler dans une entreprise qui a du sens, avec plus de collaboratif, de souplesse dans les rythmes de travail, etc. Chez VINCI, on a les valeurs du Manifeste et l'abondement de Castor, une stratégie claire et les moyens de l'appliquer ; on est hyper-décentralisés, avec des structures à taille humaine dans lesquelles on peut discuter et prendre des responsabilités...

Seulement voilà : si le Groupe réussit à attirer des jeunes « *qui ont envie d'aventure* » grâce à des campagnes de pub bien ciblées, il faut bien constater qu'ils partent au bout d'un an ou deux.

La question préoccupe le COMEX. Il est déjà question de « *ne pas mégotter* » sur les augmentations des jeunes en début de carrière, pour essayer d'enrayer ce « *début d'inquiétude* ».

Mais il n'y a pas que les jeunes cadres qui partent pour trouver mieux ailleurs. Et avec la forte demande d'emplois du Grand Paris, c'est une période d'opportunités qui s'ouvre pour toutes les catégories. A bon entendeur, salut ! ■

Autoroutes et covoiturage : le développement durable a bon dos

Le 1^{er} juin dernier, à l'occasion de la Semaine européenne du « *développement durable* », VINCI Autoroutes offrait le petit déjeuner sur ses parkings de covoiturage. L'occasion pour André Broto, directeur de la stratégie, d'exposer à la Presse comment VINCI Autoroutes entend se poser en « *partenaire* » des solutions « *alternatives* » aux moyens de transports existants, dans le but, bien sûr, d'« *améliorer la mobilité* » en participant « *à décongestionner les grandes agglomérations aux heures de pointes, réduire les émissions de CO2, aider les ménages à faire des économies* ».

Depuis des années, VINCI Autoroutes multiplie ces parkings particuliers, au voisinage de ses péages. Le premier a été mis en place en 2001, et leur nombre dépasse aujourd'hui la trentaine ; ils sont systématiquement prévus dans les projets importants, et probablement comptés parmi les investissements au nom desquels VINCI négocie la prolongation de ses concessions... même quand ils sont cofinancés par les collectivités locales (argent public, profits privés).

Sans exclure un libre usage, ces infrastructures sont avant tout au service des partenariats conclus par VINCI avec plusieurs plateformes commerciales de covoiturage (comme avec **Blablacar**, leader mondial du covoiturage longue distance, en 2015, ou avec **Citygoo**, service urbain de covoiturage, en 2016, et **Travel Car**, leader de l'autopartage, en 2017). Dans ces partenariats, outre ces infrastructures dédiées, VINCI Autoroutes offre des facilités aux covoitureurs (formule de télépéage avantageuse pour les clients de Blablacar, péage réduit sur le Duplex A86 pour les clients de Citygoo), et diffuse gratuitement de la publicité pour ces plateformes sur son réseau (Radio VINCI Autoroutes, réseaux sociaux et Internet).

Augmenter le trafic autoroutier malgré les péages

Intuitivement, encouragé par les déclarations vertueuses de tous ces « *partenaires* » en faveur d'une réduction des émissions de CO2, on imagine que le covoiturage réduit le trafic automobile, et l'on comprend mal où se trouve l'intérêt de VINCI Autoroutes, qui surveille les variations du trafic sur son réseau comme le lait sur le feu. Dans les faits, que le covoiturage provoque une diminution du trafic routier *dans son ensemble* intéresse peu VINCI, effets de

communication mis à part ; ce qui l'intéresse, c'est que le trafic *sur son réseau* augmente, et donc les recettes de ses péages.

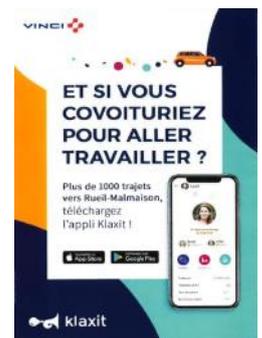
En offrant des conditions avantageuses aux covoitureurs, portées par une communication démultipliée, VINCI Autoroutes cherche d'abord à amener sur son réseau les automobilistes qui font le choix de prendre la route plutôt que l'autoroute, du fait des prix des péages. Ce n'est d'ailleurs sûrement pas un hasard si le partenariat avec Blablacar s'est conclu en pleine polémique avec Ségolène Royal sur les augmentations de péages pratiquées par VINCI Autoroutes.

Concurrence nocive entre la route et le train

Pour que le covoiturage se traduise par une baisse globale du trafic automobile, encore faut-il qu'il s'agisse de conducteurs et de passagers qui prenaient déjà leur voiture. Malheureusement, on constate qu'il s'agit le plus souvent d'anciens usagers des transports en commun. Globalement, en matière de mobilités (notamment pour les trajets domicile-travail ou les déplacements professionnels n'excédant pas une centaine de kilomètres, qui représentent plus de 80 % des cas de covoiturage), on a affaire à une concurrence entre la voiture, les « *cars Macron* » et le rail, la croissance des uns ne pouvant se faire qu'au détriment des autres.

Le terme même d'« *alternative* », aux consonances vaguement subversives, traduit en fait cette concurrence entre la route et le train ; une concurrence exacerbée en période de grève des transports publics, comme on a pu le voir ces derniers mois : messages lumineux sur les autoroutes en faveur du covoiturage, distribution de prospectus publicitaires pour la plateforme **Klaxit** au siège de Rueil, etc. Comme un remake commercial des arrangements entre salariés de 1995...

Une concurrence qui, combinée avec les restrictions imposées à la SNCF, favorise les solutions les plus polluantes, les moins sûres et les plus destructrices d'emplois – bien loin d'un « *développement durable* » digne de ce nom. ■



Dividendes, rémunération des dirigeants : « un pognon de dingue » !

Les cadeaux aux riches et aux grandes entreprises ont commencé à grande échelle dès les années 1990 et surtout 2000, via une fiscalité allégée sur les hauts revenus et sur les bénéfices des entreprises, mais aussi et surtout via des « allègements » de cotisations sociales patronales, dont le fameux CICE, qui ont explosé (près de 50 milliards en 2016). A-t-on observé pendant ces vingt ans un « ruissellement » réduisant la pauvreté et les inégalités ? C'est l'inverse qui s'est produit : la richesse ne ruisselle pas vers le bas, elle est pompée par le haut !

Dividendes
aux actionnaires
67,4 %

Investissements
dans l'entreprise
27,3 %

Primes pour
les salariés
5,3 %

rapporté à l'effectif monde du Groupe, la jolie somme de **6 419 euros par an par salarié...**

Rémunération des patrons du CAC 40

En 2017, les patrons du CAC 40 ont gagné **187 millions d'euros, 7,8 % de plus** que l'année précédente. Soit 4,68 millions d'euros en moyenne chacun – l'équivalent d'environ 263 SMIC. Pour comparaison, la dépense moyenne par salarié des mêmes entreprises n'a augmenté que de 1,8 % entre 2016 et 2017 – plus de **quatre fois moins**.

Si l'on rapporte la rémunération totale accordée à leur plus haut dirigeant à leurs dépenses moyennes par salarié, les entreprises les plus inégalitaires (Carrefour, Sodexo, Renault) affichent des valeurs entre 200 et 250 : il faudrait 251 ans à un salarié de Carrefour pour gagner autant que son P-DG. En moyenne, dans les entreprises du CAC 40, **un patron vaut presque 100 fois plus qu'un salarié**.

Depuis deux ans, les rémunérations des dirigeants du CAC 40 sont sujettes à un vote contraignant des actionnaires (le « *say on pay* »). Le taux moyen d'approbation des rémunérations reste très élevé (85,7 % en moyenne en 2017), mais tend à décroître lentement au fil des années. En 2017, c'est la rémunération des dirigeants de Renault qui avait obtenu la plus faible approbation, avec 53 %. Cette année, les dirigeants de VINCI ont obtenu des taux d'approbation très modestes.

En effet, lors de l'Assemblée Générale des actionnaires de VINCI du 17 avril dernier, la rémunération de Xavier Huillard, P-DG du Groupe, n'a été votée qu'à **56,26 %** pour 2017. Une forte minorité estime que la « *gouvernance* » du groupe est « *beaucoup trop verticalisée* », M. Huillard cumulant les fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général, ce qui rend difficile le rôle de contrôle du Conseil d'Administration sur l'exécutif.

Selon l'AFP, certains se sont même plaints que les critères d'attribution d'actions gratuites « *ne sont pas clairs* »... ■

Toujours gagnants, jamais perdants

Les entreprises ont trois principaux outils à leur disposition pour payer leurs dirigeants :

- La rémunération **fixe** : c'est l'équivalent de notre salaire, soit le montant que le dirigeant est sûr de gagner quoi qu'il arrive, indépendamment de la réalisation de ses objectifs financiers et/ou opérationnels. En 2016, ce montant variait entre 391 807 euros (Klépierre) et 2,2 millions (L'Oréal), avec une moyenne dans le CAC 40 de 1,1 million (en augmentation de 33 % en huit ans) ;

- La rémunération **variable** : elle dépend de la réalisation de critères financiers fixés chaque année par les Conseils d'Administration. Rassurez-vous, ils ne sont pas trop sévères. C'est ainsi que la crise de 2008 a eu très peu d'effets sur les rémunérations variables. En moyenne, la rémunération variable des patrons du CAC 40 était de 1,3 millions d'euros, soit 133 % du fixe moyen.

La construction même de ces rémunérations variables est assez incompréhensible. Non seulement leur mode de calcul est illisible, mais il est souvent déconnecté de la réalité économique en général, et des résultats des entreprises en particulier ;

- Enfin, cerise sur le gâteau, la rémunération « *long terme* » : les **stock-options et actions gratuites** (dites « *de performance* »). Là, il s'agit d'inciter les dirigeants à œuvrer dans le seul intérêt des actionnaires. Ces derniers ne demandent que deux choses : un dividende annuel « *sympa* » et la hausse du cours. Si les dirigeants ont une partie de leur rémunération payée en actions, ne voudront-ils pas que le cours en Bourse progresse et n'agiront-ils pas en conséquence ?

L'entreprise **donne** ainsi des actions à ses dirigeants, qu'ils pourront **revendre** généralement au bout d'une période de trois ans, avec une fiscalité réduite (merci Macron !). Certains ont pu ainsi se constituer de petites fortunes (plusieurs centaines de millions d'euros).

Chez VINCI, en 2017, la rémunération annuelle de X. Huillard s'est établie comme suit : 1 million d'euros en partie fixe, 1,4 millions en partie variable et 1,836 millions en « *long terme* ». Soit, au total, la modeste somme de **4,236 millions d'euros...** ■

Source : *Le vrai salaire des patrons* Thierry Gadault, Éditions l'Archipel

Dividendes distribués aux actionnaires

Le rapport publié par Oxfam France le 14 mai dernier a fait du bruit : intitulé « *CAC 40, des profits sans partage* », il montre qu'entre 2009 et 2016, **les deux tiers des bénéfices générés par les plus grandes entreprises françaises ont été captés par les actionnaires**, au détriment des salariés et de l'investissement (graphique ci-dessus). Ce qui fait des grands groupes français « *les plus gros payeurs de dividendes en Europe, loin devant l'Allemagne* ».

Sur cette période, « *la rémunération des actionnaires a progressé plus de 4 fois plus vite que celle des salariés* ». Si les entreprises du CAC 40 s'étaient contentées de maintenir leur niveau de dividendes de 2009 jusqu'en 2016 et avaient décidé d'augmenter les salaires, « *l'ensemble des travailleurs du CAC 40 auraient pu voir leurs revenus augmenter de 2 000 euros par an* ».

Dix ans après la crise des « *subprimes* » qui avait fait souffler un vent de panique sur le capitalisme, les bénéfices des grands groupes concernés ont bondi de 60 %, pour culminer à plus de **93 milliards d'euros** en 2017. Des profits « *records* » obtenus en exerçant « *une pression à la baisse* » sur les effectifs, les salaires et les fournisseurs, mais aussi grâce à « *l'évasion fiscale* », rappelle Oxfam.

Les actionnaires du CAC 40 recevront en 2017 47,3 milliards d'euros de dividendes, soit 52,6 % des profits, en augmentation de 6,5 % par rapport à 2016. Chez VINCI, les dividendes versés en 2017 sont de **1,25 milliards d'euros**, soit 50 % des bénéfices (comme tous les ans), en hausse de 15 % par rapport à l'an dernier. Un pactole qui représente,



Protection sociale chez Eurovia

Les Accords sur le remboursement des Frais de Santé et de la Prévoyance (PROBTP) viennent d'être finalisés chez Eurovia. A la mesure des reculs constatés et du reste à charge pour les familles en cas d'accident ou de maladie, la CGT et FO n'ont pas signé. Seule la CFDT devra assumer sa signature.

Pour la Direction Générale de Eurovia, il n'est pas acceptable qu'une part du salaire soit socialisée (Cotisations) afin de financer un système de protection sociale basé sur des principes de mutualisation et de solidarité. L'économie pour Eurovia se chiffre à 1,8 million d'euros par an. La perte en couverture sanitaire et rémunération lors des arrêts de travail pour les salariés sera réelle et significative. Il suffira pour chacun de comparer ses remboursements.

Cette schizophrénie qui consiste à nier la Pénibilité sur les chantiers tout en reculant l'âge de la retraite sans se préoccuper du devenir des salariés vieillissants, revient à assumer le sacrifice des chargés de famille les plus exposés. Non ! Eurovia n'est pas, et loin s'en faut, « la meilleure entreprise de TP du monde » ! Les difficultés réelles de recrutement cumulées au volume inédit de démissions en attente.

Nous avons écrit par anticipation que « les cercueils seront à la charge des veuves » ! C'est aujourd'hui devenu réalité !

En réaction, les élus CGT construisent et élaborent actuellement un outil numérique à destination de nos syndicats sur la Faute Inexcusable de l'employeur. Cet outil unique et innovant a pour objectif d'informer, d'accompagner ou de se faire accompagner par un avocat spécialisé en préjudice corporel afin de rétablir Justice, Indépendance et Autonomie pour tous. ■

MAU Frédéric



Près de trois mois de grève chez NUVIA SUPPORT



Quatre salariés de l'entreprise NUVIA SUPPORT (filiale de VCF, spécialisée dans le Nucléaire) et travaillant sur le site FRAMATOME à Romans-sur-Isère (Drôme), ont fait **81 jours de grève**. Déclenchée le 1^{er} février, elle s'est conclue le 23 avril 2018 par un protocole d'accord de fin de conflit, signé entre la direction de NUVIA SUPPORT et le syndicat CGT.

81 jours de grève ! Les salariés se sont battus, déterminés à faire aboutir leurs revendications : reconnaissance de leur métier de technicien, avec passage de leur qualification (à l'époque AE4) au coefficient AE6 ; revalorisation de leur salaire correspondant à leur qualification (soit + 60 €) ; renforcement de l'effectif NUVIA SUPPORT sur le site de FRAMATOME ; attribution d'une prime de performance de 160€, au lieu de 0€ !

Durant toute cette période, ponctuée par les interventions de la DIRECCTE de la Drôme, du représentant syndical CGT au comité de groupe VINCI pour amener la direction à la table des négociations, nos camarades ont eu le soutien actif et financier des structures de la CGT : syndicat CGT FRAMATOME, UL de Romans, UD de la Drôme, UD de Ardèche, syndicats CGT de VINCI, ... etc. Ainsi le 19 avril, un rassemblement appelé par la CGT était organisé devant le site de FRAMATOME à Romans.

Pendant près de 3 mois, la direction de l'entreprise restait sourde aux revendications des salariés et elle a laissé pourrir le conflit, puisque depuis le 1^{er} mars 2018, ayant reçu un courrier de mise en demeure par FRAMATOME, la sommant de remédier dans un délai de 10 jours à l'exécution de ses obligations contractuelles au titre de la commande, sinon le contrat sera résilié. La direction s'est bien

gardée d'en informer aucune des parties prenantes du conflit (salariés grévistes, représentants des salariés, DS CGT, médiateur de la DIRECCTE) qui en ont pris connaissance le 24 avril : le DRH les informant de la perte du contrat au 29 juin 2018 !

Cependant, nos collègues n'ont rien lâché et c'est le 23 avril 2018 qu'un protocole d'accord de fin de conflit a pu être conclu.

Les revendications des 4 salariés grévistes de NUVIA SUPPORT étaient satisfaites :

- ◇ Reconnaissance de leur qualification de technicien de surveillance
- ◇ Passage au coefficient AE6 (soit + 50€ par mois), avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018
- ◇ Renfort de l'équipe de techniciens sur le site de FRAMATOME
- ◇ Paiement d'une partie des jours de grève
- ◇ Attribution de la prime de performance, 160€ net.

Grace à la détermination et à la combativité des salariés : la grève a payé ! ■

Dernière minute : le contrat de maintenance ayant été perdu par NUVIA SUPPORT sur le site de FRAMATOME, nos 4 collègues ont reçu un courrier de l'employeur leur proposant une mutation sur la centrale nucléaire de Tricastin, ou sinon... c'est le licenciement !

Mais la DIRECCTE est d'un autre avis, elle estime que ces salariés doivent être repris par FRAMATOME.

En tous les cas, nos 4 collègues, avec l'appui de la CGT, vont continuer à faire respecter leurs droits.

Privatisation d'AdP : la situation selon X. Huillard



« Sur AdP, les signes du gouvernement sont contradictoires.

La loi PACTE présentée au Conseil d'Etat ne contient pas de dispositions relatives à la privatisation d'AdP et de la FDJ.

Cela ne signifie pas que le projet est abandonné, il est seulement retardé.

Trois questions se posent :

- L'Etat va-t-il bouger ? Probablement oui, mais pas avant la fin de l'année.
- Si oui, de combien (tout, un peu, en gardant ou pas le contrôle, etc.) ? Une privatisation en totalité permettrait à VINCI de devenir leader mondial.
- Si l'Etat vend tout, comment ? Par morceaux, répartis entre plusieurs acheteurs, ou tout à un même acheteur ?

On attend. Mon pronostic est qu'ils vont vendre tout et permettre à VINCI de faire une offre sur

le tout.

Alors la terre entière se lancera dans une compétition féroce.

Si, de ce fait, le prix est déraisonnable, on ne prendra pas.

L'Etat va éviter ce qui s'est passé à Toulouse, et préférer VINCI : nous sommes dans l'écosystème français, et donc partenaires de l'Etat, à qui on ne saurait faire un sale coup (qui ne serait pas dans notre intérêt).

L'avantage de VINCI, c'est la qualité du service et du partenariat avec l'Etat, les collectivités locales, les acteurs économiques, etc., c'est-à-dire l'écosystème local et national.

Il n'y a pas que la finance dans la vie.

Les raisons pour lesquelles l'Etat retarde sa décision sont de trois ordres :

- Il a besoin de limiter le futur contrat AdP dans le temps (actuellement illimité), ce qui est juridiquement complexe
- Il faut des règles pour le futur régulateur. Ces règles existent, mais il faut s'assurer qu'elles seront adaptées
- Politiquement, il lui faut sans doute éviter de lancer l'opération en même temps que la réforme de la SNCF. » ■

Déclaration au Comité de Groupe du 24 mai

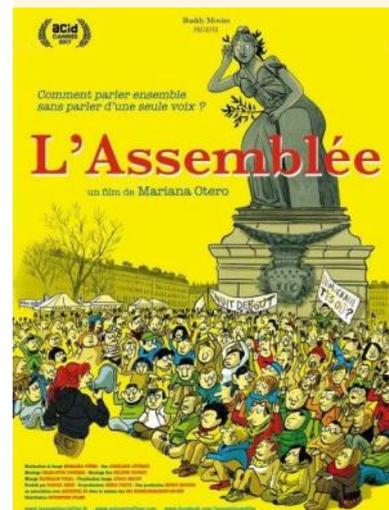


Depuis cette déclaration, le projet de loi PACTE présenté au **Conseil des ministres du 18 juin** incorpore les articles concernant les privatisations, rendant possible celle d'AdP. Ce projet est porté par le ministre de l'économie Bruno Le Maire, plutôt favorable à VINCI.

L'Etat souhaite ne pas renouveler les erreurs commises lors de la privatisation des autoroutes. L'entreprise serait transformée en société concessionnaire, pour une durée de **70 ans**. Ses tarifs seraient sous le **contrôle** d'une commission « *indépendante* », et pourraient être revus tous les cinq ans.

La cote d'AdP (qui a été introduit en Bourse en 2006) ne cesse de grimper, et selon diverses sources financières, VINCI a contacté plusieurs fonds de pension (notamment canadiens) pour leur proposer de s'associer à une éventuelle offre...

Films



« Le 31 mars 2016, place de la République à Paris naît le mouvement Nuit debout. Pendant plus de trois mois, des gens venus de tous horizons s'essayent avec passion à l'invention d'une nouvelle forme de démocratie. Comment parler ensemble sans parler d'une seule voix ? »

Loin de couvrir l'ensemble du mouvement des Nuits debout, ce documentaire reste parisien. Il se concentre en outre sur la parole, et plus particulièrement sur les échanges à ce sujet au sein de la commission démocratie : comment faire pour que tout le monde s'écoute et puisse parler ? Faut-il décider ou pas, voter ou pas ? On n'y trouvera donc aucune approche de la coupure avec le mouvement ouvrier, en pleine mobilisation contre la première loi travail, ou avec les jeunes des quartiers populaires, restés de l'autre côté du Périphérique. Sans véritable prise sur l'action, le mouvement s'épuise dans un processus constituant, sans débouché politique.

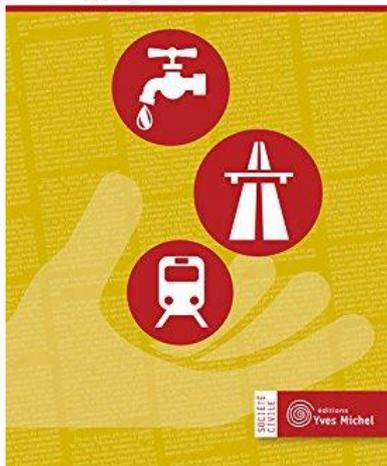
En bonus du DVD, une demi-douzaine de contributions apportent quand même un éclairage enrichissant sur les apports et les significations de Nuit debout. On retiendra notamment cette déclaration de Monique Pinçon-Charlot, pour qui « *c'est la corruption du langage [par les politiciens] qui corrompt la pensée* ». ■

Un film de Mariana Otero
Epicentre films, 2018 – 99 mn

**La finance
gouverne et le
gouvernement**

Isabelle JARJAILLE

Services publics délégués au privé : à qui profite le deal ?



« Des autoroutes à Notre-Dame-des-Landes, en passant par la gestion de l'eau et le stationnement, Isabelle Jarjaille répond à une question : à qui profite le deal quand on confie un service public au privé ?

Ce livre est une plongée dans les coulisses de contrats désastreux : Béthune paie 400 000 € par an pour que Q-Park encaisse les recettes de son stationnement ; le consortium mené par Vinci pour construire l'aéroport de Notre-Dame-des-Landes va dépouiller l'Etat de centaines de millions d'euros ; la SNCF pourrait perdre 200 millions d'euros par an pour rentabiliser la ligne Tours-Bordeaux ; Suez et Veolia sont prêtes à tout pour garder leurs contrats en or.

Qui négocie ces contrats ? Avec quels moyens ? Quelles pressions ? Qu'est-ce qui fait courir nos élus pour confier l'intérêt général au privé ? Incompétence ? Connivence ? Négligence ?

Avec cette enquête, la journaliste fait un constat : si l'Etat court après le moindre euro quand il s'agit de dépenses sociales, nos gouvernants n'ont pas autant d'états d'âme en laissant filer des millions d'euros d'argent public vers le privé. »

Un livre riche de cas concrets, d'informations et d'explications sur ces contrats qui brillent par leur opacité... ■

Isabelle Jarjaille
Editions Yves Michel, 2018 – 220 p.

CSE = Casse Syndicale dans l'intérêt de l'Entreprise

Les ordonnances de Macron ont résumé toutes les attaques contre les droits syndicaux des salariés.

Avec les CSE, il s'agit de supprimer CE, DP et CHSCT. Finalement, on diminue les champs d'intervention syndical, sur le terrain, en limitant le rôle des DP, les remplaçant par un « délégué de proximité » qui n'a pas le droit de se déplacer sur d'autres chantiers, et n'a même pas de moyens en heures de délégation. Les membres de la Commission SSCT, censée « remplacer le CHSCT », n'ont pas non plus d'heures de délégations. Ce qui est grave.

Si on prend l'exemple d'un texte de négociation de mise en place de CSE, il est dit :

« *Moyen de la CSSCT*

La commission santé, sécurité et condition de travail n'étant qu'une émanation du CSE, celle-ci ne dispose pas de la personnalité juridique et donc d'un budget dédié »

Voilà, l'ancien CHSCT a disparu. Il a également perdu son rôle. Les patrons, comme ça, veulent diminuer les champs d'intervention des syndicats, sur les conditions de travail. La question des conditions de travail n'a plus rien à voir avec la question de la sécurité. Déjà, pour le gouvernement et le patronat notre métier « la construction n'est pas pénible », malgré qu'on déplore un mort par jour de travail.

La confusion entre sécurité et conditions du travail est très grande. Il est possible qu'un salarié ne soit pas en danger immédiat ou en risque ; mais que les conditions de travail, suivant les températures, lieux et tâches, puissent avoir des séquelles graves, cela prouve qu'il travaille dans des conditions pénibles. Les craintes des salariés de perdre leur travail, le stress, la question des risques psycho-sociaux, etc., étaient dans l'ancien champs des CHSCT. Des fois, il est arrivé d'en imposer aux patrons, ou d'empêcher certains plans sociaux. Avec le nouveau rôle des Commissions SSCT, comme la phrase citée le résume, il n'y a plus d'organisme indépendant du patronat.

Pour la question de la sécurité, selon le patronat, c'est un problème interne et c'est le préventeur qui va s'en occuper. On sait très bien qu'il y a dissimulation des accidents, pour en réduire les effets sur

l'entreprise, pour ne pas payer la caisse de sécurité, etc. On connaît des salariés handicapés qui restent sans défense, surtout avec la sous-traitance, l'intérim, les salariés détachés, etc. Les grands groupes se dégagent ainsi de leurs responsabilités. Les conditions de travail et la sécurité c'est un ensemble. En résumé, avec le CSE, les champs d'intervention de syndicat sont réduits.

Pour le rôle des CE et DP c'est la même chose. Les patrons veulent museler le syndicalisme, et créer un syndicalisme de service, qui soit un « meilleur interlocuteur », animé par des « délégués de qualité ». Quand c'est le patron qui décide de la qualité du délégué, on peut imaginer qui peut être ce délégué... Souvent on parle de « dialogue social » : c'est une hypocrisie. D'abord un point à clarifier. Le rôle du syndicat, c'est de défendre l'intérêt des salariés dans tous les sens du terme. Ce n'est pas que le dialogue. Chaque syndicaliste peut voir dans sa pratique que l'intérêt des travailleur et celui du patronat ne sont pas compatibles. Le patronat qui tire toujours en arrière pour supprimer les droits des salariés !!! sous prétexte d'être compétitifs. Chaque fusion ou liquidation d'entreprise, appel aux sous-traitants, justifie largement ce qu'on vient de dire.

Le rôle des DP a été supprimé totalement. Le Délégué de proximité dont on parle, il peut seulement faire des constats (et encore, ça dépend du contexte, de sa for-



↳ mation d'élus) ; il n'a même pas le droit de participer aux réunions du CSE.

On veut créer des *superman* dans les CSE, qui peuvent tout faire à la place des autres. Ignorant qu'il va avoir plusieurs syndicats parmi les élus, les ordonnances Macron proposent de « *mutualiser les heures de délégation* ». **Ce mécanisme supprime l'autonomie de chaque élu, sa responsabilité envers les salariés.** C'est une violation des droits des individus, une anarchie totale. Demain, comment les salariés pourront demander des comptes sur le travail de leurs délégués ? En tout cas, la logique des ordonnances ignore les salariés dans les démocraties d'entreprise. Le but : créer une instance d'accompagnateurs, si possible choisis parmi les personnes qui le souhaitent.

Si on en revient au groupe VINCI, les négociations qui ont lieu sur la mise place des CSE se placent toujours dans les cadres qu'on a décrits plus haut. Soit disant qu'ils ont donné plus que les lois, mais ce n'est pas sérieux. Exemple : pour une entreprise qui se situe sur IDF, une région qui a 140 km de rayonnement, plusieurs dizaines de chantiers, tous les chantiers du Grand Paris, avec plusieurs centaines de salariés qui vont travailler, les heures de délégation ne sont que 8h pour les membres de la Commission SSCT et 4 heures pour les délégués de proximité.

Avec ces moyens, il sera difficile d'assurer un lien avec les salariés, qui travaillent de poste, la nuit, le samedi et des fois le di-



manche. Sans oublier les difficultés de déplacement, les chantiers à anticiper, les sous-traitants, les intérimaires, etc.

Nous la CGT, on ne lâchera pas. On ne baissera pas les bras. Il faut qu'on donne de l'importance à garder le contact avec les salariés. Les revendications des salariés, les intérêts des travailleurs sont au-dessus de la loi. Macron et le Medef ont volé nos droits. On va continuer pour les récupérer. Les ordonnances Macron n'ont pas de légitimité.

Les salariés doivent comprendre que quand on diminue les champs d'intervention des syndicats, on attaque les droits de tous les travailleurs. **En tous cas, la CGT n'a pas d'autre intérêt que celui des salariés.** Nos militants et élus doivent porter ce message au salariés. Nous ne sommes pas gestionnaires, nous représentons les salariés. Il ne faut pas oublier qu'on a un compte à rendre aux salariés.

Un dernier mot : qu'ils soient « *de gauche ou de droite* » tous les gouvernements, ont fait le lit de ces réformes ! **Avec cette même démarche fondamentale : éloigner les salariés de la scène de la lutte, déléguer les demandes des salariés, créer les conditions de leur dépendance vis-à-vis du patronat. Peu à peu, en arriver à casser les syndicats.** Aussi les adhérents de la CGT ont un rôle important, à comprendre et transmettre aux salariés : agir avec eux.

■

Le 16 juin 2018

Des CSSCT dans toutes les entreprises du Groupe ?

Nous avons demandé, avec la CFE-CGC et la CGT-FO, que les CHSCT, ou des instances équivalentes ayant les mêmes prérogatives, soient maintenus dans toutes les entreprises du Groupe (voir L'ECHO N° 15, p. 7).

Lors du dernier Comité de Groupe, M. Mouglin s'est seulement engagé à ce qu'il y ait une **Commission SSCT** (Santé Sécurité Conditions de Travail) dans les CSE (Comités Sociaux et Economiques) **de toutes les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés** (la loi n'imposant cette commission que dans les entreprises de plus de 300 salariés). Il a affirmé avoir fait des recommandations en ce sens aux directions des entreprises concernées, et demandé de lui faire remonter les « *dérives* ».

Concernant les entreprises de moins de 50 salariés, il s'en est remis au « **cas par cas** » (les CSE sont obligatoires dans les entreprises de plus de 10 salariés).

Concernant les prérogatives de ces Commissions, il s'est réfugié derrière la loi, qui interdit qu'elles jouissent de la personnalité civile (impossibilité d'ester en justice) ou d'un pouvoir délibératif (pas de consultation, impossibilité de désigner un expert).

Il n'a pas pour autant accepté de mettre en place des instances équivalentes dans le Groupe.

Il a également refusé de s'engager sur des heures de délégation, de sorte qu'il va falloir négocier les prérogatives de ces commissions SSCT (et celles des CSE tout entiers) **ped à pied**.

La CGT de VINCI a décidé de mutualiser ces négociations, pour présenter des positions communes. Merci de vous adresser à nos correspondants. ■

Futur Siège : la Commission Archipel est lancée

Suite à la demande intersyndicale CGT/CFE-CGC/CGT-FO de constitution d'une commission de concertation sur le futur Siège de VINCI, « **L'archipel** », à Nanterre, la DRH du Groupe a finalisé ses propositions pour la réunion du Comité de Groupe du 24 mai.

Ces propositions prévoient une Commission informelle de **17 représentants du personnel**, élus par et parmi les instances représentatives du personnel (IRP) des entités concernées. **Dix représentants RH** de ces entités seront « associés » à cette Commission. Celle-ci fera le relai entre le Comité de Groupe et les IRP des entités concernées.

Réunions avec ou sans la RH du Groupe, visites de locaux, invitation d'experts aux réunions,

formations, partage des travaux avec le Comité de Groupe, sondages auprès des salariés : telles seront les activités de cette Commission. Elle sera maintenue jusqu'à six mois après les déménagements.

Les demandes intersyndicales pour rendre occasionnelle la participation de représentants RH et garantir un crédit d'heures aux représentants du personnel n'ont pas été retenues. Il a toutefois été réaffirmé que le fonctionnement de la Commission pourra à tout moment être réexaminé en Bureau du Comité de Groupe.

La première réunion de cette Commission devra se faire **avant la fin de l'année**, avec, à la Rentrée, un appel aux IRP concernées pour qu'elles désignent leurs représentants. ■



Nous contacter

VINCI va changer son objectif de réduction de ses émissions de GES

Réduire de 30 % ses émissions de gaz à effet de serre (GES) pour 2020 (par rapport à 2009) : tel était l'un des rares objectifs chiffrés que s'était donné le Groupe dans son Manifeste.

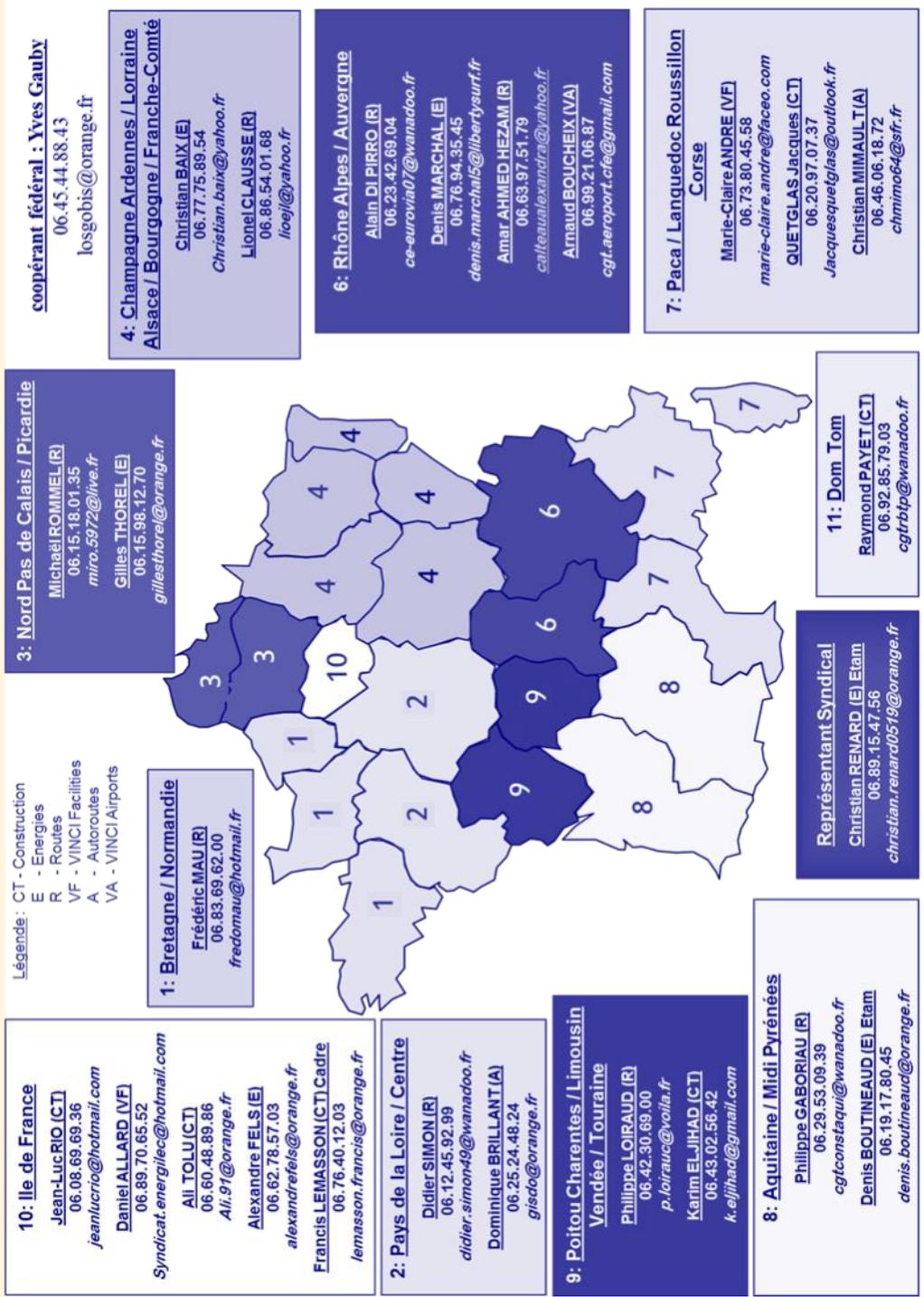
Nous avons déjà signalé combien un tel objectif, exprimé en masse, manquait de pertinence, du fait des variations de périmètre et d'activité d'un exercice à l'autre (L'ECHO N°6). C'est ainsi que les émissions de GES du Groupe ont quasiment stagné depuis 2011 (2,5 millions de tonnes de CO₂ en 2013), après avoir chuté brutalement grâce à la vente d'une installation d'Euromidia particulièrement polluante.

D'où notre scepticisme, à l'approche de l'échéance de 2020, quant aux chances d'atteindre un tel objectif.

Ce ne fut donc pas une surprise lorsque, lors du dernier Comité de Groupe, Xavier Huillard a annoncé que l'objectif de réduction de 30 % des émissions en masse allait prochainement céder la place à un nouvel objectif, en rapportant les émissions de GES du Groupe à son chiffre d'affaires, voire même à son résultat. Déjà, depuis 2012, les rapports annuels de VINCI ne publiaient plus les émissions de GES que rapportées au chiffre d'affaires, affichant un nouvel objectif pour 2020 de 50 t de CO₂ par million d'euros (soit une baisse de 30 % par rapport à 2009 de ce nouveau critère). Une « intensité carbone » qui est passée de 62 t en 2012, à 58 t en 2017.

Il suffira désormais au Groupe d'augmenter son chiffre d'affaires dans des activités peu polluantes (Concessions notamment), ou mieux encore d'augmenter ses profits... pour devenir un modèle de « croissance verte », sans rien changer dans ses pratiques et ses équipements !

On voit ici les limites de la doctrine libérale sur la RSE (Responsabilité Sociale/Sociétale des Entreprises) : en laissant aux entreprises le choix de leurs critères et de leurs objectifs, on favorise la perpétuation d'un statu quo destructeur. Celui d'une économie tournée vers la satisfaction des actionnaires et l'enfumage des citoyens. ■



CGT : www.cgt.fr

UGICT-CGT : www.ugict.cgt.fr

FNSCBA : construction.cgt.fr

Matière à débat

Envoyez-nous vos articles, faites connaître vos expériences et vos points de vue. Et n'hésitez pas à engager le débat ou à user de votre droit de réponse : c'est dans l'échange que se forment les meilleures analyses et les meilleures pratiques.

Abonnements, anciens numéros

Recevez nos numéros en PDF dès leur sortie, commandez les anciens numéros...

en nous écrivant à l'adresse mail ci-contre.



L'ECHO des salariés de VINCI

c/o FNSCBA-CGT
263 rue de Paris
Case 413
93514 Montreuil Cedex

journal.cgt.vinci@gmail.com