L'ECHO des salariés de VINCI

2e Trim. 2015

N° 6

« L'espoir est un muscle que l'on peut développer avec un peu d'exercice » (Anonyme)

la cgt VINCI

Edito

Le Groupe VINCI se porte très bien : les résultats annoncés pour 2014 ont dépassé ceux des années précédentes : 2,5 milliards d'€ de bénéfices net.

1,5 milliards d'€ ont été distribués aux actionnaires cette année : pour eux cela va également bien, très bien même !

Avec cette somme, le Groupe aurait pu augmenter l'ensemble des salaires de **23%** !

Mais non, pour les salariés du Groupe, question augmentations salariales, **c'est le régime sec.** Car il faut qu'ils comprennent, Xavier Huillard, P-DG de VINCI, ne cesse de le répéter :

« … dans un pays qui a manifestement un problème de compétitivité au global par rapport à ses voisins, il est extrêmement sain qu'il y ait une rigueur très forte sur la progression des salaires. »

« … Au global, dans l'ensemble du secteur productif privé français, l'augmentation de la masse salariale a été plus rapide que l'augmentation de l'inflation. Encore une fois, cela n'a pas été le cas dans la sphère publique. » (Comité de Groupe du 12 décembre 2014).

Ainsi nos salaires auraient trop augmenté ces dernières années ? Mais les salariés du Groupe, incrédules, ne l'ont pas remarqué, et pour cause : leurs fins de mois sont de plus en plus difficiles !

Et il aura fallu la pression d'une semaine de grève en février, sur les chantiers de VINCI Construction Ile-de-France pour que les directions d'entreprises concèdent des augmentations générales allant jusqu'à 1,5% de la masse salariale (les salariés, avec leurs organisations syndicales, revendiquaient 2% pour tous).

Mais il faut bien reconnaitre que notre champion de la rigueur salariale ne montre pas vraiment l'exemple : à la lecture du rapport annuel 2014 du Groupe VINCI, on peut constater que le salaire (part fixe + part variable) de Xavier Huillard a atteint pour l'exercice 2014 la coquette somme de 2 218 009 €, soit +15,22% par rapport à 2013 ! Auquel il faut ajouter une dotation de 1 650 173 € perçue en avril 2014 au titre du « plan d'incitation à long terme ».

Le salaire du n°2 du Groupe, Pierre Coppey, n'est pas mal non plus : 1 131 833 € en 2014, plus 592 158 € au titre du « plan d'incitation à long terme ».

Dans ce numéro

Editorial....1

Livres : Joyeux bordel 2

Le dialogue social à la sauce VINCI ..2

Ni entrave, ni instrumentalisation ...3

LuxLeaks et le « secret des affaires » 3

VINCI, deux fois lauréat des prix Pinocchio 4

La responsabilité sociale de VINCI : 4) Le développement durable 4

L'insoutenable légèreté des lobbies de l'énergie....5

Solidarité pour le Népal ? Aux actes ! 6

La CGT de CEGELEC Pau mobilisée pour sauver 52 emplois 6

Graves chut! aux Halles 7

Une heure connecté-e, c'est une heure travaillée 7

Films : Révolte....8

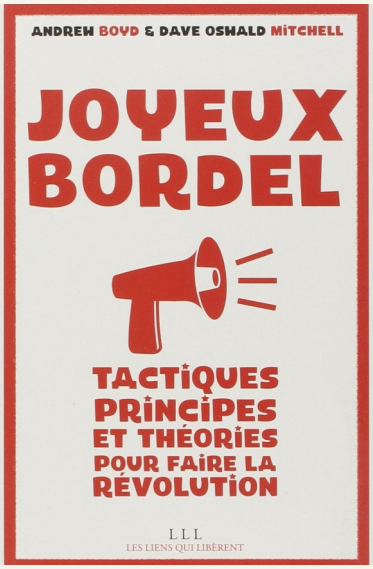
Global Compact : un label qui ne vaut pas cher 8

De qui se moque-t-on, sinon des salariés ?

En tous les cas, que l'on ne compte pas sur la CGT pour mettre en sourdine les revendications des salariés :

Augmentation générale des salaires !

Livres



« *Si vous espérez un monde plus beau, plus juste, plus joyeux – sans pour autant savoir comment vous y prendre – ce livre est pour vous !*

Manifeste du farceur, mode d'emploi de l'action directe façon Greenpeace, manuel d'entraînement à l'organisation des masses, à la pédagogie et aux pratiques émancipatrices, il a été pensé par des activistes du monde entier. 'Joyeux bordel' présente des dizaines de tactiques – de la flash mob à l'occupation non violente, en passant par la grève de la dette ou différents canulars. Un manuel indispensable qui reprend nombre de principes et de théories fondateurs du militantisme, afin que chacun puisse concevoir ses propres actions créatives. »

Ce petit livre très bien construit synthétise l'essentiel des savoir-faire accumulés par les mouvements sociaux des dernières décennies. De quoi donner des idées pour renouveler ou mieux maîtriser nos actions. ■

Andrew Boyd & Dave Oshald Mitchell

Les Liens qui Libèrent, 2015 – 256 p

Le dialogue social à la sauce VINCI

Il en va du dialogue social dans le groupe VINCI comme de la culture pour certains :

« Moins on en a, plus on l'étale ».

Nous en voulons pour preuve les deux dernières négociations qui se sont déroulées au sein du Groupe. La première concernait le renouvellement des membres du Comité de Groupe, la deuxième, la mise en place d'un accord sur le dialogue social dans le Groupe.

Pour ce qui concerne le renouvellement des membres du Comité de Groupe, nous vous avions déjà alertés dans ce journal sur la volonté de la direction de **supprimer** purement et simplement cette instance au bénéfice du Comité d'Entreprise Européen et de la création, hypothétique, d'instances de Pôles. Nous vous avions aussi communiqué la déclaration intersyndicale réaffirmant l'attachement de chacun au Comité de Groupe (L'ECHO N°4).

A ce jour, malheureusement, si nous avons pu sauver l'existence du Comité de Groupe grâce à l'unité syndicale, nous n'avons pas pu sauvegarder la totalité de ce qui existait précédemment du fait que cette unité syndicale n'a pas survécu au-delà de la deuxième réunion de négociations.

Nous vous communiquons un tableau comparatif de l'ancien, déjà insuffisant pour nous au vu de la taille du groupe et de son développement au cours des années, et du nouvel accord signé par la CFE-CGC, la CFDT et FO :

	ANCIEN ACCORD	NOUVEL ACCORD
Nbre de représentants titulaires	30	30
Nbre de représentants suppléants	30	17
Représentants syndicaux titulaires	Oui, un par OS	Oui, un par OS
Représentants syndicaux suppléants	Oui, un par OS	NON
Secrétaires adjoints	Oui, un par OS	Oui, deux au total
Nbre de réunions	Deux/an	Deux/an
Expert comptable	Oui, légal	Oui, légal
Formation des membres	Deux jours/an	Deux jours/an
Nbre de réunion de bureau	A la discrétion	8/an dont 2 lors des plénières
Moyens en heures du secrétaire	800 heures/an	600 heures/an
Des membres du bureau	300 heures/an	300 heures/an
Des membres du CG	200 heures/an	150 heures/an

Si, vu de loin, il peut paraître légitime de se demander à quoi peut servir le Comité de Groupe, il n'en demeure pas moins que c'est la seule instance **légale** au niveau de celui-ci pour la France, et donc le seul endroit pour avoir une vision globale de la stratégie du Groupe au niveau national et pour pouvoir interpeller le PDG sur cette stratégie. Cette possibilité nous a toujours permis d'avoir les bonnes informations et de vous les communiquer.

La fusion du Comité de Groupe avec le Comité d'Entreprise Européen aurait pour conséquence une dissolution de ces informations dans le contexte Européen, alors que les salariés français représentent la moitié des salariés du Groupe.

La mise en place d'instances de Pôles, si elle est souhaitable et demandée par notre organisation syndicale, présente deux inconvénients majeurs. Le premier est que ce sont des instances supra-légales régies par accord, le deuxième est qu'il y manquera la vision globale de la stratégie du Groupe, qui est pourtant celle qui dicte la stra- ⇨

tégie des Pôles.

De plus, à ce jour l'accord de mise en place du **Comité d'Entreprise Européen** ne prévoit aucune avancée majeure en termes de droit des représentants du personnel, si ce n'est que les moyens en temps alloués (15 heures par an) sont largement insuffisants. Comment croire que 1,5 heure par mois pourrait permettre de défendre les intérêts des 150000 salariés concernés ?

En ce qui concerne la mise en place de pseudo instances de Pôles, la seule qui est était réellement mise en place est celle de VINCI ENERGIES ; elle ne repose que sur de l'informel sans imposer à la direction une quelconque obligation en matière d'information-consultation — alors que le Parlement en a fait la pierre angulaire et incontournable du dialogue social en Europe.

La deuxième négociation concernait la mise en place d'un **accord sur le dialogue social** au sein du groupe VINCI et contenait deux volets, l'un sur le financement des organisations syndicales et l'autre régissant les rapports entre les directions d'entreprise du groupe et les représentants du personnel.

La partie financement était pratiquement bouclée et nous avions bien avancé sur ce que devraient être les rapports entre la direction d'une entreprise et les représentants des salariés, lorsque la direction a décidé de suspendre, *sine die*, les négociations par mesure de rétorsion suite à la plainte de l'association SHERPA et au fait que notre organisation syndicale soutienne cette démarche. ■

En conclusion, le dialogue social chez VINCI c'est :

De moins en moins de moyens pour les représentants du personnel et encore, à la condition qu'ils soient le relais de la direction ou qu'ils « ferment leur gueule ».

Le seul intérêt de la direction est de pouvoir communiquer auprès d'organismes incertains et experts autoproclamés (VIGEO, GLOBAL COMPACT, etc.) qui se sont fait une spécialité de décerner des satisfécits sur la seule communication des grands groupes.

Ni entrave, ni instrumentalisation

En matière de dialogue social, nous avons présenté un projet insistant sur la qualité et la régularité des informations à fournir aux instances représentatives du personnel (IRP), dans le but d'éviter toute forme d'entrave ou d'instrumentalisation :

- **Santé et sécurité au travail** : tout accident ou situation à risque connu des services Prévention doit être **immédiatement** porté à la connaissance des CHSCT concernés; suivi annuel spécifique des salariés en inaptitude médicale ;
- **Lutte contre les discriminations** : présence d'un représentant de **chaque** organisation syndicale dans la commission de médiation prévue à cet effet ;
- **Protection de l'environnement** : information des IRP sur les données environnementales et les partenariats de **leur** entreprise (en plus du Groupe) ;
- **Gestion de l'emploi et des compétences** : le recours à la sous-traitance et à l'intérim doit passer **après** l'embauche ou le prêt de salariés au sein du Groupe ;
- **Engagement citoyen des salariés** : information des IRP sur l'implication de **leur** entreprise dans les fondations du Groupe et sur ses bénéficiaires ; aucune IRP ne devra servir de **canal** pour la promotion des activités de ces fondations ou la transmission de projets que des salariés souhaitent soutenir ;
- **Respect des principes éthiques** : statut protecteur de « **lanceur d'alerte** » accordé aux représentants du personnel ;
- **Partage des fruits de la performance du Groupe** : information annuelle des IRP sur l'épargne salariale dans **leur** entreprise ; aucune IRP ne devra servir de **canal** pour la promotion des plans d'épargne salariale du Groupe ;
- **Développement des outils de communication** : droit pour toutes les IRP et organisations syndicales **d'utiliser** ces outils pour communiquer avec les salariés.

LuxLeaks et le « secret des affaires »

Le 23 avril dernier, le journaliste Edouard Perrin, qui avait révélé le scandale LuxLeaks, a été mis en examen au Luxembourg, pour « *vol domestique* » de documents. Nous avions évoqué dans notre précédent numéro ce vaste scandale d'accords fiscaux impliquant le cabinet d'audit **PricewaterhouseCoopers** (PwC), auquel VINCI a notamment confié l'audit de son Manifeste.

L'UGICT-CGT et le SNJ-CGT ont aussitôt dénoncé cette tentative de faire taire les journalistes et les lanceurs d'alerte. Hasards du calendrier ? Le 8 avril, les syndicats français et européens et des ONG venaient de publier un appel commun s'élevant contre le projet de **directive européenne sur le « *secret des affaires* ».** Déjà, en France, en janvier, un amendement à la loi Macron de même nature avait provoqué un tollé, et avait dû être retiré.

Dans tous ces projets, la définition de ce fameux secret est large et floue, et concerne toutes les informations jugées confidentielles par les directions d'entreprise. En outre, l'infraction aurait lieu dès lors que ces informations seraient obtenues, quelque soit la nature et l'objectif de leur diffusion.

Choix stratégiques, projets de cession ou de reprise, PSE, délocalisation, activités des filiales et sous-traitance, utilisation des aides publiques… : l'exercice des **droits syndicaux** des représentants des salariés est directement concerné. Aucune exception générale n'est prévue pour protéger leur action, ainsi que celle des **journalistes d'investigation, des organisations de la société civile ou encore des lanceurs d'alerte**.

Les données concernées relèvent très souvent de **l'intérêt général** : montages fiscaux et financiers, données relatives à la santé publique, à la protection de l'environnement, etc. - toutes ces données seraient considérées comme secrètes, et soustraites ainsi à toute transparence. Le secret serait la règle, et l'accès à l'information, l'exception. Passant sous un régime juridique comparable à celui de la propriété intellectuelle, l'information deviendrait la propriété exclusive des entreprises. ■

VINCI, deux fois lauréat des prix Pinocchio

Les Prix Pinocchio sont organisés depuis 2008 par **Les Amis de la Terre** France, en partenariat avec le CRID et Peuples Solidaires. Ils ont pour but d'illustrer et de dénoncer les impacts négatifs de certaines entreprises multinationales, en totale **contradiction** avec le concept de développement durable qu'elles utilisent abondamment. VINCI a été nominé deux fois (www.prix-pinocchio.org) :

- **1er prix en 2011**, pour son projet d'aéroport à Notre-Dame-des-Landes (Nantes), dans la catégorie « ***Plus vert que vert*** », qui « récompense » l'entreprise ayant mené la campagne de communication la plus abusive et trompeuse au regard de ses activités réelles. Pour tenter de justifier l'injustifiable (le bétonnage de près de 2 000 ha de terres agricoles et la destruction d'un bocage d'une qualité écologique exceptionnelle), VINCI a un peu trop forcé sur le « verdissement » de son projet : création d'un « observatoire agricole », d'une « ferme de démonstration en face des parkings », d'un« parcours pédagogique », d'une AMAP…

- **3e prix en 2012**, pour son projet d'autoroute à travers la forêt de Khimki (Russie), dans la catégorie « ***Une pour tous, tout pour moi !*** », qui « récompense » l'entreprise ayant mené la politique la plus agressive en termes d'appropriation, de surexploitation ou de destruction des ressources naturelles. Nous avons déjà évoqué ce projet (L'ECHO N° 3) : des montages financiers opaques, un partenariat public-privé qui semble essentiellement servir des intérêts privés, au détriment de l'environnement (biodiversité rare) et des populations locales (agressions, passages à tabac, emprisonnements…).

Ces prix entendent dénoncer les approches **volontaires** qui prédominent, en matière de responsabilité sociale et environnementale des entreprises. Autant d'engagements juridiquement non-contraignants, et de ce fait **inefficaces**. L'ONG milite pour la mise en place d'un cadre juridique international qui **oblige** les entreprises à assumer leur responsabilités. ■

La responsabilité sociale de VINCI : 4) Le développement durable

Le concept de développement durable (ou soutenable) a commencé à être popularisé en 1987 par un rapport de l'ONU (rapport Brundtland), intitulé *Notre avenir à tous*. C'est la définition fournie par ce rapport qui est le plus souvent citée : « *un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs* ». Une définition floue qui a donné lieu à de nombreuses interprétations et controverses, et que l'on décline couramment selon trois dimensions : sociale, économique et environnementale.

Mais très vite, avec la fin de la Guerre froide (1989) et la multiplication des mises en garde économiques et scientifiques contre l'imminence d'une grave crise écologique, les dimensions sociale et économique sont passées au second plan, au profit de la seule sauvegarde de l'environnement.

Après avoir longtemps tout fait pour nier les réalités, les grandes industries polluantes ont alors pratiqué assidument le *green-washing* (**écoblanchiment**), qui consiste à se faire passer pour des pionnières de l'écologie en consacrant quelques millièmes de leurs bénéfices à la réduction de certains dégâts. Mais surtout, pour éviter de voir les Etats mettre en place des réglementations juridiquement contraignantes (et les sanctions qui vont avec), elles ont pris les devants en adoptant des formes **d'engagement volontaire, de normes privées et d'autocontrôle**, censées rendre inutile l'intervention publique.

Un *reporting* « de grande qualité » ?

Premier fruit d'un lobbying intense auprès de l'ONU, le ***Global Compact*** (Pacte mondial) inaugurait en 2000 la formule du *reporting* **auto-déclaratif**. Ce substitut commode à un contrôle public de l'impact des activités des entreprises fut aussitôt adopté, en France, par la **loi NRE** de 2001-2002, qui obligea les sociétés cotées en Bourse à préciser dans leur rapport annuel de gestion « *la manière dont elles prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leur activité* ». La loi **Grenelle II** de 2010 y ajouta l'obligation de faire valider ce rapport par un organisme tiers « indépendant » et accrédité. Comme pour le *Global Compact*, l'obligation n'est pas très consistante : le périmètre n'est pas précisé, et seuls des **thèmes** sont définis, non des indicateurs, dont le choix est laissé aux entreprises ; il n'y a obligation **ni d'objectifs, ni de moyens, ni de résultats**.

Le groupe VINCI, né en 2000, adhérent au Global Compact en 2003, a mis des années (de 2002 à 2011 environ) pour élaborer ses procédures de *reporting* et produire des rapports jugés de **qualité**, en termes de conformité à la législation et de « sincérité » (et non d'exactitude) des informations fournies. Ce qui lui vaut maintenant des notes bien meilleures que celles de la concurrence auprès de diverses officines de notation (CDP, *Dow Jones Sustainability Index*) - notes portant toujours sur la qualité **formelle** des informations fournies, non sur la pertinence des mesures prises. Selon les cabinets Deloitte et KPMG (2013), consultés par VINCI, des progrès restent à faire en matière de contrôle interne, de couverture, de consolidation ou de fiabilité de certaines données.

Les sous-traitants sont exclus du périmètre, ce qui favorise l'externalisation des activités les plus pénalisantes. Les indicateurs choisis par VINCI s'inspirent essentiellement de normes privées (ISO) et de standards anglo-saxons (GRI). Les changements de périmètre incessants (cessions, fusions, acquisitions), ainsi que les fortes variations dans la nature des projets, rendent quasiment **impossibles** les comparaisons d'un exercice à l'autre, qu'il s'agisse des consommations (eau, énergie) ou des émissions (déchets, gaz à effet de serre). Du coup, beaucoup d'indicateurs manquent de pertinence. Quant aux **engagements chiffrés**, ils sont rarissimes : outre l'objectif général d'une diminution de 30% des émissions de gaz à effet de serre (GES) du Groupe pour 2020, qui figure dans le Manifeste, ils ne sont **que deux**, et se situent chez Eurovia (responsable de 50% des émissions du Groupe).

Sur le fond, le rapport annuel reste un outil de **communication**, et une lecture attentive montre que, d'une année sur l'autre, certains chiffres **disparaissent** s'ils sont mauvais, et que seules les améliorations sont mises en avant : en 2014, sont ainsi passées sous silence la stagnation des émissions de GES depuis 3 ou 4 ans, la nature et l'ampleur de six pollutions majeures, une forte hausse des déchets dangereux… Le même constat peut être fait sur les données sociales : ces petits arrangements avec les chiffres ne favorisent pas la transparence affichée.

Le coût du risque

VINCI est doublement exposé aux risques environnementaux : en tant que société du CAC 40, face aux investisseurs et assureurs qui demandent de plus en plus des gages de bonne conduite, et par ses **métiers** dans le bâtiment et autour du transport, secteurs qui génèrent à eux seuls la moitié des émissions de GES. Vis-à-vis de ses actionnaires, le Groupe se doit néanmoins d'éviter que le coût de sa conversion au DD n'entame trop sa rentabilité, en privilégiant **autant que possible** le *green-washing* et la recherche de nouvelles **économies** (traque des gaspillages et baisse des consommations en eau, carburants, énergie, etc.).

Quand elles ne résultent pas de simples obligations légale, les mesures prises par VINCI sont souvent des « **instruments d'acceptabilité** », qui vont du gadget conçu pour séduire les usagers (VINCI Autoroutes) à la mise en place de Fondations spécifiques bien dotées, chargées d'obtenir l'adhésion des riverains en les arrosant de subventions (LISEA Carbone et LISEA Biodiversité). Leur effet environnemental est souvent infime, et VINCI recourt essentiellement à la **compensation carbone** pour

justifier ses projets les plus destructeurs – mécanisme pervers dorénavant obligatoire, qui pose d'énormes problèmes de fiabilité des méthodes de comptabilisation (Notre-Dame-des-Landes) et soulève la question de la marchandisation de la nature.

Les surcoûts correspondants sont à la mesure des **risques encourus** (de réputation, d'accident écologique, de contestation, etc.), qu'il s'agit alors d'estimer dès la conception des projets, au coup par coup. D'où l'importance des opérations managériales (sensibilisation, formation, diffusion de guides, etc.), et un « pragmatisme » revendiqué qui explique que, sur bien des thèmes, VINCI ne fait qu'aligner exemples et « **bonnes pratiques** », qui masquent mal son absence de réponse d'ensemble.

De la « croissance verte »…

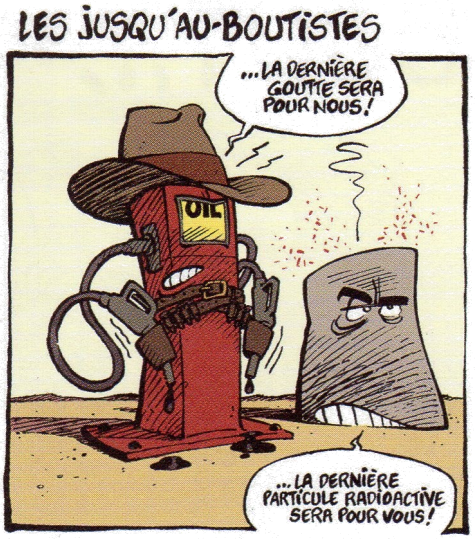
En fait, le Groupe VINCI place **ailleurs** ses ambitions : dans la « croissance verte ». Anticipant une montée des exigences environnementales et un renforcement des régulations publiques en Europe, VINCI entend présenter dès maintenant des offres « vertes » à ses clients, en tenant le raisonnement que nous a exposé une fois un responsable d'Eurovia : si ce que nous faisons n'est pas durable, nous ne le vendrons plus à terme ; si c'est durable, nous pouvons le vendre plus cher.

Les marchés visés sont ceux de **l'efficacité énergétique** et des **énergies renouvelables**, essentiellement dans les domaines du développement urbain, de la « mobilité » et de la transition énergétique. L'offre de VINCI s'appuie sur une démarche d'**éco-conception** qui, partie du bâtiment, s'étend aux autres activités (génie civil, transports) ; elle comporte un peu de tout : des produits, des technologies, des outils, des services… VINCI (Construction) compte également être présent sur les marchés de l' « **adaptation** », hélas en forte croissance (grands travaux de protection contre les inondations et autres catastrophes liées au dérèglement climatique). Quand la dégradation de la nature devient source de profit…

Pour développer ces activités, acquérir les compétences et les outils nécessaires, mais aussi se positionner comme fournisseur d'expertise, VINCI et ses filiales investissent dans de nombreux **partenariats**, français ou internationaux, dont les activités vont de la **recherche appliquée** (Chaire Eco-conception, avec ParisTech, Institut Efficacity, auquel participe VCF) à la **prospective** pure (la Fabrique de la Cité, IDDRI). Ces partenariats, qui associent grandes entreprises, écoles d'ingénieurs, organismes de recherche publique, associations spécialisées ou pouvoirs publics, permettent bien sûr de mutualiser les coûts et de fournir aux entreprises un vernis scientifique bienvenu ; ils sont aussi l'occasion pour les entreprises de faire valoir leur solutions auprès de leurs clients potentiels, entre champagne et petits fours.

… à la « croissance brune » !

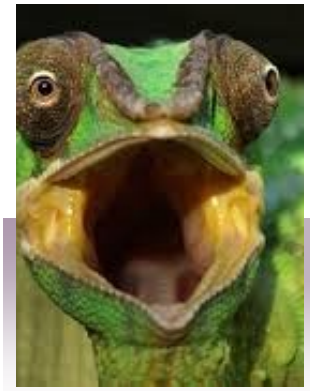
Le concept de croissance verte reflète la mainmise des multinationales sur celui de développement durable, qu'il tend à remplacer, à partir des années 2000. Il vise à présenter les entreprises comme faisant partie de la solution (comparé à l'impuissance des Etats), non plus du problème. Or, si les effets ponctuels de démarches comme l'écoconception sont indéniables, la question qui se pose est celle de la possibilité de **généraliser** ces innovations techniques et organisationnelles, pour **remplacer** les solutions polluantes responsables du dérèglement climatique, dans le **délai** très court que nous impose ce dernier.



En l'état actuel des choses, on constate que la percée des renouvelables s'accompagne d'une **hausse** des émissions de GES (même en Allemagne) : les investissements renouvelables ne remplacent pas les fossiles mais s'y **ajoutent**, totalement ou en partie, pour fournir les quantités d'énergie accrue qu'exige la croissance mondiale. De même, l'amélioration de l'efficacité énergétique des produits (automobiles par exemple) est plus que compensée par l'augmentation de leur consommation (accroissement exponentiel du nombre de véhicules dans le monde, augmentation des distances parcourues) : c'est l' « **effet rebond** ». Au final, nous consommons toujours plus d'énergies qui émettent toujours plus de polluants, malgré les progrès technologiques mis en œuvre. Enfin, certaines innovations ne sont pas généralisables (voiture électrique), ou ont une obsolescence très rapide.

Ce phénomène paradoxal révèle les limites d'une politique fondée exclusivement sur les mesures d'incitation et les mécanismes de marché. Loin de faire partie de la solution, les multinationales compromettent l'avenir des générations futures en s'opposant à toute réglementation, et, pour les plus polluantes, en exploitant les ressources fossiles jusqu'à la dernière goutte – au prix de nouvelles pollutions qui viendront annuler les bienfaits des technologies vertes.

VINCI lui-même entend participer à cette prolongation suicidaire de la « **croissance brune** » : la croissance du trafic aérien et routier – poids lourds et autocars compris – (Concessions), ainsi que celle des infrastructures pétrolières et gazières (Contracting), sont les supports stratégiques proclamés de la volonté de croissance et d'internationalisation du Groupe. Vertes ou brunes, toutes les opportunités de profit seraient bonnes à saisir… ■



Comme le caméléon, VINCI peut prendre toutes les couleurs pour satisfaire ses appétits de prédateur… La planète attendra, le seul développement qui compte, c'est celui du business, et la seule durabilité, celle des dividendes.

L'insoutenable légèreté des lobbies de l'énergie

Les multinationales de l'énergie (fossile et nucléaire : en France, Total, EDF, Areva et Alstom) sont le pivot de véritables **complexes industrialo-financiers** agglomérant les secteurs qui leur sont liés : sociétés de forage, sidérurgie, pétrochimie, verre, ciment, automobile, transports, agro-business, BTP-immobilier, etc. Tous ces secteurs sont dominés par des monopoles multinationaux gigantesques, dont le poids politique, l'impact écologique et la capacité à bloquer les changements sont considérables.

Aujourd'hui, les combustibles fossiles (charbon, pétrole, gaz) couvrent 80% des besoins énergétiques de la planète. Alors que de nombreux rapports (dont récemment celui de l'ADEME) montrent désormais qu'il est tout à fait possible, au moins techniquement, de passer **entièrement** aux énergies renouvelables à l'horizon **2050**, ces lobbies freinent la lutte contre le changement climatique en **retardant** au maximum l'abandon des combustibles fossiles et en plaidant pour toutes sortes de « mix énergétiques » et d' « innovations » parfaitement dilatoires : « charbon propre », agrocarburants, nucléaire, voiture électrique…

Contrairement à ce que leurs publicités veulent faire croire, leurs investissements dans le domaine des énergies renouvelables sont **dérisoires** (0,7% de l'électricité produite par EDF dans le monde en 2010). Obligées d'admettre la nécessité à terme d'une sortie des fossiles, elles exigent de la piloter elles-mêmes, à leur manière (centralisation et gigantisme) et à leur rythme, afin de préserver leurs surprofits : structures méga-éoliennes et plateformes offshore, implantation de structures photovoltaïques colossales dans le Sahara…

Cette rigidité du secteur énergétique ne découle pas seulement de la durée de vie de ses investissements (30 à 40 ans pour une centrale électrique), mais aussi de l'importance des **rentes** qu'il en tire. Pour empêcher la température moyenne de la Terre de s'élever de plus de 2°C par rapport à la période préindustrielle, 80% des réserves connues de combustibles fossiles devraient **rester sous terre** et ne jamais être exploitées. Or ces réserves font déjà partie des actifs des compagnies et des Etats producteurs… D'où un lobbying d'autant plus intense qu'il est alimenté par l'instinct de survie !

Pendant ce temps, plus on monte en température, plus la facture sociale et écologique s'alourdit : la légèreté avec laquelle certains se résignent à cette perspective est insoutenable. ■

Solidarité pour le Népal ? Aux actes !

VINCI (et non une quelconque de ses fondations) a lancé début mai une campagne de « *solidarité* » avec les victimes du tremblement de terre au Népal du 25 avril dernier, en association avec la Croix Rouge française, Médecins du monde et Solidarité international. Pour 1€ versé par les salariés, VINCI annonce un « abondement » du même montant (on se croirait chez Castor).

Au Siège de Rueil, nous avons rapidement recouvert les affiches que la Direction avait placardées aux ascenseurs, avec un tract qui reprenait la lettre envoyée peu avant (le 30 avril) par notre Fédération (FNSCBA) à **MM. Martin Bouygues et Xavier Huillard**. Leurs groupes faisant travailler des milliers de salariés népalais au Qatar, il leur était demandé d'intervenir auprès des autorités qataries pour qu'elles **libèrent** ces salariés, la confiscation de leur passeport posant la question du retour de ceux qui ont perdu un proche, ont des blessés dans leur famille, ou même leurs habitations détruites.

Notre tract précisait qu'à ce jour, ce courrier était resté **sans réponse**.

Pendant quelques jours, des inconnus – « stipendiés » (payés pour) ou non – se sont évertués à enlever nos affiches, que nous remplacions aussitôt, ce qui a bien amusé celles et ceux qui ont pu observer ce petit manège. Il reste que quand on est riche comme VINCI, toutes les occasions sont bonnes pour s'offrir à bon compte une image de bienfaiteur de l'humanité… et tenir cachées ses propres responsabilités. L'argent ne fait pas tout, et voilà une solidarité bien hypocrite.

Quant à venir en aide aux victimes et à la reconstruction du pays, nous appelons celles et ceux qui le souhaitent à s'adresser **directement** aux associations humanitaires de leur choix – plutôt qu'à se fondre « *ensemble* » dans une collecte dont VINCI s'attribuera tous les mérites. ■

La CGT de CEGELEC Pau mobilisée pour sauver 52 emplois

La CEGELEC SAS Pau compte 384 salariés répartis dans 7 établissements dans l'Aquitaine, la Dordogne et Midi-Pyrénées. Le syndicat CGT CEGELEC a obtenu 86 % en moyenne aux dernières élections. La direction a annoncé un projet de fermeture des deux unités installées dans les Hautes Pyrénées (ACTEMIUM Tarbes câblage à Bastillac, ACTEMIUM Tarbes chaudronnerie à Soues).

Ainsi le 12 décembre 2014, à peine quelques semaines après avoir engagé une procédure de chômage partiel, la direction a annoncé la fermeture des deux entreprises.

Une réunion d'un Comité d'Entreprise extraordinaire le 30 janvier 2015 visant à définir un accord de méthode et une nouvelle réunion du CE le 13 février 2015 ont confirmé l'engagement d'un PSE se traduisant par le **licenciement de 52 salariés**, **soit la totalité des effectifs des deux sites** (19 sur Bastillac, 33 sur Soues), et ce à horizon de 60 jours.

C'est donc le sort de 52 familles du département 65 qui a été scellé en l'espace de deux mois alors que la société CEGELEC a été **bénéficiaire** jusqu'en 2013 (les comptes 2014 ne sont pas encore arrêtés), qu'elle a distribué des dividendes (1,5 millions d'euros pour la seule année 2013) et qu'elle a bénéficié largement du dispositif CICE en 2013 et 2014.

Le syndicat CGT CEGELEC a défendu autant qu'il était possible de le faire les 52 emplois qui vont être supprimés dans les 2 établissements du Groupe. Nous n'avons jamais accepté de voir disparaitre nos entreprises sans que toutes les possibilités de reprise et de continuation de l'activité soient examinées et fassent l'objet d'une démarche sérieuse et concertée avec les salarié(e)s et leurs représentant(e)s.

C'est pourquoi nous avons pris des contacts et obtenu avec les représentants de l'Etat dès l'annonce du PSE, la tenue d'une **table ronde** réunissant actionnaire - donneurs d'ordre (ABSCENT) – représentant(e)s des salarié(e)s et expert désigné par le comité d'entreprise - collectivités – élu(e)s du département – représentant de l'Etat.

Des rassemblements, grèves et manifestations se sont déroulés devant ALSTOM à Tarbes (donneur d'ordre à 95%), dans le Conseil Général des Hautes Pyrénées qui a voté à l'unanimité une motion et signé une pétition de soutien aux salariés en lute.

Un **accord PSE** majoritaire CGT a été signé déterminant les conditions. Il est aujourd'hui appliqué par la direction, les 2 établissements de Tarbes vont fermer. La date est prévue **début JUIN 2015**. Le syndicat participe activement aux actions de reclassement prévues par le PSE ainsi qu'aux éventuels projets de reprise d'une partie de l'activité.

Aujourd'hui l'ALSTOM nous joue des siennes en retirant l'engagement sur l'activité du carnet de commandes pour les potentiels futurs repreneurs qui ces derniers se désengagent de tout projet de reprise.

Très certainement dans les prochains jours il nous reste encore quelques actions syndicales ***afin que l'avenir de 52 familles ne puisse pas se clôturer sans aucune reprise d'activité.***

LE SYNDICAT CGT CEGELEC PAU
DS : TILHET JJ

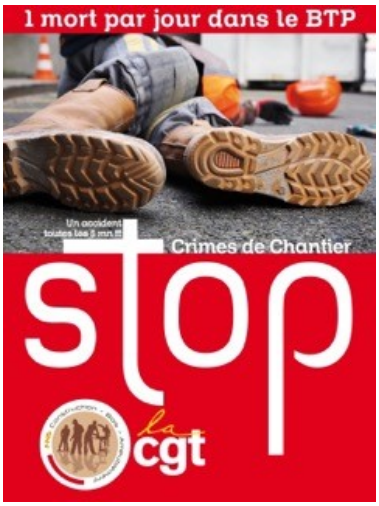
La journée de grève du 9 avril a été mise à profit par le syndicat CGT CEGELEC pour manifester devant le siège national du groupe VINCI ENERGIES à Rueil Malmaison, principal actionnaire de CEGELEC (photo). Nous avons été reçus en délégation par Jean-Michel Dedôme, DRH de VINCI ENERGIES.

Nous avons insisté sur la nécessité de préserver les emplois existants et de donner le temps nécessaire à la recherche d'un ou plusieurs repreneurs. L'ensemble des participants à la table ronde organisée en Préfecture le 20 mars dernier avait ainsi exprimé la nécessité de temporiser d'ici fin septembre, avant de lancer tout notification de licenciement.

La prise en compte de la responsabilité sociale du groupe VINCI à l'égard du département des Hautes-Pyrénées passe par un engagement financier au-delà des seules ressources financières de la SAS CEGELEC Pau. Elle doit permettre d'accompagner l'installation de futurs repreneurs.

Nous avons bien pris acte des premiers engagements de VINCI ENERGIES : la notion de solidarité de Groupe doit s'exprimer notamment sur les possibilités de reclassements internes. A ce titre, une clause de revoyure portée à un an a été actée pour les salariés qui n'auraient pas pu trouver un nouvel emploi entre temps.

M. Dedôme a convenu que les les exigences exprimées par la délégation n'étaient pas démesurées et que des réponses très concrètes et très rapides nous seraient apportées.



Le Canard enchaîné

La liberté de la presse ne s'use que quand on ne s'en sert pas.

Graves chut ! aux Halles

REPRÉSENTANTS de la Mairie de Paris, de la SemPariSeine, du constructeur Vinci, du sous-traitant Sendin, tous, dans un bel élan, étaient venus témoigner leur grande solidarité au chevet de Rabah S., victime, sur l'énorme chantier des Halles, d'une chute de 5 mètres. L'ouvrier, un couvreur, avait eu le malheur, le 23 septembre 2013, de poser le pied sur une plaque couvrant un gros trou. Hélas, les vis tenant la plaque étaient trop courtes.

Un mois plus tard, Anne Hidalgo, à l'époque adjointe du maire de Paris, se félicitait : *« Son état s'est beaucoup amélioré ! »* Ah bon ? Rabah S. est resté grabataire durant des mois, il ne pourra probablement plus jamais travailler. Qu'est-ce que ce serait s'il était allé plus mal !

Mais le pire est ailleurs. Car Rabah S. – oh, surprise, dans le bâtiment ! – est un sans-papiers marocain, embauché par une agence d'intérim qui a ses habitudes avec Vinci et Sendin. Autour de son lit d'hôpital, tous avaient rivalisé de gentillesse.

A commencer par la Mairie de Paris, qui lui promettait des papiers et de l'aide pour que sa famille vienne le réconforter. *« Tout ce qui nous importe est qu'il aille mieux ! »* jurait alors la Mairie de Paris au « Canard » après l'annonce de l'enquête pour « blessures involontaires » ouverte par le parquet de Paris…Très émouvant !

Aujourd'hui, Rabah S. est toujours sans papiers. Alors qu'il a cotisé et payé des impôts. Son avocat, Alain Mikowski, a eu les plus grandes peines à lui obtenir les indemnités de la Sécu. Un médecin de la préfecture vient de préconiser qu'il aille se faire soigner dans son pays. C'est le préalable à une « obligation de quitter le territoire ». Quant à l'enquête judiciaire, elle se traîne à l'allure d'un escargot. *« Chacun se renvoie les responsabilités »*, explique-t-on chez le procureur.

Finalement, aucun de ceux qui devaient veiller à la sécurité du chantier n'est inquiété, et la seule sanction de l'histoire tombe sur un accidenté du travail de 45 ans, dans l'incapacité de retourner au boulot un jour. Ainsi se trouvera réalisée la prophétie du sous-traitant de Vinci au « Canard » : *« Ce pauvre monsieur va prendre un avocat, il en trouvera dix en face, et, au bout du compte, il touchera 1 euro dans dix ans ! »*

Ça lui apprendra à croire aux promesses !

D. S.

Pour le droit à la déconnexion

Une heure connecté-e, c'est une heure travaillée

A vitesse fulgurante, la révolution de la connexion permanente à bouleversé nos habitudes domestiques. Celui qui possède un téléphone portable doit s'en munir quand il s'éloigne, l'entendre dès qu'il sonne et veiller à ce que la batterie soit toujours bien chargée.

En moins de dix ans, cette révolution numérique n'est évidemment pas restée à la porte des entreprises, et c'est sans aucun texte de loi encadrant leur usage que les fameuses NTIC - Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication – sont utilisées au quotidien par un nombre sans cesse croissant de travailleurs.

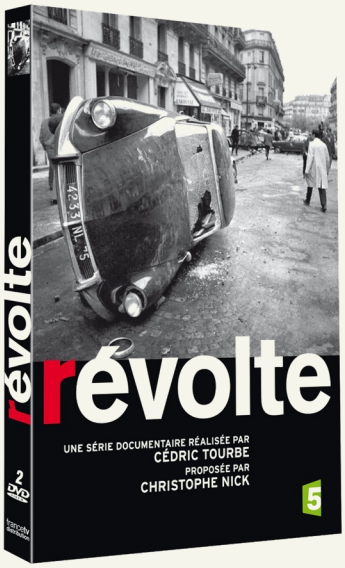
L'Etat, à travers sa Direction Générale du Travail, à lancé en 2012 une étude sur l'impact de ces NTIC sur les conditions de travail. Les premières conclusions sont sans appel : « *augmentation du rythme et de l'intensité du travail, renforcement du contrôle de l'activité pouvant réduire l'autonomie des salariés, brouillage des frontières spatiales et temporelles entre travail et hors-travail* »…

Pas facile de ne pas répondre à un mail de son patron le dimanche ou pendant ses vacances. Et l'ordinateur portable comme compagnon de week-end, pour finir le dossier urgent qui n'a pas trouvé sa place dans le planning surchargé de la semaine ! Comme pour le cadre au « forfait jours », l'usage intensif des NTIC induit une disponibilité permanente. Il s'agit d'une remise en cause du droit du travail qui précise que **le lien de subordination entre le salarié et l'employeur doit être temporaire et délimité dans le temps.** Nous assistons à un mouvement d'explosion du travail dissimulé chez les ingénieurs, cadres et techniciens.

Face à cette modification profonde des rapports au travail, **la CGT demande la mise en place d'une négociation obligatoire dans chaque entreprise pour encadrer l'usage des outils numériques.** Il faut protéger le repos et la vie privée, garantir le décompte et la rémunération de toutes les heures effectuées.

Avec les NTIC, les « forfait jours », le télétravail, les déplacements professionnels, le sujet du temps de travail est loin d'être clos.

Films



« La révolte est l'un des grands moteurs de l'histoire contemporaine. Imprévisible, elle jette soudainement des millions d'individus dans les rues, déstabilise les régimes les plus solidement établis, aboutit à des confrontations souvent sanglantes et ne se termine jamais comme on l'avait imaginé. Mais pourquoi des peuples se révoltent alors que d'autres, dans des situations tout aussi révoltantes, ne le font pas ? Ces mécanismes restent un mystère. En comparant cinq des plus grandes révoltes des 50 dernières années, cette collection apporte un éclairage inédit sur ces tempêtes qui changent le monde et révèle que quelques soient l'époque, le régime et le pays, elles obéissent aux mêmes lois ».

Documentaire très intéressant qui, en quatre films (la naissance, l'extension, l'incertitude, le dénouement), expose les mécanismes à l'œuvre dans des révoltes aussi différentes que la France en 1968, l'Iran en 1979, la Pologne en 1980, la Chine en 1989 et la Tunisie en 2011. ■

Série documentaire de Cédric Tourbe,
proposée par Christophe Nick
2 DVD, 4 x 52 mn
francetv distribution, 2014

Matière à débat

Envoyez-nous vos articles, faites connaître vos expériences et vos points de vue. Et si vous ne partagez pas certaines opinions exprimées dans ce journal, n'hésitez pas à engager le débat : c'est dans l'échange que se forment les meilleures analyses et les meilleures pratiques.

L'équipe du journal

Global Compact : un label qui ne vaut pas cher

Le Pacte Mondial de l'ONU (Global Compact) a été proposé en janvier 1999 par le secrétaire général de l'ONU, Kofi Annan, au Forum Economique Mondial de Davos, puis présenté à l'ONU en juillet 2000. Dans un contexte marqué par une forte mobilisation altermondialiste autour du sommet de l'OMC à Seattle, sa création visait surtout à **éviter « *des restrictions*** *sur le commerce et les investissements* », l'ONU investissant son prestige dans un pacte avec les entreprises censé donner « *un visage humain au marché mondial* », sur la base d'une adhésion exclusivement **volontaire** à 10 principes généraux relatifs aux droits humains, au travail, à l'environnement et à la lutte anti-corruption.

Dans les faits, les entreprises adhérentes ne sont pas tenues d'agir selon ces principes, **aucune sanction** n'étant prévue en cas de non-respect. Jusqu'à aujourd'hui, pas une compagnie n'a été sanctionnée pour avoir violé le Pacte, et les plaintes de la société civile concernant les violations des droits humains par certaines compagnies signataires ont été rejetées (dans des conditions fort peu transparentes). La seule obligation véritable, pour les signataires, consiste à **communiquer** annuellement leurs « bonnes pratiques » en publiant un document (le COP) sur le site Internet du Global Compact. Ce rapport est **auto-déclaratif**, et n'est soumis à aucune norme de *reporting*. Les informations, souvent superficielles et imprécises, ne sont **pas vérifiées** par le Pacte Mondial, qui les accepte telles quelles, quelles que soient leur qualité et leur fiabilité. Beaucoup d'entreprises ne répondent même pas à cette obligation : de 2005 à 2012, plus de 3 000 d'entre elles ont été exclues du Pacte pour ce simple motif (sur environ 8 300 entreprises adhérentes, dans 150 pays, en 2015).

Rien d'étonnant, dès lors, à ce qu'un Pacte aussi laxiste ait été dénoncé dès le début par de nombreuses ONG, associations et syndicats. Il est critiqué jusqu'au sein de l'ONU, où l'appellation de ***blue washing*** lui a été attribuée en 2008, en référence à la couleur bleue du drapeau des Nations Unies : il permet avant tout aux entreprises adhérentes, souvent parmi les moins respectueuses des droits humains et de l'environnement, de rehausser leur image en abusant du logo « Global Compact » en faveur de leurs propres intérêts. De ce fait, L'Unité d'Inspection Paritaire, organisme indépendant chargé de surveiller les Nations Unies, a estimé en 2011 que le Pacte Mondial constituait « *un risque pour la réputation* » de l'ONU.

Mais il n'y a pas que cela qui explique son succès auprès des multinationales, par rapport aux dispositifs plus contraignants. Il constitue aussi une démarche inédite en droit international : en s'adressant directement aux entreprises, et non aux Etats, le Pacte Mondial en fait des membres de la communauté **politique** mondiale. Ce qui leur permet de jouer un rôle actif de lobbying dans les discussions et sommets internationaux portant sur le développement durable et la protection de l'environnement (très visible à partir de Rio + 20, en 2012). Le statut prestigieux du Pacte au sein de l'ONU leur donne également un accès privilégié aux gouvernements et autres décideurs.

Un détail, pour finir : l'adhésion est payante. Pour une société ayant un chiffre d'affaires annuel supérieur à 5 milliards (comme VINCI : 37,8 milliards en 2014), sa contribution minimale comme « sponsor » est de... **15 000 € par an** ! Un cadeau. ■

CGT : www.cgt.fr **UGICT-CGT** : www.ugict.cgt.fr
FNSCBA : construction.cgt.fr

Faites-vous connaître

Si vous avez un site ou un blog sur Internet, nous pouvons donner son adresse dans ce journal.

Pensez-y !

L'ECHO des salariés de VINCI

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

journal.cgt.vinci@gmail.com