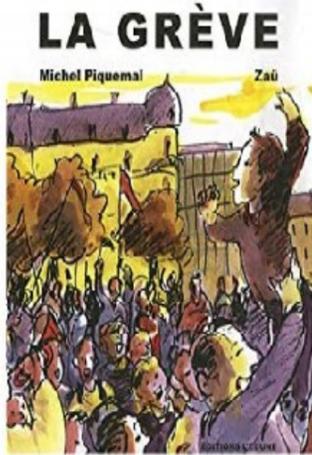


Livre, BD

Auteur : Michel PIQUEMAL



Un matin, un enfant voit son père rester à la maison ; celui-ci lui explique que son usine est en grève. La vie de la maison en est chamboulée.

L'enfant apprend la lutte des ouvriers pour la conservation de leur outil de travail et les difficultés qu'entraîne cette lutte. Après un mois de grève et de privations, le père annonce la victoire des ouvriers et incite son fils à suivre le même chemin que lui. Sujet peu ou pas abordé en littérature enfantine, la grève rythme pourtant la vie de la nation. Cet album est une excellente introduction à la discussion autour de ce thème, pour répondre aux questions que se posent les enfants. ■



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.

CGT : www.cgt.fr

UGICT-CGT : www.ugict.cgt.fr

FNSCBA : construction.cgt.fr

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

Nous contacter

coopérant fédéral : Yves Gauby
06.45.44.88.43
losgobis@orange.fr

4: Champagne Ardennes / Lorraine Alsace / Bourgogne / Franche-Comté
Christian BAIX (E) 06.77.75.89.54
Christian.baix@yahoo.fr
Lionel CLAUSEL (R) 06.86.54.01.68
lloel@yahoo.fr

6: Rhône Alpes / Auvergne
Alain DI PIRRO (R) 06.23.42.69.04
ce-eurovia07@wanadoo.fr
Denis MARCHAL (E) 06.76.94.35.45
denis.marchal5@libertysurf.fr
Alnaud BOUCHEIX (VA) 06.99.21.06.87
cgt.aeroport.cfe@gmail.com

7: Paca / Languedoc Roussillon Corse
Marie-Claire ANDRE (VF) 06.73.80.45.56
marie-claire.andre@faceo.com
QUETGLAS Jacques (CT) 06.20.97.07.37
Jacquesquetglas@outlook.fr
Hicham FTAÏTA (CT) 07.83.89.33.19
hicham.ftaita@gmail.com

3: Nord Pas de Calais / Picardie
Michaël ROMMEL (R) 06.15.18.01.35
miro.5972@live.fr
Gilles THOREL (E) 06.15.98.12.70
gillesthorel@orange.fr

1: Bretagne / Normandie
Frédéric MAU (R) 06.83.69.62.00
fredmau@hotmail.fr

11: Dom Tom
Raymond PAYET (CT) 06.92.66.79.03
cgt.rtp@wanadoo.fr

Représentant Syndical
Christian RENARD (E) Etam 06.89.15.47.56
christian.renard@orange.fr

10: Ile de France
Eliane AMIOT (R) 06.61.46.24.95
eliane.amiot@club-internet.fr
Daniel ALLARD (VF) 06.89.70.65.52
Syndicat.energie@cgtmail.com
Ail TOLLU (CT) 06.60.48.89.86
Ali.97@orange.fr
Alexandre FELS (E) 06.62.78.57.03
alexandrefels@orange.fr
Francis LEMASSON (CT) Cadre 06.76.40.12.03
lemasson.francis@orange.fr

2: Pays de la Loire / Centre
Denis MARCHAL (E) 06.76.94.35.45
denis.marchal5@libertysurf.fr
Olivier MORIN (A) 06.52.11.16.27
olivierm46@hotmail.fr

9: Poitou Charentes / Limousin Vendée / Touraine
Philippe LOIRAUD (R) 06.42.30.69.00
p.loiraud@voila.fr
Karim ELJHAD (CT) 06.43.02.56.42
k.eljhad@gmail.com

8: Aquitaine / Midi Pyrénées
Philippe GABORIAU (R) 06.29.53.09.39
cgtconstat@wanadoo.fr
Denis BOUTINEAUD (E) Etam 06.19.17.80.45
denis.boutineaud@orange.fr

Légende : CT - Construction
E - Energies
R - Routes
VF - VINCI Facilities
A - Autoroutes
VA - VINCI Airports

L'ECHO

des salariés de VINCI

« LES GRANDS NE SONT GRANDS QUE PARCE QUE NOUS SOMMES À GENOUX : LEVONS-NOUS ! » PIERRE VERGNIAUD

3^e Trim. 2019
N° 21

Au centre de l'actualité sociale en cette rentrée

En cette rentrée de septembre l'action VINCI à la Bourse de Paris a atteint la barre des 100 € : « **nouveau record pour Vinci en Bourse !** » a titré le journal *Les Echos*. Ainsi pour la direction du Groupe VINCI tout va pour le mieux et les gros actionnaires vont pouvoir continuer à se goinfrer. Par contre pour les salariés, en ces retours de congés les fins de mois sont de plus en plus difficiles : il serait temps qu'ils perçoivent enfin le fruit de leur travail.



C'est ce que la CGT va continuer d'exiger à l'occasion des prochaines NAO (négociations annuelles obligatoires) qui vont bientôt s'engager dans les entreprises du groupe : des augmentations générales de salaire pour tous !

La nouvelle contre-réforme sur les retraites :

Elle est décidée par le gouvernement Macron, ils veulent en finir avec l'ensemble des régimes de retraite solidaires existants, en instaurant une retraite « universelle par points ». Rappelons que François Fillon, candidat malheureux à la dernière élection présidentielle, devant un parterre de patrons en 2016, avait vendu la mèche sur ce système : « *Le système par points en réalité permet une chose qu'aucun homme politique n'avoue : baisser chaque année la valeur des points et diminuer le niveau des pensions.* ». Ce qui contraindrait bon nombre de salariés à travailler bien au-delà des **62 ans** !

Mais mise à part le soutien de Laurent Berger (secrétaire général de la CFTD), Macron ne réussira pas à nous convaincre que sa réforme va dans le bon sens ! Car nous ne lâcherons pas sur nos régimes de retraite : **Non à la retraite par points, retrait du projet scélérat de Macron-Delevoye !**

C'est ce que nous exigerons à l'occasion de la journée interprofessionnelle de grève et de manifestation, à l'appel de la CGT, le 24 septembre 2019.

Le projet gouvernemental de privatisation d'Aéroports de Paris (ADP) :

Vous prendrez connaissance de la dernière prise de position des syndicats CGT VINCI (page 6). Depuis des années, on assiste à une vaste offensive contre nos services publics, contre les biens qui appartiennent à tous les citoyens. Après les Autoroutes, VINCI se positionne pour récupérer ADP, afin d'en retirer de fructueux bénéfices ... toujours au détriment des salariés et des contribuables. Mais ce n'est pas encore fait. Le projet a pris du plomb dans l'aile et rien n'est joué !

C'est pourquoi le collectif des syndicats CGT VINCI vous invite à signer massivement la pétition en ligne, pour exiger un référendum contre la privatisation d'ADP !



Dans ce numéro

Editorial..... 1
RPS..... 2
Suite RPS..... 3
Sous-traitance..... 4
Suite Sous-traitance..... 5
Film—Les Nouveaux Chiens de garde...5
Référendum « VOTEZ »..... 6
Prolétaires sacrifiés..... 7
La formation Santé Sécurité des membres du CSE..... 7
Livres : La grève..... 8



RPS Pétages de plomb en tout genre...



« RPS ? » Pourquoi les intégrer dans la politique de prévention puisque nous ne sommes pas concernés.. ». Cette phrase trop souvent prononcée dans différentes entités du groupe VINCI pourrait prêter à sourire si le sujet n'était pas aussi grave. Il est temps pour ceux qui sont coutumiers de la tête dans le sable de la relever et de prendre en compte l'ampleur de la problématique. Et tant pis si cela doit entraîner une réorganisation du travail !

Avant toute chose, posons le cadre des définitions retenues par l'INRS : « les risques psychosociaux correspondent à des situations de travail où sont présents (combinés ou non) **du stress, des violences internes, des violences externes**. Ces risques peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation du travail. L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, **notamment en termes de maladies cardiovasculaires, de troubles musculo-squelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide**.

Il est important de bien distinguer :

- ⇒ **Les RPS** : probabilité de survenue de troubles psychosociaux relative à une exposition à des facteurs de risques psychosociaux.
- ⇒ **Les TPS (troubles psychosociaux) ou affections psychiques liées au travail** : troubles psychiques avérés chez un travailleur, dont l'origine est directement liée à son milieu professionnel. »

La surcharge de travail, la polyvalence imposée ou tout simplement et plus largement la course contre le temps sont

autant d'éléments anxiogènes bien connus dans notre secteur d'activité. Au-delà des affections psychiques que cela peut engendrer, nous pouvons dire que cela fertilise le terrain des accidents du travail. Manifestement, cet aspect reconnu est rarement pris à sa juste mesure. Les indicateurs en matière de sécurité en attestent régulièrement. Les victimes des TPS, bien souvent désemparées, mettent leurs pathologies sur le compte de problèmes liés à leur vie privée, de crainte d'être considéré comme des faibles ou des « emmerdeurs » cherchant à nuire à leur entreprise. **La culpabilisation ou le report insidieux des responsabilités restent des armes redoutables...** On leur conseille de rester quelques semaines voire quelques mois au calme à la maison avec assistance médicale bien entendu. Parfois quelques coups de téléphone de la hiérarchie en guise de soutien moral et surtout pour s'enquérir de la date de reprise et le tour est joué. Surtout pas de vague...

Autrefois l'apanage de l'encadrement, le burn-out, bore-out ou autre brown-out concernent **l'ensemble des salariés** de nos jours (même si la cible privilégiée reste le manager intermédiaire). Des études scientifiques tentent à démontrer que plus personne n'est épargné et que ce ne sont que les prémices d'une épidémie s'étendant à toutes les strates du monde de l'entreprise. Si nous ajoutons la poly exposition aux facteurs de risque chimique, biologique ou physique liée à nos métiers, cela commence à faire beaucoup. N'oublions pas le coefficient multiplicateur de l'âge de départ à la retraite sans cesse repoussé... Stop ! La cour est pleine...



Les RPS sont des risques professionnels. A ce titre, leur prise en compte doit être issue de la même démarche que les autres. Les outils comme les principes généraux de prévention ou le document unique d'évaluation des risques doivent être utilisés afin d'établir une prévention concrète et efficace. Force est de constater que la réponse est plutôt d'éluder la question en faisant fi des obligations de l'employeur en matière de sécurité et de santé de ses salariés. Seule la rentabilité immédiate est souveraine. Pour mieux se situer, il faut savoir que plus de 10000 affections psychiques ont été reconnues officiellement en 2016 au titre des accidents du travail tous secteurs d'activité confondus. Cela représente environ 1,6 % des accidents du travail avec arrêt. Ce qu'il est intéressant de retenir également est que la part des affections psychiques dans l'ensemble des accidents du travail a progressé entre 2011 et 2016 de 1% à 1,6%. Par ailleurs, la part des personnes ayant une « incapacité permanente » en lien avec une maladie psychique reconnue au titre des AT s'élevait à 2,6 % du total des AT en 2012 et à 4,6% en 2016. Bref, nous voyons déjà que la tendance n'est pas à la baisse. Malgré cela, de plus en plus d'entreprises, toutes branches professionnelles confondues, prennent la **PROBLÉMATIQUE** au sérieux. **Il est vrai que les coûts directs et surtout indirects sont dissuasifs.**

PROLETAIRES SACRIFIÉS ! CHEZ EUROVIA (VINCI) COMME AILLEURS !

Quelle peut être la crédibilité de cet exécutif sous subordination des entreprises financiarisées qui afficherait une préoccupation sur la santé des travailleurs, tout en allongeant les temps de poly exposition, au quotidien et sur des carrières rallongées avec cette nouvelle réforme génocidaire des retraites, s'agissant de nos métiers ? Aujourd'hui, 7 ouvriers sur 10 n'atteignent pas l'âge de 60 ans en activité dans le BTP. D'ailleurs sur ce constat, il n'est pas rare que des chefs d'établissements, en off, nous fassent remonter leurs préoccupations sur la gestion des personnels âgés et cantonnés à un environnement professionnel dangereux et pénible, car sans possibilité de reclassement... Les licenciements pour Invalidité au poste de travail à charge pour la collectivité ont encore de beaux jours devant eux ! La FRANCE demeure, et ce malgré la sous déclaration de la sinistralité dans nos métiers érigée en règle absolue, championne d'EUROPE en nombre de morts et d'accidents au travail !

Deux initiatives récentes de la FNTF illustre cette partie de poker-menteur, artifice de vitrine pour la bien séance des salons parisiens. Une convention sur la santé au travail entre la FNTF et la Ministre du Travail fut finalisée fin 2018. Nous pourrions valider tout en relativisant, mais pourquoi écarter un signe politique qui irait dans notre sens ? Sauf que, lors de la séance du 21 février 2019 en Commission Paritaire à la FNTF, les patrons refusent d'inscrire à notre demande, les problématiques de sinistralité sur l'agenda social 2019. « Nous allons tenter d'impulser une harmonisation entre nos adhérents sur l'existant ». Traduction : on risque de voir 2 virgules changer de place. Comme à l'origine on part sur des bases de textes incantatoires sans objectif au nom de l'emploi et du bien commun, cela n'est pas près de bouger.

En même temps il nous est difficile d'ignorer notre responsabilité collective. Je ne parle pas des camarades élus, qui dans la plupart des cas et spécialement pour ceux qui se préoccupent réellement de la santé au travail, « bénéficient » d'un traitement particulier de la part des faiseurs de veuves. Non, notre responsabilité est générale. Tant que les salariés confieront leur propre sécurité et leur vie à des chaînes de commandement qui affichent un mépris constant aux victimes, rien ne bougera. La mort d'un prolétaire a toujours été admise par l'ensemble de la société. « Ça fait partie de leur boulot. » Ce n'est que depuis que ce sont des Cadres qui se défenestrent que le spectre de la mort au travail a pu resurgir.

Le cumul de cette sinistralité avec le niveau des salaires pratiqués dans nos professions finissent par aboutir à une désertification historique au sein des productions. Les enseignes de la Routière peinent à recruter et ce ne sont pas les sommes considérables investies par ces mêmes enseignes dans de la vidéo youtube, du showroom ou en traitant les français de feignants qu'ils inverseront la tendance. D'autant, que ce qui échappe à la caste DRH avec leur pratique managériale, non plus basée sur les compétences mais sur les niveaux de soumission et de corvéabilité, a fini par détruire en quasi-totalité le turnover générationnel. En effet, il n'était pas rare d'observer dans de nombreuses

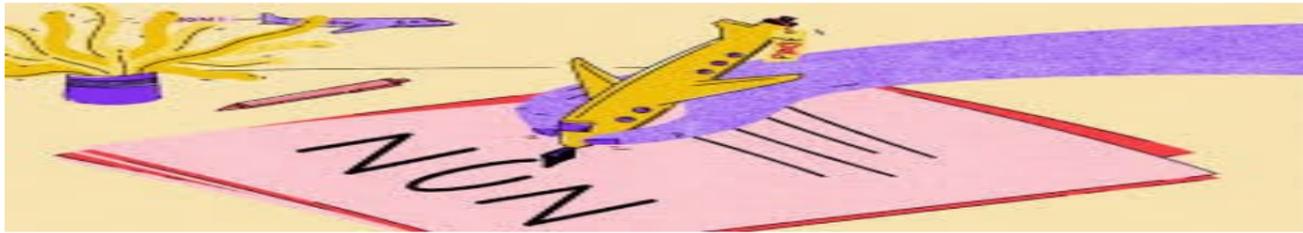
entreprises routières, plusieurs générations de la même famille. Ce qui pouvait occasionner parfois d'autres difficultés, mais le recrutement était assuré. A la mesure de la destruction totale de nos valeurs, de l'esprit d'équipe, de la volonté collective de réussir l'ouvrage, du travail bien fait, etc... les pères font dorénavant tout afin d'éviter à leurs fils d'entrer dans notre branche professionnelle, devenu aujourd'hui le terrain d'expressions d'egos surdimensionnés, d'un mépris affiché et revendiqué puisque moteur d'une ascension sociale certaine comprenant la mise en danger physique et psychologique pour autrui devenue permanente, puisque dorénavant autorisée et sans conséquence pénale ! (Réquisitoire du Procureur. Dossier Orange !).

Et là aussi les réponses nous incombent. Par une qualité de vie syndicale pertinente et en dehors de toute aspiration individuelle figurant sur une carte de visite, nos méthodes fonctionnent ! Partout où les camarades construisent des solidarités, s'attachent à une cohérence revendicative dans le temps, privilégient l'aventure humaine élaborée collectivement... le quotidien s'en trouve bien plus facile, pour tout le monde. Peut-être un peu moins pour nos adversaires de classe, mais nous ne sommes pas en charge de défendre leurs intérêts personnels.

Nous sommes nombreux à obtenir des victoires, il n'en existe pas de petites ... nous sommes nombreux à obtenir une certaine stabilité lors de nos confrontations avec l'employeur, stabilité ancrée sur le rapport de force. Rapport de force possible partout ! Aucune entreprise n'est particulière, aucun métier non plus. Tout est question d'envie, de courage et d'abnégation. La répression anti CGT est bien sûr monnaie courante chez Eurovia comme ailleurs, et rien n'est simple pour de nombreux copains qui livrent bataille. Les coups parfois sont difficiles à encaisser. Encore plus quand ils viennent de l'intérieur (!). Mais pourquoi s'étonne-t-on d'être tant diabolisé, ringardisé et attaqué sur tous les fronts tout au long de notre temps militant ? Pour rappel, nous sommes en charge de défendre les intérêts économiques des familles des salariés qui nous ont élus. Nos intérêts constituent une contradiction totale (Et sans partage !) face aux intérêts individuels des employeurs. En tant que CGT, nous sommes condamnés à combattre. Tous les jours... Pour une vie militante plus apaisée, d'autres organisations sont plus en pointe que nous. A chacun ses propres choix de vie... Et nous n'avons de leçons à ne recevoir de personne ! Surtout pas par les « courageux » de bistrot qui se métamorphosent en fiotte dès que le portail de leur boîte est franchi. Non, nous n'habitons pas une grotte sans électricité, nous payons aussi un loyer. Non, nous ne mettons pas nos enfants dans des congélateurs, nous les avons aussi en responsabilités. Refusons ces excuses de lâches ! Privilégions les désaccords francs et honnêtes dans la confrontation, apprenons des erreurs que l'on peut commettre et que l'on commet. C'est une source intarissable d'émancipation. Le confort de la soumission est un cancer qui ronge l'âme. Les larmes et les regrets surgissent en fin de route et le solde de tant d'années de servitude ne peut être compensé. **JAMAIS. ■ Frédéric MAU**

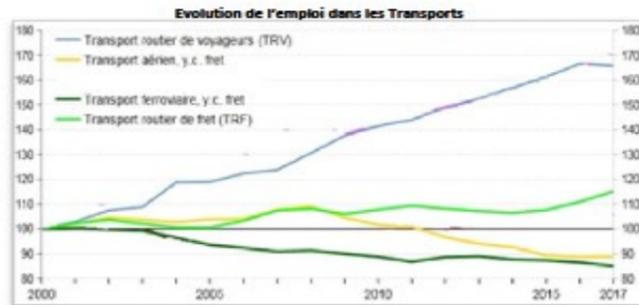
DSC CGT Eurovia Bretagne





AÉROPORTS PRIVÉS, ON DOIT S'EN PRIVER !

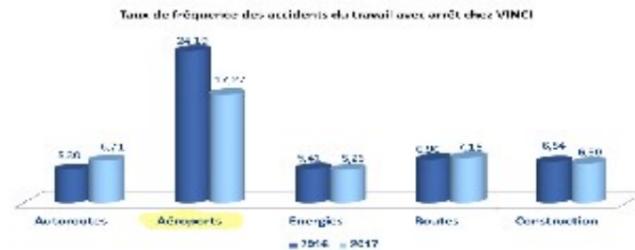
La situation sociale dans les aéroports déjà privatisés en France depuis 2007 démontre une casse sans précédent de l'emploi, une dégradation des conditions de travail des salariés et une explosion de l'absentéisme dans les effectifs, due principalement à la surcharge de travail du personnel.



L'évolution des emplois dans le transport aérien depuis le début du processus de privatisations en 2007 fait constater une chute de près de 20% des effectifs en 10 ans. (Graphique ci-contre).

Face à un trafic aérien en constante progression de 6,8% par an en moyenne, les exploitations aéroportuaires privatisées ne cessent d'optimiser leurs effectifs

afin d'accroître la rentabilité. Privilégiant des contrats précaires au détriment de la qualité de service, le personnel, notamment ceux du Ground-Handling, se retrouve surchargé de missions supplémentaires, à la limite du supportable et la plupart du temps non-inscrites dans leur contrat de travail. Il va de soi que la sécurité des salariés comme celle des usagers est remise en cause.



La suppression des conquêtes sociales des salariés des aéroports profite aux appétits toujours plus grandissants des actionnaires !

Le collectif CGT Vinci s'oppose fermement à la privatisation d'ADP, ainsi qu'à toutes formes de privatisation des services publics en général, dévoreuse d'emplois au profit du capitalisme.

Le collectif invite à signer massivement la pétition en ligne contre la privatisation d'ADP :

<https://www.referendum.interieur.gouv.fr>

Nous ne sommes pas sur la liste des secteurs d'activité économiques les plus impactés. Néanmoins, cela ne doit pas nous exonérer d'une démarche préventive efficace. Pour cela, **un travail en concertation avec les instances représentatives du personnel est indispensable.** Rappelons que l'expertise des salariés sur leurs propres métiers est incontournable. Il y a de quoi avoir quelques inquiétudes quant aux peu de moyens accordés dans les négociations de mise en place des CSE du groupe VINCI...

Les freins s'activent bien souvent lorsque des sujets sensibles comme le management, le recrutement ou d'une manière générale l'organisation du travail sont mis en cause. Malgré cela, **ce n'est qu'au prix d'une profonde remise en cause que l'on arrive à cerner les vrais problèmes.** Un arrêt sur image accompagné d'un temps pour la réflexion sont indispensables. Il est important de définir des actions à court et à moyen terme et de les initier rapidement afin que les salariés constatent des changements. Il est également primordial de leur donner de la visibilité.

Pour être durables, les actions de prévention doivent être d'abord primaires puis secondaires si nécessaire. Dans certains cas, il peut être nécessaire de réfléchir et d'organiser la prévention tertiaire afin de pouvoir assurer la prise en charge d'une victime (signes d'actes suicidaire, crise de nerfs, choc post-traumatique...).

Arrêt sur image :

Prévention primaire : Combattre le risque à la source.

Prévention secondaire : Renforcer la résistance des salariés au stress.

Prévention tertiaire : Prendre en charge les salariés en souffrance.

Dans la majorité des cas, vous l'aurez deviné, seuls les deux derniers niveaux de prévention sont pris en compte dans la politique des entreprises.

Deux types d'indicateurs peuvent permettre de légitimer un projet de prévention des RPS mais également de suivre l'évolution de ce dernier et l'efficacité des mesures de prévention :

Les indicateurs liés au fonctionnement de l'établissement :

- Temps de travail
- Mouvement du personnel
- Activité de l'établissement
- Relations sociales
- Formation/rémunération
- Organisation du travail

Les indicateurs liés à la santé et la sécurité des travailleurs :

- Accidents de travail
- Maladies professionnelles
- Situations graves
- Situations dégradées
- Stress chronique
- Pathologies diagnostiquées et prises en charge
- Activité du service de santé au travail

Généralement, la majorité des informations est présente dans l'établissement (bilan social, PV de CHSCT, outils de

suivi de la production...)

Les démarches d'analyses sont bien souvent longues et fastidieuses. Elles requièrent du temps, des moyens et de la méthodologie. Les IRP sont bien souvent démunis face au sujet et ne savent pas comment l'aborder face à une Direction centrée sur la production. Les accords sur la qualité de vie au travail ou le document unique peuvent être une première étape et servir de supports de travail.

En ce qui concerne la QVT, cela permet d'enrichir les débats et les thématiques bien souvent stériles...

Etant donné que toute structure peut se retrouver confrontée à tout moment aux RPS, **le document unique doit logiquement intégrer de manière systématique ce risque.**

Parmi une bibliothèque déjà conséquente, des documents de référence comme le rapport Lachman sur le bien-être et l'efficacité au travail permet d'identifier différentes pistes d'amélioration. Il s'articule autour de dix propositions pour améliorer la santé psychologique au travail portant aussi bien sur la **gouvernance** de l'entreprise que sur le **management et l'organisation de la vie sociale.**

En tout état de cause, nous devons être attentifs aux signaux d'alerte. Pour cela, il est important de connaître les cinq grandes catégories de facteurs qui peuvent générer un **stress chronique :**

- Les facteurs liés à la tâche ou liés au contenu même du travail à effectuer
- Les facteurs liés à l'organisation du travail.
- Les facteurs liés aux relations de travail.
- Les facteurs liés à l'environnement physique et technique.

Les facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise. Rien n'arrive par hasard et le terme de « fragilité psychologique » d'un salarié trop souvent employé pour clore le dossier ne doit pas constituer le point de départ de l'arbre des causes. Nous alimenterions ainsi une machine à broyer devenue insatiable...

Nous sommes en capacité grâce au réseau de la CGT et des camarades formés sur le sujet d'avoir des interventions pertinentes qui peuvent faire évoluer la situation. L'enjeu social majeur que représente le sujet des RPS doit continuer à occuper une grande place dans nos revendications.

En guise de conclusion, nous pouvons dire qu'il n'est pas évident de traiter d'un sujet aussi vaste et complexe que celui des RPS au sein d'un simple article. L'écueil du langage purement technique n'est jamais bien loin. La vulgarisation et la synthèse sont des exercices d'autant plus périlleux.

Au-delà de ces quelques lignes, il convient de dire simplement que l'entreprise est un lieu d'épanouissement et non de destruction. Nous devons lutter contre les aspects anxiogènes de ce milieu. Il nous appartient à nous, syndicats CGT, de dénoncer les éléments toxiques afin de proposer des axes d'amélioration endiguant ainsi le mal-être au travail. ■

Christophe LAUNAY

Formateur consultant dans la prévention des RPS

LE SYSTÈME DE LA SOUS-TRAITANCE EST UN MOYEN

D'ENGRANGER LES PROFITS DU PATRONAT



Le groupe Vinci a décidé suite à la grève de Châtelet-les-Halles de revoir sa politique de sous-traitance. Vinci a pris la décision de limiter celle-ci à 2 niveaux de sous-traitants.

Ensemble, nous allons essayer d'analyser cette démarche. Nous devons absolument nous réapproprier nos métiers dans la construction, dans l'énergie et dans les travaux publics afin de pouvoir supprimer la sous-traitance autant que possible.

Cependant on sait très bien que dans une société capitaliste ce n'est pas réalisable jusqu'au bout, étant donné que le premier obstacle sera les contraintes imposées en matière de **COMPÉTITIVITÉ**. Le fondement de la société capitaliste, c'est la création de plus-value par les travailleurs afin de pouvoir obtenir plus de **profit**. C'est le mécanisme qui se cache derrière ce que, en langage patronal d'aujourd'hui, s'appelle la « valeur ajoutée », le « résultat net » et l'action « gratuite »!!!

En France, 76 % des entreprises de construction ont recours à la sous-traitance et cela représente 21% de l'activité globale dans la construction. Le groupe VINCI et les autres, effectueront des investissements uniquement dans la mesure où il prévoit que le capital sera "compensé" par un profit. Concrètement, quels sont les facteurs qui amènent les grands groupes (y compris VINCI) à avoir recours à la sous-traitance, à l'intérim, aux salariés détachés et aux Contrats de Chantier (CDI-C) ?

Aujourd'hui, sur plusieurs chantiers, les sous-traitants et les intérimaires représentent plus de 50% de la masse salariale. Toutefois, il arrive que les salariés de l'entreprise donneuse d'ordre ne représentent que 25% des travailleurs sur site.

La première cause, c'est de ne pas vouloir s'engager vis-à-vis des travailleurs. Demain, si le Groupe veut changer de secteur et/ou de pays, il aura moins d'obstacles sur son chemin et par voie de conséquence il sera plus simple de se débarrasser des travailleurs.

Il y a de nombreux exemples PSA, Arce-lorMittal, Ford, Carrefour et autres. Certes, juridiquement, dans une société capitaliste il y a mille moyens de se débarrasser des travailleurs. Ce qui peut expliquer le choix particulier de la sous-traitance, c'est la question du temps : cette volonté de pouvoir aller vite, avec le moins possible de procédures, qui fait dire souvent à votre patron « la concurrence est dure, on est sous la pression du temps ». Ce n'est pas faux : la concurrence entre capitaux a été toujours assez sauvage. Elle ne pardonne pas. Si des milliers d'artisans sont supprimés, et si des milliers d'entreprises passent sous la coupe de

grands groupes, ce n'est pas un hasard. C'est une conséquence.

En résumé, les grands groupes ont besoin de sous-traitant pour trois raisons essentielles :

1. Pour augmenter leurs profits ;
2. Pour éviter d'engager des salariés, et avoir plus de liberté pour en changer et/ou orienter les activités vers différents domaines ;
3. Pour avoir moins de responsabilités sociale, juridique, etc...

Certains patrons, voire tous, peuvent contester ces critiques. Sur le fond, ça ne change rien. Même quand des lois obligent les employeurs donneurs d'ordre à être responsables, dans les cas de non-paiement de salaire et non-respect des conditions du travail par un de leurs sous-traitants, ils peuvent s'en débarrasser et contracter un autre. Ça leur coûte un peu plus d'énergie, c'est tout.

Alors pourquoi Vinci veut-il aujourd'hui se réapproprier certains métiers, notamment dans le bassin d'emplois d'Ile de France ?



Devant nous, il y a des travaux qui vont durer au moins 15 ans. La question du temps ne se pose plus de la même façon : avec une bonne gestion, le groupe ne prend pas de risque, tandis que les sous-traitants deviennent chers et ne donnent pas la garantie de terminer la tâche.

En pratique, dans la sous-traitance, les choses sont très différentes de ce qu'on entend. Les sous-traitants n'ont jamais respecté les horaires de chantier. Souvent, ils font commencer les travaux avant tout le monde, et font terminer après tout le monde. Aucun moyen de savoir si les heures supplémentaires ont été payées. Le travail le samedi, le dimanche ou les jours fériés...N'en parlons pas. Un exemple typique : VINCI a décidé que les quarts d'heure sécurité doivent être organisés avec les sous-traitants. Mais cela s'applique sur très peu de chantiers.

Le travail est difficile à organiser, car leurs tâches sont différentes, ou leurs déplacements, etc. Quand les sous-traitants viennent d'autres pays, la question de la langue et les contraintes administratives empêchent d'appliquer correctement les lois françaises. Ce type d'entreprise fait souvent travailler des travailleurs « détachés » (la loi sur les travailleurs détachés permet de recourir à de la main d'œuvre la moins chère possible). Cela crée une concurrence entre travailleurs, pour tirer constamment vers le bas le niveau des conditions de travail et de vie, y compris les améliorations qui ont pu être obtenus à un moment donné. Cette motivation a toujours existé pour toutes formes d'emploi : sous-traitants, intérim, vacataire ou CDD. Au contraire de ce que prétend l'extrême droite raciste, cette concurrence n'est pas le fait des travailleurs immigrés ou précaires, mais celui de cette société capitaliste.

Pour terminer, quel est le rôle du représentant de notre syndicat ? La CGT défend tous les salariés sans distinction d'origines ou de statuts. A travail égal, salaire égal : tel est notre principe.

Un petit rappel : le sous-traitant sur les chantiers, c'est lui qui vient avec ses matériels, à l'inverse des intérimaires, des salariés détachés ou des CDD, pour lesquels il s'agit de contrats de main

d'œuvre seulement. Notre rôle pour les conditions de travail est d'être exigeants auprès de notre employeur pour tout le monde, et de surveiller la situation des salariés non embauchés.

Les entreprises sous-traitantes pratiquent souvent le travail dissimulé sous plusieurs formes. Pour faire respecter les droits des salariés de ces entreprises, il faut dénoncer cela et informer les salariés sur leurs droits. Être ouvert à leurs demandes d'aide.

Il faut lutter contre la dissimulation de sous-traitants mais en veillant à ne pas faire courir de risques aux salariés des sous-traitants.

Notre revendication doit être : tout le monde doit pouvoir être en CDI. Les conventions collectives de notre branche doivent s'appliquer pour tout le monde.

Un dernier point : les intérêts des travailleurs sont les mêmes, qu'ils soient en CDI, en intérim ou sous-traitants. Quand un employeur voit qu'il fait tourner ses chantiers sans salariés en CDI et moins cher, il n'a pas besoin de toi.

Alors notre intérêt, celui de la classe ouvrière ne correspond pas à celui du patronat, c'est-à-dire de la classe capitaliste.

Notre revendication doit être d'unifier pour tous les travailleurs.

Vive l'unité des travailleurs

Vive la CGT ■

Aii TOLU



FILM—DOCUMENTAIRE

Les médias se proclament « CONTRE-POUVOIR ».



Pourtant, la grande majorité des journaux, des radios et des chaînes de télévision appartiennent à des groupes industriels ou financiers intimement liés au pouvoir. Au sein d'un périmètre idéologique minuscule se multiplient les informations pré-mâchées, les intervenants permanents, les notoriétés indues, les affrontements factices et les renvois d'ascenseur. En 1932, l'écrivain Paul Nizan publiait Les chiens de garde pour dénoncer les philosophes et les écrivains de son époque qui, sous couvert de neutralité intellectuelle, s'imposaient en véritables gardiens de l'ordre établi. Aujourd'hui, les chiens de garde sont journalistes, éditorialistes, experts médiatiques, ouvertement devenus évangélistes du marché et gardiens de l'ordre social. Sur le mode sardonique, « Les nouveaux chiens de garde » dénonce cette presse qui, se revendiquant indépendante, objective et pluraliste, se prétend contre-pouvoir démocratique. Avec force et précision, le film pointe la menace croissante d'une information produite par des grands groupes industriels du Cac40 et pervertie en marchandise. ■