RENAULT
Sud
Solidaires, unitaires, démocratiques

Guyancourt-Aubevoye
1 Avenue du Golf
78288 Guyancourt Cedex
API TCR LOG 0 60
01 30 03 22 93 (Guyan.) 02 32 77 63 09 (Aube.)
06 08 24 23 15 (Guyan.) 06 82 45 48 18 (Aube.)
01 30 03 22 94 (Guyan.) 02 32 77 61 45 (Aube.)
E.mail : tcr.sud@freesurf.fr

# *REALITES ET FICTIONS*

***1812 :*** Interdiction d'employer dans les mines des enfants de moins de 10 ans.

***1841 :*** Réduction du temps de travail pour les enfants

***1848 :*** Reconnaissance du droit au travail par l'état

***1864 :*** Reconnaissance du droit à la grève par l'état

***1874 :*** Création de l'inspection du travail

***1884 :*** Reconnaissance des syndicats par l'état

***1898 :*** Amendement de loi adopté sur les accidents du travail

***1906 :*** Rédaction et officialisation du « code du travail » . instauration du principe de repos hebdomadaire obligatoire. Création du « ministère du travail ».

***1919 :*** Instauration de la semaine de 48 heures

***1936 :*** Front Populaire : mise en place des conventions collectives, congés payés, semaines de 40 H.. Création de la notion de « délégués du personnel » (accords Matignon).

***1941 :*** Gouvernement de Vichy : un syndicat unique et obligatoire ( ! ! !). L'histoire prouvera, par la suite, que ce genre «d'obligation » est incompatible avec la condition humaine : liberté de pensée, d'opinion, d'expression...

***1945 :*** Création des comités d'entreprise et du système de sécurité sociale.

***1946 :*** Reconnaissance par l'Etat des «accidents du travail ». La constitution reconnaît le droit au travail et le droit de grève.

***1950 :*** Révisions sur les conventions collectives : mise en place du Salaire Minimum Garanti (« SMIG »)

***1956 :*** Instauration des trois semaines de congés payés.

***1958 :*** Création du système d'assurance-chômage : UNEDIC & ASSEDIC

***1967 :*** Possibilité d'intéressement des salariés aux profits de l'entreprise .Création de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE).

***1968 :*** Grèves de Mai **: a**ugmentation générale des salaires (Accords de Grenelle). Réduction des horaires de travail. Participation à la gestion des entreprises, à titre consultatif, des salariés, au travers des délégués du personnel.

***1969 :*** Instauration des quatre semaines de congés payés. Vote de lois sur les statuts de syndicats ouvriers.

***1970 :*** Le SMIC remplace le SMIG.

***1973 :*** Retraite complémentaire pour tout les salariés

***1974 :*** Réglementations officielles sur le licenciement.

***1981 :*** Augmentation du SMIC, des prestations familiales

***1982 :*** Instauration de la semaine de 39 heures et des 5 semaines de congés payés. Réglementations sur les contrats à durée déterminée. Lois Auroux : Institutions représentatives, liberté des travailleurs, droit à la négociation collective, comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

***1983 :*** Retraite à 60 ans. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

***1986 :*** Suppression de l'autorisation « administrative » de licenciement

***1987 :*** Première tentatives de modulation du temps de travail.

***1988 :*** Mise en place du système de retraite progressive et du Revenu Minimum d'Insertion (RMI).

***1995 :*** Mouvements de grève au sein des services d'études de Renault (Lardy/Rueil) concernant, entre autres, la mise à niveau des salaires face aux bénéfices de l'entreprise et aux évolutions du coût de la vie (indice INSEE).

***1997 :*** Le service de presse de Renault fait savoir que « dans le cadre de la simplification de son appareil industriel, Renault a décidé d'arrêter les activités de sa filiale Vilvoorde en 1997 ». Une simplification qui implique 3100 travailleurs. Un drame économique et humain, un carnage social.

***1998 :*** Loi Aubry sur la réduction du temps de travail (35 heures) dans le but de diminuer le taux de chômage par l'embauche lié à le réduction du temps de travail des salariés.

***1999 :*** Signature de l'accord sur les 35 Heures, chez Renault, par les représentants de syndicats considérés comme « représentatifs » sur le plan national malgré un refus majoritaire des salariés.

***2000 :*** Tentatives d'application de la flexibilité : « Semaines hautes / semaines basses », travail en VSD dans le cadre des services d'études, « Optimisation à 60H/semaine » de l'utilisation des protos (ce qui ne fait qu'aggraver le dangerosité des « protos » en question...). Et ceci, en dépit du bon sens, au regard de la tenue débridée des plannings et des impondérables liés a la réalisation d'un prototype. Crise sur l'alimentation : les animaux d'élevages sont nourris avec des dérivés de leurs congénères. (psychose de la « vache folle » ). Signature du rachat partiel de NISSAN (en déficit) par Renault. (pont économique occidento-oriental).

***2001 :*** Début de l'année :Mise en place des semaines « hautes (10H/J) & longues (6 jours sur 7) » a temps plein sur toute l'année.

***2001 :*** Fin d'année : Obligation, par la loi, de compenser les « semaines hautes & longues » effectuées par des « semaines basses » au sein des entreprises. Les projets en cours étants compromis, les directions use de « carottes » afin de motiver le personnel.

***2002 :*** Début d'année :Condamnation pénale de plusieurs grandes entreprises au titre de « non respect de la réduction du temps de travail au travers de procédés de nature corruptible à l'égard de certains salariés».

***2002 :*** Fin d'année :malgré l'effervescence sociale interne, Renault argumente auprès du gouvernement sur sa qualité d'acteur au sein de la vitrine économique internationale du pays.

***2003 :*** Début d'année ; la direction de Renault obtient la complaisance du tribunal de justice : Motions exceptionnelles concernant l'ARTT, sur les entreprises à caractère « représentatif » de l'économie du pays. (Dérogations sur l'ARTT)

***2004 :*** Influence des « grandes entreprises » sur le gouvernement afin de « rentabiliser » la confiance économique qui leur est portée...

***2005 :*** Le travail en 3/8 est voté et obligatoire, ainsi que le VSD...Interdiction de toute production, de conditionnement, d'alimentation humaine d'origine animale.(psychose de la vache folle, du mouton débile, de la dinde psychotique, du saumon maniaco-dépressif ou du poulet « serial-killer »...)

***2010 :*** Le conjoint se doit d'être intégré à la structure du système Renault, afin de bénéficier des mêmes conventions... (Concordance d'horaires et des dates de congés), sous peine de suspicions concernant la motivation du salarié à «aller vers l'avant » avec son entreprise. Deux études de laboratoires, l'un privé, l'autre public, proposent une alternative sur l'alimentation : le « Novopost » riche en éléments nutritifs pour l'alimentation humaine.

***2013 :*** Création des « *Quatres Grandes* »: « Europa-Extenso », « Common-Amerika », « Asia-Russkia », « Océano-Pacifia». Cette division radicale des continents avait déjà été abordée lors d'un congrès à Nice (France) en Décembre 2000. Sous le sceau du secret d' « états » (au pluriel !), et par les quelques « petits dysfonctionnements » dont souffrait le futur « Common-America » à l'époque, le sujet fut transformé en « élaboration de cahier des charges pour l'avenir ». Aujourd'hui, force est de constater l'étrange aspect visionnaire de nos prédécesseurs de Décembre 2000....

***2015 :*** Les journées de travail de 16 heures sont votées par le gouvernement, soucieux de se maintenir compétitif sur le plan économique mondial.

Progrès dans l'éducation : confirmation par le ministère de l'éducation d'une théorie proposée en 2000 : une étude scientifique néo-zélandaise très sérieuse aboutissait à la conclusion que l'image de soldats se faisant tuer au combat facilite la compréhension de la soustraction chez les réticents aux mathématiques.

***2020 :*** Les enfants de couples sont tenus à être « actifs » socialement (dans le cadre des lois votées par le « ministère du rendement de la jeunesse ») : Emplois du soir et le W-E non rémunérés, voire informateurs de l'éventuelle dérive « subversive » de leur environnement familial (membres de la famille syndiqués ou aspirant à une liberté individuelle préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise). Ceci afin de sensibiliser la jeunesse sur le caractère primordial du dévouement au travail afin de réussir sa vie de « maillon dans la chaîne ».

***2030 :*** Loi Orouelle : Mise en place des «Logements Individuels de Repos -11m2 afin de permettre au salarié de se reposer sur les lieux de production dans le but de d'optimiser son « rendement » lors des 3/8 et des 16H.

***2035 :*** Explosion du pouvoir d'achat des salariés : ces derniers, ayant opté massivement pour les « logements de repos (11m2) », abandonnent la contrainte de l'achat ou de la location de logement à l'extérieur. La notion de loyer et de remboursement de crédit n'existe plus. L'essentiel du salaire peut être employé aux loisirs : lecture (contrôlée par le ministère de la littérature), sport (contrôlé par le ministère de surveillance des développements .physiques ): Echecs, dames, pétanque...Rollerball (pour les salariés désignés comme «grands travailleurs dévoués »). La formation des couples est gérée par le « ministère des relations sociales compatibles ». Les enfants éventuellement échéants, sont pris en charge par le laboratoire d' « étude au développement », qui tranche, sur analyse génétique, sur le dépôt éventuel en « grande couveuse conditionnante ».

***2040 :*** Le salaire est supprimé : les « éléments productifs » sont logés et nourris (le « novopost »). Les enfants ne sont plus à charge (« grande couveuse conditionnante »). Le « ministère des relations sociales compatibles » dénonce l'incohérence et la dépense d'énergie inutile des relations amoureuses : ces dernières sont interdites.

***2041 :*** Crash économique : les plus gros actionnaires des grandes entreprises (mais aussi des divers instituts privés de surveillance du marché économique international) ont fait miroiter à ces dernières un futur « d'expansion économique totale ». Les entreprises, dupées, se sont vues augmenter radicalement leur production...sans se rendre compte qu'il n'y avait plus personne pour acheter leurs produits...(Les salaires ayant été supprimés l'année précédente).

***2043 :*** Vague d'épidémie de morts subites : un membre du mouvement «A.L.L.I » (Action Lémurienne pour la Liberté de l'Individu) journaliste à ses heures, apporte des preuves irréfutables sur le rôle du « novopost » dans ses épidémies : le « novopost » n'est que transformation alimentaire des «non-productifs » : subversifs capturés, vieillards et nouveaux nés «non-viables » au sens du laboratoire « d'étude au développement ». (Soleil vert)

***2045 :*** Autodestruction de la société de consommation par l'épidémie liée au « novopost ». Les dirigeants du système succombent eux-mêmes des conséquences de leurs abus...Pourtant, une forme de vie subsiste encore : éparpillés dans la forêt, Il y reste des subversifs, des anarchistes, des opposants à la politique mondiale employée, voire des syndicalistes cachés dans les arbres ( ! ! !)..

**Ces individus, considérés comme «sauvages sociaux » au temps de la « grande économie », s'aventurent alors dans « la ville »...découvrant sur le visage des cadavres affalés sur le bitume et les trottoirs, l'étrange expression , mi-ravie mi-torturée, d'une condition humaine faite de souffrances et dans l'attente de la délivrance ultime face au système instauré : la mort pour liberté .**

***La civilisation est naturellement devenue une cause de mortalité, non pas pour ceux qui y développent le mal, mais par ceux qui le laisse vivre.***
***A. Einstein***

***<u>DP suite</u> :***

*Sous la responsabilité de M.Hamon, expert nommé par le tribunal d'instance de Versailles, il s'est tenu le jeudi 15 mars 2001 une réunion sur les élections des DP avec vote de la sous traitance.*
*Etaient présents la direction Renault avec son avocat, la CGC, FO, la CFDT, la CFTC, la CGT (avec son avocat) et SUD. Un protocole d'accord a été présenté.*
*En voici les grandes lignes :*

**PRÉAMBULE**

Le 12 octobre 2000, la Direction de l'Etablissement de Guyancourt et les syndicats CFDT, CFE/CGC, CFTC, FO ont signé deux protocoles préélectoraux prévoyant l'élection de 8 délégués du personnel titulaires et suppléants pour le centre technique d'Aubevoye et 32 délégués du personnel titulaires et suppléants pour l'établissement de Guyancourt.

La Direction de l'Etablissement de Guyancourt et les mêmes organisations syndicales ont également signé un protocole préélectoral prévoyant l'élection de 12 membres titulaires et suppléants du comité d'établissement.

Les syndicats CGT et SUD, non signataires des protocoles, ont saisi le Tribunal d'Instance de Versailles estimant que le nombre de représentants du personnel à élire devait être augmenté.

Ainsi, les syndicats CGT et SUD considéraient que, pour les élections des délégués du personnel, les salariés des entreprises sous-traitantes devaient être pris en compte pour déterminer le nombre de représentants à élire et inscrits sur les listes électorales.

Le syndicat CGT estimait par ailleurs que, pour les élections du comité d'établissement, l'effectif devait prendre en compte les mouvements du personnel devant intervenir sur le site.

Par jugement en date du 21 novembre 2000, le Tribunal d'Instance de Versailles a considéré que la notion de mise à disposition au sens du Code du Travail se réfère aux situations de sous-traitance *« pour autant qu'un lien de subordination de fait puisse être constaté dans les conditions de travail du salarié à l'égard de l'entreprise utilisatrice »*.

Le Tribunal a par conséquent nommé Monsieur Jean Hamon, en qualité d'expert, avec la mission, essentiellement, d'examiner si la situation des salariés des entreprises sous-traitantes justifiait leur inscription sur les listes électorales et de déterminer l'effectif à prendre en compte et pour quel temps de présence.

Un accord a été conclu entre la Direction de l'Etablissement de Guyancourt et les organisations syndicales pour la mise en place des seules élections des membres du comité d'établissement. Les élections sont intervenues le 8 mars 2001.

Dans le cadre des opérations d'expertise, il est apparu, d'une part, que les notions de mise à disposition et de subordination de fait applicables au droit électoral étaient sujettes à de multiples interprétations et, d'autre part, que le recours à la main d'œuvre externe au sein de l'établissement de Guyancourt-Aubevoye revêtait des formes diverses, rendant délicate la détermination du nombre de salariés des entreprises sous-traitantes à prendre, le cas échéant, en compte dans les effectifs pour arrêter le nombre de sièges de délégués du personnel à élire, de sorte que les opérations d'expertise devraient se prolonger plusieurs mois pour permettre à l'expert de remplir les missions qui lui ont été assignées par le juge.

C'est pourquoi, sur proposition de l'expert, la Direction de l'Etablissement de Guyancourt et les organisations syndicales, souhaitant mettre fin au contentieux électoral actuel, ont défini, d'un commun accord, les modalités dans lesquelles les élections des délégués du personnel pourraient être organisées.

Dans ces circonstances, et sans que ce qui précède vaille reconnaissance par la société Renault du bien fondé des demandes des syndicats CGT et SUD, les parties ont arrêté les dispositions qui suivent.

Celles-ci valent, de la part de toutes les organisations syndicales, renonciation au bénéfice du jugement et à contester tant le nombre de représentants à élire que l'électorat.

De son côté, et en cas de signature unanime du présent protocole, la Direction s'engage à renoncer au pourvoi en cassation.

**I – MODALITES DES ELECTIONS.**

**[ Le nombre de sièges à pourvoir prendra en compte les effectifs de la société Renault auxquels s'ajouteront les effectifs des entreprises de sous-traitance qui interviennent dans l'enceinte géographique de Renault et dans « les métiers de l'automobile » tels que qualifiés dans les documents remis par la direction.**

**Ces salariés devront compter un temps de présence au sein de la société Renault de 12 mois au cours des 15 derniers mois.**

**A la date du 14 mars 2001, l'effectif concerné est de 657 personnes soit l'équivalent de trois sièges à Guyancourt.]**

**Article 3 – Répartition des sièges**

**[ Les trois sièges sous traitant sont attribués au deuxième collège du Technocentre compte tenu de la nature des fonctions exercées par les intéressés.]**

**Article 4 – Corps électoral**

**[ Le corps électoral sera défini en fonction des règles appliquées au sein de l'établissement de Guyancourt dans le cadre de la mise en place des élections des délégués du personnel.**

**Il sera par ailleurs précisé les éléments suivants :**

- **Le personnel des entreprises de sous-traitance qui interviennent dans le secteur des « métiers de l'automobile » et qui comptent 12 mois de présence au sein de la société Renault sur les 15 derniers mois seront électeurs. Ils ne seront pas éligibles.**
- **La Direction de l'Etablissement remettra jusqu'à 8 jours avant le 1er tour aux organisations syndicales la liste des salariés des entreprises sous-traitantes qui seront considérés comme électeurs. Cette liste pourra être modifiée en fonction des mouvements de personnel et ce jusqu'au _____ 2001, soit une semaine avant la date des élections.**
- **Le personnel des entreprises sous-traitantes qui n'interviennent pas dans le secteur des « métiers de l'automobile » ne sera ni électeur ni éligible. ]**

**II – PROROGATION DES MANDATS.**

Conformément aux dispositions du Code du Travail, les mandats des délégués du personnel ont expiré le 31 décembre 2000.

La prolongation des mandats n'est, en principe, pas possible sauf en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord unanime de l'ensemble des parties.

La signature du présent protocole par l'ensemble des parties vaut accord de prorogation des mandats des délégués du personnel actuels à compter de la signature unanime du présent accord et jusqu'à la date de prise d'effet des nouveaux mandats.

La signature du présent protocole étant prévu pour le mois de mars 2001, il est convenu entre les parties, si cette signature intervient effectivement en mars, que les heures de délégation des délégués du personnel seront dues pour le mois de mars.

Il est proposé à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement de Guyancourt de signer le présent protocole préélectoral.

Cette signature doit être sans réserve et concerne la totalité du protocole.

Par ailleurs, une conciliation ayant été trouvée entre les parties dans le cadre de l'article 281 du Nouveau Code de Procédure Civile, la mission d'expertise prend fin et un exemplaire du protocole signé par l'ensemble des parties sera envoyé, pour information, à Madame le Président du Tribunal d'Instance qui avait ordonné l'expertise et à la Direction Départementale du Travail.

*La direction a convoqué les organisations syndicales le 22 mars 2001 afin de discuter des détails en vue d'une éventuelle signature.*