

**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES
COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT
ET DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL
2013**

**GUYANCOURT
AUBEVOYE**

RENAULT
Sud
Syndicat

**Pour un C.E.
solidaire
et démocratique**



Au programme

- 4 Les règles de la représentativité
- 6 Le rôle des instances Comité d'Établissement (CE)
- 8 Les commissions
- 10 Le Bilan de la mandature précédente (2009-2013)
- 12 Nos propositions sur les activités CE
- 14 La culture et les loisirs
- 16 Le sport
- 18 Aubevoye
- 20 Le rôle des instances Délégués du Personnel (DP)
- 22 Le CHSCT

GUYANCOURT TCR LOG 0 23

1, Avenue du Golf
78 084 GUYANCOURT
Tél. 32 293
ou 01 30 96 68 51
Port. 06 82 55 83 16
sud.guyancourt@renault.com
ou sud.tcr@orange.fr

AUBEVOYE CTA G24 0 40

Parc de Gaillon
27 940 AUBEVOYE
Tél. 76 309
ou 02 32 77 63 09
Port. 06 04 18 63 89
sud.aubevoye@renault.com
ou cta.sud@orange.fr

<http://sudrenault.org>

Les élections professionnelles sont un moment important de la vie au travail. C'est le temps où les salariés peuvent choisir, par leur vote, les personnes qui porteront leurs paroles, leurs aspirations et leurs revendications.

Vous pourrez lire dans ces pages les idées, les projets et les ambitions qui seront portés par les candidats de SUD Renault.

De vos voix dépend la possibilité de concrétiser ces ambitions.

Pour permettre à la démocratie de s'exprimer dans l'entreprise,

Votez SUD.



Représentativité syndicale

Ce que nous impose la loi du 22 août 2008



En 2008, des négociations entre la CGT et la CFDT (côté syndical) et la CGPME et le MEDEF (côté patronal) ont abouti à la signature d'un nouvel accord de représentativité qui a pour conséquence d'affaiblir et de marginaliser le syndicalisme de lutte et de transformation sociale, notamment celui porté par SUD.

De fait, cet accord vise à limiter le nombre d'organisations syndicales afin de favoriser une politique contractuelle s'inscrivant dans l'accompagnement des dérèglementations du droit social voulues par le gouvernement et le patronat.

Les règles :

Le résultat électoral est un élément central pour la représentativité dans l'entreprise. Il est calculé uniquement sur le premier tour des élections de la liste CE titulaires quel que soit le nombre de votants.

Le seuil minimum fixé à 10 % de représentativité par organisation syndicale au niveau des établissements a pour seul but d'évincer du paysage les plus petits syndicats au bénéfice des syndicats des cinq confédérations nationales considérées comme représentatives (CGT, CFDT, CGT-FO, CFE-CGC, CFTC).

Cet accord marginalise le syndicalisme de contestation comme le syndicat SUD, au détriment de syndicats d'accompagnements dont l'audience serait plus importante mais aussi plus consensuelle.

Ainsi il faut comprendre que votre participation à ces élections est primordiale et même vitale pour la liberté syndicale et donc la vôtre.

Sans élus au CE, le syndicat SUD ne serait plus en capacité d'intervenir efficacement dans l'entreprise.

Nous n'aurons plus la possibilité et le droit :

- > de poser des questions au CE
- > de vote
- > de revendiquer dans cette instance
- > de négocier des accords
- > de signer des accords
- > de nommer des Délégués Syndicaux

Pour permettre à la démocratie de s'exprimer dans l'entreprise.

Votez SUD

Le rôle des instances CE

Les instances CE ont 2 principales attributions:

La première : le Comité d'Entreprise, a un rôle social et culturel par ses activités (médiathèque, spectacles, billetterie, animations, vacances, etc...)

La deuxième :

moins connue de la plupart des salariés, mais pourtant primordiale...

En effet, les élus qui siègent au CE ont une mission d'information auprès des salariés sur les orientations stratégiques, technologiques, sociales et économiques de l'entreprise.

Les élus du CE doivent défendre les intérêts des salariés sur les décisions de l'établissement concernant aussi bien l'emploi que la formation, le service de santé, l'organisation du travail ou, comme récemment, les réorganisations des secteurs de l'ingénierie.

Les élus du CE doivent être consultés pour tout licenciement collectif à motif économique, pour toute modification du règlement intérieur, et pour tout ce qui a trait à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Les membres du comité d'entreprise peuvent pour certaines occasions désigner un expert (payé par l'employeur) comme pour l'examen des documents transmis au C.E. Dans le cadre de sa mission, l'expert a le droit d'effectuer une enquête dans tous les documents d'ordre économique, financier et social de l'entreprise.

Enfin, les syndicats qui ont le droit de siéger au CE de l'établissement peuvent négocier tout accord qui impacte la vie sociale et professionnelle des salariés d'Aubevoye et de Guyancourt et exercer un blocage sur les projets inacceptables.

Si le législateur a diminué le pouvoir des élus CE en leur accordant un avis uniquement consultatif auprès de la direction, vos représentants continuent de défendre les intérêts des salariés. Par exemple, en cas d'unanimité des élus, ces avis peuvent encore bloquer un processus d'application ou une réorganisation. Pour contre-carrer les mauvais coups de la direction, aidée par certaines organisations syndicales, il est donc primordial que vos votes permettent à SUD d'être présent dans cette instance.

**Sans élus SUD au CE
la direction aura
les mains libres
pour appliquer
une politique
néfaste aux intérêts
des salariés
de l'établissement.**

Fonctionnement de votre Comité d'Établissement

Le bureau et les commissions du Comité d'Établissement

Pour organiser et gérer de façon pluraliste votre CE, les gestionnaires que vous avez élus doivent mettre en place 4 commissions obligatoires et des commissions s'occupant des activités les plus importantes.

Ces commissions

composées d'élus du CE et de salariés proposés par les syndicats ont pour tâche d'organiser, de coordonner et de proposer des activités propres à leur commission.

L'activité des commissions est contrôlée et validée par les gestionnaires que vous avez élus et qui se réunissent au sein d'un bureau des élus.

Ce bureau

composé du secrétaire, de secrétaires adjoints, du trésorier et du trésorier adjoint est le véritable centre de décisions de votre Comité d'Établissement.

Pour faire fonctionner le CE, les élus du Bureau peuvent s'appuyer sur un personnel directement employé par le CE et composé de 40 salariés.

Les commissions obligatoires selon la loi

Elles sont au nombre de quatre, en fonction de la taille de l'entreprise

La commission de la formation professionnelle et de l'emploi

Cette commission étudie et encourage les actions de formation menées dans l'entreprise, mais s'intéresse également aux problèmes spécifiques rencontrés par les jeunes et les handicapés dans leur emploi. Elle est chargée de préparer les propositions et délibérations du CE lors de la consultation annuelle sur le plan de formation.

La commission d'information et d'aide au logement

Elle a pour rôle de faciliter l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation destinés à leur usage personnel.

La commission économique

Elle est spécialement chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité et toute question qui lui est soumise par ce dernier.

La commission égalité professionnelle

Elle est instaurée par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cette commission a notamment pour objet d'étudier les documents remis par l'employeur.

Les commissions facultatives

Ces commissions doivent être présidées par un membre du Comité d'Entreprise, qui sera titulaire ou suppléant. En revanche, les autres membres peuvent être extérieurs au comité mais doivent appartenir au personnel de l'entreprise.

Les commissions mises en place au CE Renault Guyancourt :

COMMISSION ORGANISATION

COMMISSION ENFANCE

COMMISSION LOGEMENT / TRANSPORT / RESTAURATION

COMMISSION VACANCES FAMILIALES / WEEK-ENDS

COMMISSION CULTURE/LOISIRS/SPORT

COMMISSION AUBOY

COMMISSION FORMATION

COMMISSION CONCILIATION VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

L'heure du bilan

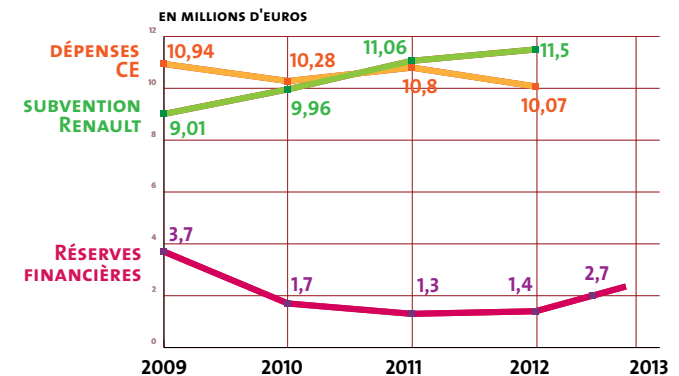
2009 > 2013

Avec une subvention patronale annuelle passée de 9 à plus de 11 millions d'€, « le CE pour tous » devait être l'apologie du consensus en faveur de la démocratie. En prime, un slogan neuf : « partage et équité ! » Cette référence à laquelle les syndicats gestionnaires et le secrétaire se sentaient tenus, a pourtant connu quelques ratés au cours de la dernière mandature. Petits rappels à la mémoire...

À la faveur d'un contrat de prestation sur mesure, au coût providentiel de 5 980 €/mois, le secrétaire CFE-CGC réembauche la directrice partie à la retraite la veille. Dénoncés publiquement par les élus SUD puis rattrapés par une enquête de l'inspection du travail, ces petits arrangements mettront 10 mois à prendre fin avec le recrutement d'une remplaçante ! 10 mois au cours desquels cette précieuse dépense aurait pu alimenter le chantier informatique concernant la modernisation du système de gestion.

Difficile aussi d'évoquer la transparence lorsque les budgets prévisionnels sont présentés en retard aux élus. Avant qu'un recadrage n'intervienne, celui de 2011 était dévoilé en... juin 2011 !

À force de redistributions inégalitaires (WE et séjours à tarifs uniques) ou de création de nouveaux services qui n'ont rien à voir avec le rôle d'un CE, les gestionnaires ont instauré un système de distribution de masse qui les a clairement dépassés, tout cela au détriment des subventions pour l'enfance et le tourisme. De plus, les grilles de subventions n'ont connu aucune réactualisation vis-à-vis du coût de la vie.



À mi-2011, l'alerte sonne sur les conséquences de cette politique : pour stopper la dérive et reconstituer les réserves financières nécessaires, un rétropédalage sans précédent s'opère, au prix de coupes dans les plafonds vacances (-30 %) et enfance (-20 %), auxquelles il aura fallu ajouter temporairement la suppression des WE, des sorties à thèmes 4-14 ans...

En 2012, dans un contexte où la subvention patronale augmente pourtant de 4 % à 11 504 584 €, ce seront finalement 1 280 377 € d'économies qui seront dégagées de la comptabilité pour remettre les comptes du CE à flots.

Distribuer les subventions c'est bien, mais cela implique un effort de gestion qui ne doit pas rejaillir sur les budgets principaux. Ouvrir les prestations supplémentaires sans prendre en compte le quotient familial a fini par pénaliser le plus grand nombre... au bénéfice de quelques-uns.

Culture et loisirs au C.E. : attention danger !

Au cours des 4 ans de l'actuelle mandature de gestion CFE/CGC-CFDT qui s'achève, les activités culturelles et de loisirs n'ont pas été ouvertement remises en cause, pourtant elles ont connu, du fait des décisions des élus gestionnaires, une évolution préoccupante.



LES MÉDIATHÈQUES DE GUYANCOURT ET D'AUBEVOYE :

Passées en moins de 10 ans de 3 500 à 45 000 documents et fréquentées assidûment par plus de la moitié des salariés, elles réalisaient, il y a quatre ans 250 000 prêts annuels !

Mesures prises par les élus CFE/CGC-CFDT :

- > Instauration d'un règlement tatillon : pas d'emprunt sans carte, interdiction de prêt pour retard...
- > Nouvelle médiathèque de Guyancourt ouverte dans la précipitation et juste avant les élections, avec un logiciel de prêt encore perfectible.

Les conséquences : appauvrissement des achats, dégradation de la qualité de l'accueil et du conseil, suppression des animations...

NOUS PROPOSONS :

- > Réorganisation des deux Médiathèques pour la mettre au service des salariés : conseils, animations, développement des achats...
- > Mise à disposition de la totalité des ouvrages disponibles
- > Reprise des animations culturelles

LES SECTIONS D'ACTIVITÉS CULTURELLES :

Musique, danse, arts plastiques, œnologie, photo... Les sections du C.E. permettent de découvrir et de pratiquer des activités créatives et de créer des liens différents de ceux de l'entreprise. Leur dynamique repose essentiellement sur l'investissement bénévole des pratiquants. Les attentes sont nombreuses. Encore faut-il ne pas les décourager ! Car même dans ce domaine l'arbitraire sévit !

Pour les activités culturelles, l'enjeu majeur de la prochaine mandature sera celui des locaux du C.E. La place manque déjà pour les sections existantes alors que notre site va accueillir 1300 personnes de Rueil.

NOUS PROPOSONS :

- > Maintient de l'aide aux projets solidaires.
- > Aide à la création de nouvelles sections
- > Projections de films ou expos autour de débats sociétaux et environnementaux (retraite et allongement de la durée de cotisation, amiante, souffrance au travail, économie et stratégie de l'entreprise avec enjeu autour de la signature d'un accord compétitivité d'entreprise..., débats refusés par le secrétaire malgré une salle restée vide et inoccupée sous la ruche)
- > Concerts, expositions et spectacles



L'ANIMATION CULTURELLE :

4 ans de gestion démagogique ont laminé les animations dynamiques et variées qui étaient proposées le midi dans la salle d'Animation de la Ruche : musique, expositions, cycles d'histoire de l'art, cinéma, salons d'Arts, Prix Lire/Elire du premier roman, expositions et signatures de bandes dessinées, etc...

Qu'en reste-t-il ? Deux ou trois « événements » dans l'année dans la salle de la Rocade, celle de la Ruche ayant fermé ses portes. Les orientations actuelles : privilégier « l'audimat », les « grands événements » réalisés en collaboration avec la Communication Renault : « Course du Cœur », « Marché de Noël », « Semaine de présentation des activités du CE. », dans le grand hall de la Ruche, « Chœur Symphonique » amphi Georges Besse. Le CE perd son identité et sa libre expression pour devenir une simple émanation de la Direction Renault.

NOUS PROPOSONS :

- > Un marché de Noël axé aussi sur les produits associatifs et culturels
- > Redéveloppement des animations culturelles indépendantes de la direction de l'établissement
- > Aide à la création d'activités culturelles auto-organisées par les salariés
- > Maintien des opérations Jokers
- > Marchés et commandes groupées de produits bio

LA BILLETTERIE-SPECTACLES :

La Billetterie Spectacles, en s'équipant du système Billettel, est progressivement devenue un service commercial de type FNAC. Elle se borne à répondre à la demande et, dépassée par les volumes, n'a plus les moyens de faire découvrir de nouveaux talents, des créations originales. Le système JOKER (2 spectacles par an subventionnés à 50 %) profite essentiellement aux grands spectacles qui marchent déjà.

NOUS PROPOSONS :

- > Maintien de France Billet MAIS revenir à des propositions de spectacle fortement subventionnées avec une brochure étoffée. Possibilité d'y faire participer les enfants adultes aux chômage ou précaires
- > Création d'une subvention sur grille pour des sorties culturelles et/ou événementielles sur plus d'un jour en lien avec le secteur tourisme
- > Proposition de spectacles subventionnés à 50 % sans plafond

Va y-avoir du sport !

LE TOURISME ET ENFANCE

Les actuels gestionnaires CFE-CGC / CFDT ont transformé notre CE en distributeur de chèques et de subventions SANS PRISE EN COMPTE ÉQUITABLE DES REVENUS DE CHACUN. La différence de subvention entre un cadre IIIC et un technicien est dérisoire. Les Week-end et circuits proposés sont chers, peu ou pas subventionnés et inabornables pour les salaires moyens.

Et ce n'est pas le CESU qui rattrapera cette inégalité de traitement. Les subventions pour l'enfance ne sont pas à la hauteur des demandes.

NOUS PROPOSONS :

- › La refonte de la grille de subventionnement pour la rendre plus équitable.
- › La suppression du plafond vacances enfance.
- › Des propositions de week-end et circuits abordables pour tous.
- › le relèvement important des plafonds de subvention.
- › une plage d'ouverture plus grande du plateau tourisme et enfance.

LE SPORT

SUD soutient le sport et se félicite de la proximité de la salle de sport dans les locaux du CE Rode. Notre organisation fera tout pour maintenir des prix annuels attractifs et défendre le développement des diverses activités. Mais avec l'arrivée des salariés de Rueil, les locaux vont rapidement devenir trop petits.

NOUS PROPOSONS :

- › Le réaménagement du CE Rode.
- › Afin de favoriser l'accès à toutes & tous, nous proposons d'élargir les plages horaires à ce jour trop restreintes de façon que chacun(e) puisse accéder aux séances & matériels.

Enfin nous proposons d'ouvrir les commissions sport, culture et tourisme/loisirs sous forme de forum (1 à 2 par an) à l'ensemble des salariés qui voudront y participer.



Comité d'Entreprise : Aubevoye

Compte tenu de sa taille et de la situation géographique, le CTA ne peut bénéficier de toutes les offres CE du TCR. Ceci n'est pas une raison suffisante pour être le parent pauvre du Comité d'Entreprise. Cette situation s'est grandement aggravée avec les gestionnaires actuels qui ont préféré laisser le pouvoir de décision au TCR, ceci pour des raisons de commodités.



SUD a la volonté de redonner au CTA l'indépendance sur les prestations CE aux salariés du site afin de mieux coller à vos attentes spécifiques.

NOS PROPOSITIONS :

- Augmenter et diversifier les animations socioculturelles essentiellement centrées sur la région en s'appuyant sur le tissu culturel local et non pas uniquement sur la région parisienne.
- Revoir la politique du spectacle de Noël notamment en laissant la possibilité aux salariés de participer à celui du TCR et en sélectionnant des spectacles locaux de qualité.
- Revoir les fondamentaux des sections, par l'application aux adultes de la même règle concernant les enfants, afin qu'un plus grand nombre de salariés puissent bénéficier de subventions pour les activités culturelles et sportives internes ou externes (club) et ceci sans contrainte géographique.
- Relance des loisirs et de tournois intra-sites (pétanque, tennis de table, babyfoot...) en s'appuyant sur les salariés spécialistes.
- Rapprochement avec les CE des sites Renault voisins (RenaultTech, Cléon, Flins...) afin de pouvoir accéder à un plus grand nombre de prestations à conditions avantageuses
- Mise à disposition d'un accès internet en libre-service dans les locaux du CE par réseau WIFI et PC libre-service.
- Mise en place de bornes d'écoute audio.
- Mise en place d'une photocopieuse pour tous.
- Attribuer une réelle autonomie décisionnelle à la commission CE CTA.
- Indexation sur la grille des ressources pour toutes les sorties et week-end (plus de tarif unique).
- Multiplier les opérations Joker sur la billetterie (cinéma, piscine, spectacles...).
- Mise en place d'un système de location de matériels divers.

Le rôle des délégués du personnel est important, ils sont vos interlocuteurs privilégiés et légaux dans tous les domaines.

.....

Pour SUD, au sein de l'entreprise, il est grand temps de créer le rapport de force conséquent capable de porter vos revendications et de conquérir de nouveaux acquis.

Le rôle des instances DP

Leur rôle est essentiel dans la défense des salariés. La fonction du délégué du personnel est trop souvent délaissée par certaines organisations et trop méprisée par la direction. Le délégué du personnel est le seul rempart entre vos droits de salariés et les exigences de l'entreprise.

Leur mission consiste à représenter et à défendre les intérêts des salariés par des interventions auprès de la direction sur les sujets suivants :

- la sauvegarde et la défense des intérêts des salariés de l'entreprise : conditions de travail, réclamations individuelles ou collectives relatives à la rémunération...
- l'application du code du travail et des règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que l'application des conventions et des accords collectifs de travail en vigueur dans l'établissement.
- la résolution des litiges, saisie de l'inspection du travail pour toutes les plaintes et observations contraires au code du travail, intégration des travailleurs handicapés, gestion des œuvres sociales, prévention des accidents du travail par le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles et le droit à l'information.
- la possibilité d'intervenir sur les problèmes rencontrés par les salariés de l'établissement, les intérimaires, et les salariés des entreprises extérieures.

.....

MANDAT 2013-2017 :



Pour ces quatre prochaines années, nous ne souhaitons pas uniquement défendre nos acquis mais aussi défendre vos revendications. Dans le contexte actuel de la remise en question du code du travail et des acquis sociaux avec la complaisance de certains syndicats, nous devons, plus que jamais, rester vigilants. C'est par votre soutien massif que l'on pourra faire avancer les choses. C'est par votre volonté de garder un syndicalisme revendicatif gardien de vos droits que SUD pourra agir tous les jours.

.....

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail

Le code du travail fixe pour mission au CHSCT « de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés [...] ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail » (art L.46121-1).

Le CHSCT est également amené à se prononcer sur tous les projets importants concernant l'organisation et les conditions de travail, y compris les déménagements et aménagements des locaux.

Il est consulté sur différents documents définis par le code du travail tel que plan de prévention des risques professionnels, rapport du médecin, bilan annuel de la prévention... Il doit développer un avis du point de vue des salariés.

Dépourvu de pouvoir direct face aux projets de l'employeur, il a le devoir d'informer les pouvoirs publics en cas de constat de manquement de sa part.

Le CHSCT a pour mission d'intervenir en cas d'accident grave ou de risque concernant un ou des salariés, de déclencher et de mener une enquête permettant de dégager une solution durable.

Enfin les éléments des débats CHSCT sont déterminants face aux tribunaux comme les récentes condamnations en justice pour faute grave de Renault suite aux événements tragiques de ces dernières années l'ont démontré.

Les membres des CHSCT sont désignés par un grand collège composé des élus CE et DP. Il est renouvelé tous les deux ans. L'entreprise y est représentée par le « Président » alors que les élus du personnel confient au « Secrétaire » le rôle d'animation.

L'établissement de Guyancourt est composé de 6 CHSCT répartis entre le CTA, les ateliers du Technocentre, les bureaux de la ruche, le reste des bureaux, le gradient, les cantines les « extérieurs et les sites tels que St Cyr.



Cette décomposition partiellement par activité relève d'une initiative de la direction approuvée par les syndicats majoritaires : elle spécialise chaque CHSCT entre le tertiaire et les activités d'atelier. De fait deux salariés d'un même service, voire d'une même UET peuvent dépendre de CHSCT différents, ce qui sème la confusion pour les activités des CHSCT.

Cela ne gêne cependant nullement les syndicats majoritaires qui s'en remettent totalement à la direction pour animer les CHSCT :

Non seulement les secrétaires des CHSCT ont délégué à la direction la rédaction de comptes rendus tardifs, partiels et souvent déformant, mais de part leur passivité ont évité que les véritables problèmes ne soient posés.

Aujourd'hui les CHSCT de l'établissement ne sont que de simples chambres d'enregistrement de la direction, compilant le nombre d'accident de trajet, mais freinant des quatre fers dès qu'un salarié est en « détresse psychologique » face à son travail.

Par le refus de véritable enquête (y compris après suicides, ou décès sur le lieu de travail), ou en jouant sur le temps pour laisser simplement pourrir la situation, les CHSCT refusent de mettre la direction face à ses responsabilités.

Pourtant les CHSCT ont été créés pour défendre les intérêts des salariés, pas de l'employeur. Le CHSCT doit être intrusif sur :

- > le suivi réel du respect du temps de travail,
- > son organisation au quotidien,
- > les entretiens individuels,
- > les moyens donnés aux salariés pour effectuer leur mission, des tâches basiques aux tâches complexes y compris d'encadrement,
- > les moyens mis à la disposition d'un véritable service médical au service des salariés et non en survie.

Mais il doit aussi s'appuyer sur la loi pour un travail en étroite collaboration avec le CE.

La multiplication des CHSCT dans l'Établissement n'est pas favorable à une forte présence de SUD mais en apportant votre soutien vous aurez l'assurance de représentants qui à l'intérieur des CHSCT se battront pour que chacun puisse garder un équilibre entre vie personnelle et professionnelle.

« Le CHSCT doit contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariées [...] ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail »

(art L.46121-1)

Ensemble, on peut tout faire



SUD, seul syndicat à avoir 28 % de femmes élues (DP + CE) et 33 % au niveau CE dans la mandature qui se termine, s'emploie à accroître le niveau d'emploi des femmes et à favoriser le partage des responsabilités notamment en faisant appliquer le nouveau projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes adoptés au conseil des ministres le 3 juillet dernier.

Bulletin d'adhésion

RENAULT
Sud
Solidaires

Nom
Prénom
Statut Ouvrier ☐ ETAM ☐ Cadres ☐
direction (API)
date signature



GUYANCOURT
TCR LOG o 23

1, Avenue du Golf
78084 GUYANCOURT
Tél. 32 293
ou 01 30 96 68 51
Port. 06 82 55 83 16
sud.guyancourt@renault.com
ou sud.tcr@orange.fr

AUBEVOYE
CTA G24 o 40

Parc de Gaillon
27940 AUBEVOYE
Tél. 76 309
ou 02 32 77 63 09
Port. 06 04 18 63 89
sud.aubevoye@renault.com
ou cta.sud@orange.fr

<http://sudrenault.org>

**Pour un CE
collectif et solidaire.
Pour un CE démocratique
au service de la justice sociale.
Pour un CE axé sur la culture,
l'enfance, le tourisme et le sport
pour tous.**

Syd RENAULT
Union
Solidaires



web