



**ACCORD CADRE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE GROUPE SANOFI EN FRANCE**

Entre

Les sociétés françaises du Groupe Sanofi représentées par Jean-Marc GRAVATTE, agissant en qualité de Directeur des Relations Sociales France,

D'UNE PART,

Et :

Les Organisations Syndicales de salariés qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de l'accord, à savoir :

CFDT représentée par Emmanuel MAINGARD

CFE CGC représentée par Jean-Marc BURLET

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT

CGT représentée par Thierry BODIN

FO représentée par Philippe GUERIN-PETREMENT

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord marque la volonté commune des parties de poursuivre et de développer la politique engagée au sein du groupe Sanofi en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout au long de la vie professionnelle et ce dans le cadre de la lutte contre toutes formes de discriminations.

Les parties réaffirment que l'égalité professionnelle est un droit et que la mixité est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique dans chaque entité du groupe en France.

Cette politique globale porte notamment sur :

- L'embauche
- La formation
- L'évolution professionnelle (promotion, qualification, classification)
- Les conditions de travail
- Les salaires et les autres éléments de rémunération
- L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- L'organisation du temps de travail
- L'accès au télétravail
- La communication interne et externe pour la sensibilisation à l'égalité des hommes et des femmes
- La correction des écarts constatés, y compris l'historique

Pour ce faire, à la suite de l'analyse des données contenues dans le Rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes (rapport égalité H/F), et dans la mesure où celle-ci fait apparaître des écarts, un plan d'actions est élaboré afin d'assurer une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué à partir d'indicateurs les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'actions détermine :

- les objectifs de progression prévus pour l'année à venir
- la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre
- et l'évaluation de leur coût.

Les parties veulent une évolution permanente de la situation. Elles reconnaissent que cette démarche s'inscrit nécessairement dans la durée pour permettre une évolution durable des situations. Elle nécessite par conséquent l'engagement et l'implication permanents de tous les acteurs concernés. Cette démarche relève de la responsabilité sociale de l'entreprise.

1/F 9

gib

Ainsi, tous les managers doivent être sensibilisés à cet accord et aux actions à entreprendre pour parvenir aux objectifs fixés.

Les parties conviennent également qu'il est nécessaire de faire connaître à tous les salariés du Groupe les actions entreprises pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par conséquent, la direction s'engage à communiquer sur toutes ces actions, par tout moyen adéquat (intranet Groupe, activités, journaux internes, par exemple)

Cet accord est conclu notamment dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les Hommes et les Femmes, de la loi 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, du décret du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la circulaire du 28 octobre 2011 portant sur l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites et de l'accord de branche Pharmacie du 24 mars 2011. Il s'inscrit également dans le cadre de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014.

Il est décliné dans chaque société du Groupe Sanofi par la négociation d'un accord d'application, ou à défaut, par la mise en œuvre d'un plan d'action. Les accords d'application ne pourront déroger de manière moins favorable aux dispositions du présent accord cadre.

Titre 1 **CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique aux sociétés françaises du Groupe Sanofi, dans lesquelles Sanofi détient, au jour de sa conclusion, ou ultérieurement, directement ou indirectement, plus de 50% du capital.

Titre 2 **RECRUTEMENT**

Les critères de sélection lors de recrutements externes ou internes au sein du Groupe Sanofi sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification des candidats et sont identiques pour les hommes et les femmes.

Ce principe est applicable tant pour les recrutements de salariés en contrats à durée indéterminée ou déterminée, que pour l'accueil des apprentis et des stagiaires.

1/6 03

jub

Article 2.1 Communication et offres d'emploi

Quel que soit le support (presse, web, intranet par exemple), une attention particulière est portée à la terminologie utilisée dans la communication externe et interne en matière d'emploi et de recrutement, afin de permettre la candidature des femmes et des hommes, sans distinction.

Article 2.2 Mixité dans le recrutement

La Direction garantit un processus de recrutement interne et externe, et un salaire d'embauche sur un même poste, identiques pour les femmes et les hommes ; elle recherche l'égalité dans toutes les fonctions, tant pour les CDI que pour les CDD.

La situation familiale du candidat ne peut faire l'objet de questions, *a fortiori* être prise en compte, lors du recrutement interne ou externe.

La Direction poursuit les actions menées en interne et en externe pour démontrer que tous les métiers du groupe sont accessibles et susceptibles d'être exercés aussi bien par des femmes que par des hommes. Elle engage les actions de communication et de sensibilisation adéquates auprès des différents acteurs : Conseils d'Administration, membres de la Direction Générale, management, partenaires sociaux, RH, établissements scolaires, écoles, organismes de formation.

Elle applique l'égalité de traitement dans l'accueil de stagiaires et d'apprentis.

Elle rééquilibre la proportion de femmes et d'hommes dans les métiers structurellement déséquilibrés. Elle met en œuvre les adaptations nécessaires pour permettre l'accès de tous les postes aux femmes comme aux hommes. Ceci passe par l'identification des secteurs concernés dans chaque société du Groupe, le chiffrage de l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes de chacun de ces secteurs et la mise en œuvre et le suivi d'objectifs annuels de réduction des écarts compatibles avec les perspectives d'embauche du secteur.

Le plan d'action qui en découle devra être communiqué au Comité d'établissement.

MEG

JCB

Article 2.3 Equilibre des salaires et rémunérations d'embauche

La Direction garantit un niveau de classification, de salaire et de rémunération d'embauche équivalent entre les femmes et les hommes à postes, diplômes et / ou expériences équivalents. De même, elle s'engage à ce que le salaire et la rémunération d'embauche d'un salarié recruté à temps partiel soient proportionnellement équivalents à ceux d'un salarié recruté à temps plein, à poste, diplômes et /ou expérience équivalents.

Titre 3

LA FORMATION

La formation, dont la formation au management, représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences dans le Groupe. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour le groupe et pour ses salariés et un droit ouvert équitablement à tous, femmes et hommes.

Article 3.1 Accès identique à la formation professionnelle

L'accès à la formation doit être le même pour les femmes et pour les hommes, et ce, quel que soit le type de formation (adaptation, évolution du métier, maintien dans l'emploi et développement des compétences).

La Direction veille donc à ce que les moyens de formation apportés à tous les salariés du groupe soient équilibrés dans leur répartition : catégorie socioprofessionnelle, temps partiel et temps plein, femmes et hommes, âge.

Article 3.2 Retour de congé ou d'absence de longue durée : entretien de formation

Toute absence de longue durée fait l'objet d'un entretien avec la hiérarchie.

Une attention particulière est portée aux périodes suivant une absence liée à un congé ou à une absence de 12 mois et plus. Ainsi, un entretien individuel de formation est proposé par les Ressources Humaines à tout collaborateur dans le mois suivant son retour au travail. Cet entretien, formalisé, doit permettre une reprise d'activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles. Les actions de formation décidées lors de cet entretien font l'objet d'un traitement prioritaire.

Ces dispositions s'appliquent notamment au congé parental.

TEC3

gab

Article 3.3 : Formation diplômante

Les salariés qui, avec l'accord de la Direction, suivent une formation diplômante et / ou qualifiante en dehors de leurs heures de travail, peuvent percevoir sur présentation de justificatifs de frais de garde une allocation pour faciliter la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 12 ans.

Cette allocation sera versée pendant la durée de la formation et au maximum pendant une période de 27 mois consécutifs ou non. Elle est d'un montant de 160 euros maximum par mois et par enfant.

La prise en charge de ces frais supplémentaires est assurée par l'entreprise sans condition d'âge pour les enfants reconnus handicapés, sur présentation d'un justificatif.

Article 3.4 Frais de garde d'enfant

Pour les salariés pour lesquels les actions de formation conduisent à des contraintes particulières dans leur organisation personnelle, les frais de garde des enfants dont l'âge est inférieur ou égal à 12 ans sont pris en charge par l'entreprise sur présentation d'un justificatif. Cette prise en charge intervient lorsque que la durée des absences liées à des actions de formation en résidentiel, en dehors du lieu habituel de travail, dépasse 15 jours ouvrés sur 12 mois glissants ou 5 jours consécutifs. Elle se fait sous la forme de chèques emploi service universel (CESU) ou équivalent.

La prise en charge de ces frais supplémentaires est assurée par l'entreprise sans condition d'âge pour les enfants reconnus handicapés, sur présentation d'un justificatif.

Indicateurs relatifs à la formation :

1^{er} indicateur

- nombre d'heures dispensées H / F (% par rapport à leur effectif respectif)
- correction de l'écart (si constaté) dans les 3 ans : 2015-2017

2^{ème} indicateur

- nombre d'heures dispensées H / F par catégorie (adaptation et évolution, développement)
- correction de l'écart (si constaté) dans les 3 ans : 2015-2017

Le plan de correction doit être établi sur la durée de l'accord.

J/E G

J/E

Titre 4

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

La Direction réaffirme son engagement à veiller à l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne l'évolution professionnelle. Cette évolution s'entend en termes d'égalité des chances, de classification, de qualification, de promotion et de rémunération.

L'accès des femmes à des postes présumés plutôt masculins, et des hommes à des postes présumés féminins, est encouragé pour permettre l'égalité des conditions d'évolution professionnelle des deux groupes.

Les femmes et les hommes doivent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. L'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

L'égalité doit être favorisée à tous les stades du parcours professionnel et ce quelle que soit la catégorie de personnel.

Article 4.1 Parcours professionnel

La Direction promeut une même proportion de femmes et d'hommes, à classification, qualification et expérience équivalentes, au sein de la population globale de référence femmes / hommes éligible à la promotion considérée au sein de chaque société.

Article 4.2 Accès aux équipes de management

La Direction garantit l'équité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux équipes de management et s'engage à lutter contre l'effet « plafond de verre ».

La Direction garantit que les critères de détection des potentiels internes effectués lors de l'établissement des plans de succession sont uniquement fondés sur les compétences, l'expérience, la performance et les qualités professionnelles.

Pour renforcer la représentation des femmes dans les équipes dirigeantes des activités du groupe, elle s'engage à promouvoir notamment toute action de communication destinée à favoriser l'accès de celles-ci à des postes de Direction.

✓/E C9

JHB

Article 4.3 Indicateurs relatifs à l'évolution professionnelle

1^{er} indicateur

- suivi évolution H / F ancienneté moyenne et médiane dans coefficient
- analyse et correction des écarts (si constatés) dans les 3 ans : 2015-2017

Objectif : l'écart constaté entre l'ancienneté moyenne hommes et femmes pour chaque coefficient fait l'objet d'un plan de correction négocié dans la société.

2^{ème} indicateur

- nombre de promotions H/F par coefficient (hors automatismes)
- analyse et correction des écarts (si constatés) l'année suivante

Objectif : l'écart constaté entre le pourcentage de promotions des hommes et des femmes ne doit pas être supérieur à un nombre de points négocié par société.

3^{ème} indicateur

- nombre d'actions réalisées pour faciliter l'accès des femmes aux équipes de management
- augmentation du nombre d'actions chaque année
 - actions de sensibilisation
 - actions de formation au management
 - répartition H/F des N-1, N-2 et N-3 de l'organisation (pourcentage par rapport à leur effectif respectif)

Objectif : inscrire une proportion équivalente de femmes et d'hommes aux programmes de formations Management Groupe (par rapport à leur effectif et leur groupe niveau respectifs).

4^{ème} indicateur

- nombre de cadrations H/F
- nombre d'accès à la cadration
- nombre de changement de coefficient à l'issue du parcours de cadration

Objectif : inscrire une proportion équivalente de femmes et d'hommes aux programmes de cadration et réaliser un nombre équivalent de cadrations (par rapport à leur effectif et leur groupe niveau respectif).

Un bilan annuel sera présenté à la commission de suivi.

1/2 9

1/2

Titre 5

CONDITIONS DE TRAVAIL

La Direction prend toutes les dispositions nécessaires pour permettre l'accès à tous les postes tant aux femmes qu'aux hommes.

Elle garantit le droit au repos et à la déconnexion ainsi qu'un accès au télétravail équivalent pour les hommes et les femmes.

Article 5.1 Adaptation du poste de travail

Dans le cas où le poste considéré implique une adaptation pour être occupé par une femme ou par un homme (exemple : manutention avec port de charge) la Direction met à disposition le budget, les solutions et / ou équipements adaptés pour permettre d'effectuer toutes les tâches, et ce, dans le respect des textes réglementaires.

Article 5.2 Organisation de réunions

La Direction veille à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions.

Elle prend des mesures pour que la tenue de réunions et des conférences téléphoniques France/France ait lieu dans la plage horaire 9h -18h en respectant la pause-déjeuner.

Titre 6

SALAIRE ET REMUNERATION EFFECTIFS

La Direction rappelle que le respect du principe « à travail égal salaire égal » entre les femmes et les hommes à l'embauche et à niveau de responsabilité équivalent, est appliqué tout au long de la vie professionnelle. Elle entend également garantir que des écarts ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes.

Article 6.1 Equité dans les augmentations salariales individuelles

Pour ce faire, la Direction compare les effectifs femmes et hommes ayant reçu une augmentation individuelle par rapport à leur population de référence, au regard

- du poids respectif des femmes et des hommes dans la population totale
- du budget dévolu aux augmentations individuelles.

Si des écarts significatifs sont constatés, il est procédé, au plus tard dans les six mois après ce constat, à des mesures correctives.

1E9

pub

Ce constat peut être vérifié à la demande expresse du salarié par l'analyse des augmentations individuelles moyennes d'une population de référence constituée par les salariés qui exercent le même type de fonction, au même niveau de classification et qui se situent dans la même tranche d'ancienneté que le salarié demandeur.

Article 6.2 Temps de travail

L'organisation individuelle du temps de travail, dont le temps partiel, ne doit pas intervenir négativement dans l'évaluation annuelle des salariés, ni dans l'attribution d'une augmentation individuelle.

Article 6.3 Congé Maternité, parental ou d'adoption

Afin d'éviter la création d'écarts de rémunération lors d'un congé de maternité, parental ou d'adoption, la rémunération du collaborateur absent lors de la revue annuelle des salaires, est majorée *a minima* de la moyenne des augmentations individuelles, de la RVI et des primes perçues pendant la durée de son absence, par les salariés relevant de la même population au sens de l'application de la politique salariale.

Par ailleurs, si le collaborateur bénéficiaire d'un congé maternité ou d'adoption est présent lors de la revue annuelle des salaires mais qu'il était absent au cours de l'année précédant ladite revue, sa rémunération sera majorée *a minima* de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son absence, par les salariés relevant de la même population au sens de l'application de la politique salariale.

Indicateurs relatifs à la rémunération :

- salaire moyen par coefficient
 - o correction des écarts (si constatés) dans les 3 ans : 2015-2017
- nombre d'augmentation individuelle H/F par catégorie

A/E 09

jet

Titre 7

EQUILIBRE ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes implique également la mise en place de mesures qui permettent aux femmes et aux hommes de mieux concilier activité professionnelle et la vie personnelle.

7.1 Autorisation d'absence liée à la maternité

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires, prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

De même, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence pour accompagner sa conjointe à chacun des trois examens médicaux obligatoires précités.

7.2 Congé Paternité

La Direction encourage la prise du congé paternité

7.3 Retour de congé maternité ou d'adoption ou parental

A son initiative, dans le mois qui précède son retour de congé maternité ou d'adoption ou parental, le salarié bénéficie d'un entretien avec sa hiérarchie et / ou les RH, afin de déterminer son projet professionnel et les conditions de retour à son poste de travail ou à défaut à un poste équivalent.

Dans le cas où le retour sur le poste initial n'est pas possible, le salarié sera prévenu de cette situation 1 mois avant son retour de congé maternité ou d'adoption et 2 mois en cas de retour de congé parental.

L'entretien s'oriente selon les thèmes suivants : les conditions de la reprise (dont temps de travail, vérification du positionnement salarial pour éviter des écarts), les souhaits en terme d'évolution professionnelle et de formation (cf article 3.2 du présent accord)

Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

- nombre d'entretiens retour congé maternité, adoption ou parental
 - o augmentation du nombre d'entretien (objectif 2017 = 100 % réalisés)

FE 9

MEB

Titre 8

INDICATEURS, DECLINAISON ET SUIVI DE L'ACCORD, ET MOYENS MIS EN ŒUVRE

La Direction met un accent particulier sur 4 domaines parmi ceux faisant l'objet du présent accord :

- la formation
- la rémunération
- l'évolution professionnelle
- l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

Des indicateurs spécifiques sont listés en annexe.

Cependant, les constats faits et les engagements pris au niveau du Groupe ne peuvent à eux seuls refléter la réalité de chaque activité et de chaque site. Par conséquent, des analyses de situation sont conduites au niveau des sociétés et des sites, en concertation avec les commissions Egalité Hommes-Femmes et sont présentées aux instances représentatives du personnel.

Ces analyses seront conduites sur la base d'indicateurs communs au Groupe (cf. annexe 1 : indicateurs du Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes).

Au niveau du groupe en France, une commission paritaire « Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes » suit la mise en application du présent accord. Elle examine chaque année au 2^{ème} semestre la consolidation des rapports sur l'égalité professionnelle présentés au sein des activités et constate l'atteinte ou non des objectifs ou engagements sur chaque société. Tout cas de non atteinte d'objectif ou d'engagement devra faire l'objet d'une description détaillée argumentée et de propositions (délais, moyens) pour y remédier.

Elle est composée de 2 représentants par organisation syndicale telle que définie page 1 du présent accord.

AK 09

jeff

Titre 9

DURÉE DE L'ACCORD – REVISION – DEPOT

Article 9.1 Durée de l'accord

Le présent accord prend effet le 1^{er} janvier 2015.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois années pleines, s'applique donc aux exercices 2015, 2016, 2017, et cesse de produire tout effet au 31 décembre 2017, sans aucune formalité.

Les parties se rencontreront dans les six mois précédant cette échéance afin d'étudier l'opportunité et les conditions de renouvellement des dispositions stipulées par le présent accord.

Article 9.2 Révision

Il pourra être révisé à la demande de l'une des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail, sous réserve d'un préavis de trois mois.

La demande de révision devra être notifiée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 9.3 Formalités de dépôt

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales qui ont fait la preuve de leur représentativité dans son champ d'application, puis déposé auprès de la DIRECCTE de Paris, ainsi qu'au Secrétariat – Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L.2231-5 et suivants, et D.2231-2 du Code du Travail.

5/E 9

13

Fait à Paris, le 8 janvier 2015

Pour le Groupe Sanofi

Jean-Marc GRAVATTE



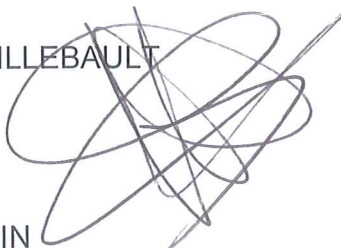
Pour les Organisations Syndicales :

CFDT représentée par Emmanuel MAINGARD



CFE CGC représentée par Jean-Marc BURLET

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT



CGT représentée par Thierry BODIN

FO représentée par Philippe GUERIN-PETREMENT

ANNEXE 1 :

Indicateurs du rapport France sur la situation comparée des femmes et des hommes

I – EMPLOI

11 – Conditions générales d'emploi – données chiffrées par sexe

- 111 Répartition de l'effectif total
- 111b Effectif impatriés
- 111c Effectif total + impatriés
- 112 Répartition de l'effectif total par type de contrat
- 112bis Répartition de l'effectif total par groupe niveau
- 113 Age moyen de l'effectif CDI
- 114 Répartition de l'effectif par tranche d'âge et par CSP
- 114 bis Ancienneté moyenne de l'effectif CDI
- 115 Répartition Hommes / Femmes des N-1, N-2 et N-3 de l'organisation

12 – Durée et organisation du travail – données chiffrées par sexe

- 121 Répartition de l'effectif à temps partiel en pourcentage du temps de travail
- 122 Travail posté des CDI et CDD
- 123 Travail atypique des CDI et CDD

13 – Absences de longue durée – données chiffrées par sexe

- 131 Répartition de l'effectif par type d'absences (≥ 3 mois) par CSP
- 132 Nombre de passages à temps partiel ou retours à temps complet par CSP
- 133 Suivi des congés de paternité
- 134 Nombre d'entretiens de retour de congé maternité, adoption ou parental : pourcentage d'entretiens réalisés

14- Embauches et départs – données chiffrées par sexe

- 141 Répartition des embauches par motif par CSP
- 142 Répartition des départs par motif par CSP
- 142 bis Détail des départs suite à un accord collectif par CSP

II – REMUNERATION

21 – Rémunération – données chiffrées par sexe

- 211 Rémunération selon la classification
- 212 Nombre de femmes dans les plus hautes rémunérations
- 212 bis Ancienneté moyenne dans le coefficient
- 212 ter Ancienneté médiane dans le coefficient
- 215 Effectif CDI éligible à la RVI

1/2 09

1/2

22 – Augmentations individuelles, promotions – données chiffrées par sexe

- 220 Augmentations au cours de l'année des salariés en CDI
- 221 Mesures pour les salariés en congé maternité ou adoption lors des révisions salariales
- 221bis Nombre de promotions H/F par coefficient (hors automatismes)
- 222 Changement de niveau de RVI des CDI au cours de l'année
- 223 Promotion des CDI dans l'année
- 224 Nombre de changements de CSP des CDI dans l'année, conventionnels et autres (catégories de destination)
- 225 Durée moyenne entre deux promotions pour les salariés promus dans l'année par CSP, conventionnelles et autres
- 226 Nombre de salariés promus dans l'année à temps partiel par CSP
- 227 Age moyen des salariés promus dans l'année par CSP
- 228 Ancienneté moyenne (ancienneté Groupe) des salariés promus dans l'année par CSP

III – CONDITIONS DE TRAVAIL

31 – Conditions physiques de travail :- Données chiffrées par sexe

- 311 Effectif travaillant à des tâches répétitives
- 312 Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dba à leur poste de travail
- 313 Nombre de personnes exposées à la chaleur

IV – FORMATION

41 - Formation - données chiffrées par sexe

- 412 Participation à la formation continue par catégorie et par type d'action imputable et non imputable
- 412 bis dont formation imputable
- 413 Répartition de l'effectif par type de CDD de formation

V – AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

51 – Œuvres sociales

- 511 Participation de l'entreprise et du Comité d'Entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance et types d'action
- 512 Dépenses éligibles au Crédit Impôt Famille

1/E 09

1/E 09