

**ACCORD DE DROIT SYNDICAL
UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE CHIMIE**

ENTRE :

La Direction de l'Unité Economique et Sociale Chimie du Groupe sanofi-aventis, ci-après dénommée « UES »,

Représentée par Jean-Marc GRAVATTE, dûment mandaté et habilité

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales de salariés représentatives au niveau de l'Unité Economique et Sociale Chimie :

CFDT, représentée par Madame Yvette LEONI et Monsieur Max DODARD
dûment mandatés et habilités

CFE-CGC, représentée par Messieurs Jean-Marc BURLET et Jean-Luc NAUDET
dûment mandatés et habilités

CFTC, représentée par Messieurs Thierry LABRUYERE et Miguel BENSAYAH
dûment mandatés et habilités

CGT, représentée par Messieurs Jean-Louis PEYREN et Pierre BENACQUISTA
dûment mandatés et habilités

CGT-FO, représentée par Messieurs Michel HYSOULET et Bernard ROUSSARIE
dûment mandatés et habilités

SUD CHIMIE, représenté par Messieurs Jean-Claude GARRET et Emmanuel GRIMAUX
dûment mandatés et habilités

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Handwritten signatures and initials:
- Top right: "UES" above a signature.
- Middle left: "JMG" above initials "UE".
- Middle right: "1/17" above initials "JCG".
- Bottom: "VZ" and "JCG" with other initials.

Chapitre 1 : Moyen d'information des salariés

Article 1.1. Réunion d'information syndicale

1.1.1. Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau d'un établissement peut organiser dans cet établissement des réunions d'information à destination du personnel.

Pour l'organisation et l'animation des réunions d'information syndicale, chaque Organisation Syndicale représentative dans l'établissement dispose d'un crédit global annuel de 10 heures par an.

Compte tenu du rythme de travail en poste, si plusieurs réunions sont organisées, celles-ci sont décomptées comme valant une seule à l'égard du ou des animateurs dans la limite du crédit global attribué.

En cas d'évènements particuliers (réorganisation, cession ...), une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives dans l'établissement pourront organiser des réunions d'information exceptionnelles, après en avoir informé la Direction de l'établissement.

Hors cas d'urgence, dans un délai d'une semaine avant la réunion projetée, chaque Organisation Syndicale représentative devra informer la Direction de l'établissement de la tenue de la réunion.

Le nombre et les modalités d'organisation des réunions seront fixés en concertation avec la Direction de l'établissement.

La Direction de l'établissement mettra à la disposition des Organisations Syndicales une salle de réunion.

1.1.2. Chaque salarié dispose d'un crédit individuel de six heures par an considéré comme temps de travail et payé comme tel, pour participer aux réunions d'information syndicale.

Pour la mise en œuvre du précédent alinéa, chaque salarié déclare sa participation suivant les modalités propres à son établissement d'appartenance.

Les réunions d'information exceptionnelles (visées à l'alinéa 3 du point 1.1.1.) ne s'imputent pas sur le crédit de 6 heures par an par salarié.

Les hiérarchies prendront toutes les dispositions, en tenant compte des nécessités du service, pour permettre aux salariés de participer à ces réunions.

Les modalités particulières concernant l'application de ce droit aux salariés postés pourront faire l'objet d'un accord au niveau de chaque établissement.

[Handwritten signatures and initials]
3/17
TL

Les responsables syndicaux appartenant aux autres établissements du Groupe sanofi-aventis en France pourront participer à ces réunions à condition d'en informer préalablement dans un délai raisonnable la Direction de l'établissement.

Article 1.2. Réunion des adhérents des sections syndicales et syndicats représentatifs

Les adhérents des sections syndicales et syndicats représentatifs pourront se réunir en dehors des heures de travail, dans les locaux syndicaux mis à leur disposition par la Direction de l'établissement.

Les modalités d'organisation de ces réunions, notamment la mise à disposition de salle de réunion en fonction du nombre de participants attendu, doivent être définies en concertation avec la Direction de l'établissement pour tenir compte des règles de sécurité et de contrôle d'accès en vigueur ainsi que des horaires d'ouverture et de fermeture de l'établissement.

Article 1.3. Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichages vitrés et fermant à clef seront mis à disposition des syndicats représentatifs et sections syndicales dans l'établissement.

L'emplacement et le nombre de ces panneaux seront définis en concertation entre les Directions d'établissement et les délégués syndicaux d'établissement.

Ils devront être dimensionnés et disposés de façon à remplir correctement leur mission d'information du personnel. Ces panneaux seront distincts de ceux réservés aux comités d'établissement, aux comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail et aux délégués du personnel.

Les procès-verbaux des réunions des comités d'établissement, comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail et les comptes rendus des réunions des délégués du personnel sont affichés ou diffusés conformément aux dispositions légales. La diffusion des procès-verbaux des réunions du Comité Central d'Entreprise doit être faite dans chaque établissement.

Article 1.4. Diffusion de tracts syndicaux

Les tracts et publications de nature syndicale pourront être distribués aux salariés des établissements dans l'enceinte de ceux-ci aux heures d'entrée et de sortie du personnel, ainsi que dans les lieux ne perturbant pas l'exécution normale du travail et à l'entrée du restaurant d'entreprise le cas échéant.

Les tracts et publications de nature syndicale peuvent être déposés en libre service à l'entrée du restaurant d'entreprise et/ou dans tout autre lieu qui serait négocié localement au cours de l'année 2006.

Les modalités et système de distribution seront un des thèmes de cette négociation.

Handwritten notes and signatures:
JEB
JCG
4/17
TL
MS

Il est convenu qu'un exemplaire de ces tracts sera communiqué à la Direction de l'établissement.

Article 1.5. Nouvelles technologies

Les parties signataires considèrent que l'information du personnel fait partie de l'exercice du mandat de représentant du personnel élu ou mandaté. A ce titre, et face au développement rapide des nouvelles technologies de l'information (Internet, Intranet, messagerie électronique), elles considèrent de leur devoir de mener collectivement une réflexion de fond, dans le courant du 1^{er} semestre 2006, sur le développement de ces nouvelles technologies et de leur mise à disposition pour l'information du personnel.

La mise à disposition sur l'intranet du site d'une page par organisation syndicale représentative figurera à l'ordre du jour de cette réflexion.

[Handwritten signatures and initials]
JMB
dub
5/17
JCG
MD

Chapitre 2 : Moyens des organisations syndicales locales

2.1. Principe

Les parties rappellent que les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'établissement sont traitées de la même manière dans l'application de ce chapitre.

2.2. Collecte des cotisations

Elle pourra se faire dans l'enceinte de l'établissement et pendant les heures de travail.

2.3. Locaux et matériel

Dans les établissements de plus de 150 salariés, un local distinct est mis à la disposition de chaque syndicat représentatif ou section syndicale. Ce local est distinct de ceux mis à la disposition des délégués du personnel, des membres des comités d'établissement, et du CHSCT.

Ce seuil d'effectifs peut être abaissé en fonction de la disponibilité des locaux.

Pour l'appréciation de l'effectif, il sera fait application des règles prévues par l'article L 421-2 du code du travail.

Le local mis à disposition doit être d'une surface suffisante, adapté à son objet, et respecter les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans les établissements.

2.4. Equipement des locaux syndicaux

Chaque local est convenablement aménagé, meublé et entretenu par les services de l'établissement. L'équipement minimum de chaque local est défini à l'article 12 du chapitre 2 de l'accord de Droit syndical du Groupe, et comporte :

- un poste téléphonique doté d'une boîte vocale et relié à l'autocommutateur,
- un poste téléphonique relié par ligne directe au réseau téléphonique extérieur,
- un fax,
- un micro-ordinateur équipé des logiciels de base actualisés, relié au réseau interne, à la messagerie de l'entreprise et à une imprimante et un accès à Internet, au même niveau que les équipements de l'établissement,
- une armoire fermant à clef,
- des fournitures de bureau et consommables nécessaires au bon fonctionnement de l'activité syndicale.

Handwritten notes and signatures:
JCG
6/17
MD
Other illegible signatures and initials.

De plus, les syndicats représentatifs ou les sections syndicales peuvent utiliser les moyens matériels de l'établissement (fax, photocopieur, imprimante multi-fonctions et scanner et reprographie s'il en existe une dans l'établissement), et les consommables liés à l'utilisation de ces équipements, dans les conditions normales d'utilisation de ces moyens par les services de l'établissement.

Le courrier à caractère non collectif peut être diffusé par le service interne de l'établissement.

Handwritten notes:
JMG
7/17
JCG
MD

Chapitre 3 : Exercice des mandats et activité professionnelle

La situation professionnelle de tous les représentants du personnel est traitée conformément aux dispositions en vigueur en matière de droit syndical Groupe (Chapitre 6 de l'Accord de Droit syndical du Groupe sanofi-aventis du 14 avril 2005).

La Direction affirme son intention d'assurer au représentant élu ou mandaté, une situation présente et future comparable à celle de l'ensemble du personnel.

3.1. Entretien d'activité

Quel que soit le temps consacré à son activité professionnelle, le représentant élu ou mandaté bénéficie comme tous les salariés d'un entretien annuel d'activité, qui fait l'objet d'un compte rendu cosigné.

Les tâches professionnelles confiées tiennent également compte du temps que l'intéressé y consacre.

Un entretien entre l'intéressé, sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines de son établissement, est organisé en début d'exercice du mandat.

Le représentant élu ou mandaté bénéficie, en outre, d'un suivi au minimum annuel, en concertation avec l'organisation syndicale à laquelle appartient l'intéressé, permettant de maintenir et d'améliorer ses compétences professionnelles, et de lui assurer une évolution de carrière normale (salaire, rémunération, coefficient), tenant compte, le cas échéant, des dispositions conventionnelles applicables en la matière.

A la fin de son mandat, il bénéficiera d'un entretien avec sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines de son établissement, visant à préparer son retour dans son poste initial ou dans un poste équivalent, et prenant en compte les compétences acquises pendant le mandat.

3.2. Evolution de carrière

Pour les représentants élus ou mandatés, le suivi doit :

- viser au maintien et à l'amélioration des compétences professionnelles par une formation dont le contenu et la durée seront annuellement discutés par l'intéressé et sa hiérarchie.
- promouvoir la carrière du salarié (salaire et coefficient), par un suivi hiérarchique adapté à ses fonctions spécifiques.

Ce suivi est fait par la Direction des Ressources Humaines de son établissement, en concertation avec l'Organisation Syndicale à laquelle appartient l'intéressé ainsi qu'avec sa hiérarchie.

Handwritten notes and signatures:
YHI
SUB
509
8/17
JMB
TL
12/2005
MD

Au-delà des mesures collectives, le représentant élu ou mandaté consacrant plus de 50 % de son temps à son activité syndicale se verra garantir l'évolution de carrière moyenne, et, notamment l'application de la moyenne des augmentations individuelles de sa population d'appartenance, corrigée de la fréquence avec laquelle ces augmentations individuelles sont accordées.

La population de référence à considérer est 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 représentant du personnel.

La population de référence est arrêtée entre l'intéressé et la hiérarchie au moment de la prise de mandat. Elle fera l'objet d'une actualisation régulière et concertée.

La Direction des Relations Sociales de l'UES est garante de l'application du présent chapitre.

Elle pourra en particulier assister les directions d'établissement en cas de difficulté de mise en œuvre.

~~Handwritten signatures and initials:~~
JTB
JTB
TC 9/17
JTB
JCG
JTB

Chapitre 4 : Représentation syndicale au niveau de l'Unité Economique et Sociale

4.1. Désignation des délégués syndicaux centraux

Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'UES désigne deux délégués syndicaux centraux.

4.2. Crédits d'heures

En plus du temps consacré aux réunions avec la Direction, les délégués syndicaux centraux d'UES disposent d'un crédit d'heures annuel global de 800 heures.

Chaque délégué syndical informera la Direction des Relations Sociales du suivi de son crédit annuel d'heures de délégation.

4.3. Moyens

Ils disposeront chacun des moyens matériels pour exercer leur mandat de délégué syndical central d'UES :

- téléphone portable
- et un ordinateur portable équipé des logiciels de base (tableur, traitement de texte) reliés au réseau interne à la messagerie de l'entreprise avec accès à Internet, au même niveau que les équipements de l'établissement.

Ces modalités ne peuvent être inférieures à celles de l'accord de droit syndical Groupe ayant le même objet.

Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'UES disposera pour 2006 d'un budget annuel de 2000 € à la charge de la Direction des Relations Sociales en vue d'assurer les frais de documentation ou de déplacements éventuels. Ce budget sera réévalué chaque année en fonction du pourcentage consacré aux augmentations collectives.

4.4. Déplacements des délégués syndicaux centraux

Les délégués syndicaux centraux bénéficient d'un potentiel commun aux deux délégués syndicaux centraux de 16 déplacements par an pris en charge (avec hébergement le cas échéant) en France.

Les frais de déplacements sont pris en charge par l'établissement et remboursés selon les modalités en vigueur au sein l'établissement (voir en annexe les modalités en vigueur au 1^{er} juillet 2005 pour les ordres de missions et note de frais pour les Affaires Industrielles).

MAV
-UK
JBY
10/17
Jub
JCG
JMB

Les déplacements des délégués syndicaux centraux doivent être précédés de l'information des Responsables des Ressources Humaines du site d'appartenance et du site visité.

4.5. Coordination syndicale au niveau de l'UES

Afin de faciliter la concertation nécessaire entre les organisations syndicales ou sections syndicales des établissements de l'UES, chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'UES pourra organiser des réunions de coordination syndicale.

Chaque Organisation Syndicale représentative dispose pour cela de 3 journées de réunion par an. Outre les délégués syndicaux centraux d'UES, les participants doivent appartenir aux établissements de l'UES, à raison d'un participant par établissement.

Les modalités d'organisation de ces journées qui se déroulent dans l'un des établissements de l'UES sont laissées à la disposition des Organisations Syndicales. Elles feront l'objet d'une information dans un délai préalable suffisant de la Direction des Relations sociales de l'UES et de la Direction de l'établissement où se tient la réunion. La tenue de ces réunions s'effectue dans le respect des règles d'accueil et d'hygiène et de sécurité en vigueur sur les établissements concernés.

Les salariés qui se réuniront dans le cadre de la coordination syndicale en informeront préalablement leur Responsable des Ressources Humaines.

Chaque établissement assure le maintien de la rémunération et la prise en charge des frais de déplacement de ses participants (et des frais d'hébergement le cas échéant).

Handwritten notes and signatures:
MUR A
JMB
TC 11/17
JMB
JMB
JMB
JMB

Chapitre 5 : Exercice de responsabilités syndicales locales

5.1. Suivi des différents crédits d'heures

Les différents crédits d'heures (Délégués Syndicaux, Comité d'Etablissement, Délégués du Personnel....) continueront à faire l'objet d'un suivi adapté en fonction des spécificités de chaque site (bons de délégation, ordres de mission...).

Les salariés qui s'absenteraient pour participer :

- à des réunions à l'initiative de la Direction (UES, Groupe),
- à des réunions dans le cadre de la coordination syndicale,
- à des réunions dans le cadre de l'exercice de responsabilités syndicales,

en informeront préalablement leur Responsable des Ressources Humaines selon les modalités pratiques à fixer en concertation avec la Direction d'établissement.

5.2. Délégué syndical supplémentaire

Dans les établissements d'au moins cinq cents salariés, toute Organisation Syndicale représentative qui a obtenu lors de l'élection au comité d'établissement un ou plusieurs élus dans un des collèges et qui compte également au moins un élu dans l'un des deux autres collèges, peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un de ces collèges.

5.3. Temps de délégation des délégués syndicaux

- de 50 à 150 salariés : 10 Heures
- de 151 à 500 salariés : 15 Heures
- plus de 500 salariés : 20 Heures
- plus de 1000 salariés : 25 Heures

Les délégués syndicaux et les représentants syndicaux se font remplacer en cas d'absence.

Afin de tenir compte des rythmes de travail postés, dans les établissements où l'effectif travaillant en continu ou en semi-continu est supérieur à 15 % de l'effectif total, le crédit d'heures mensuel du délégué syndical indiqué ci-dessus est augmenté de 10 heures par mois.

Cette majoration du crédit d'heures n'est pas cumulative avec toute disposition éventuelle plus favorable, en vigueur dans un établissement.

Handwritten signatures and initials:
MUR
JEB
JCG
12/17
JEB
JCG

5.4. Formation économique, sociale et syndicale

L'entreprise prendra à sa charge un nombre de jours pour chaque section syndicale ou syndicat représentatif au niveau de l'établissement déterminé comme suit :

- en fonction des résultats aux élections professionnelles, deux jours de formation par an par élu titulaire du comité d'établissement et deux jours de formation par délégué du personnel titulaire ;
- deux jours de formation par an pour chaque délégué syndical central et pour chaque délégué syndical d'établissement.

Ce potentiel de jours peut être utilisé par les sections syndicales ou syndicats représentatifs au niveau de l'établissement pour la formation des personnes de leur choix. Ce crédit peut être cumulé sur deux ans. Un état d'utilisation sera fourni annuellement à la Direction des Ressources Humaines de l'établissement, en janvier de chaque année pour l'année écoulée.

Cette prise en charge concerne les salaires, les frais d'inscription et les frais annexes liés à toute formation selon les règles en vigueur sur les établissements.

Les autres congés pour formation économique, sociale et syndicales sont régis conformément aux articles L. 451-1 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord ne remet pas en cause les règles pouvant exister sur les établissements en matière de délai de transmission de la demande de congé à l'employeur.

Le choix de l'organisme de formation s'effectue librement par chaque Organisation Syndicale parmi les organismes figurant sur les listes d'agrément publiées par les pouvoirs publics.

5.5. Accidents survenus au cours des déplacements

Les accidents survenus au cours de déplacements effectués en application des dispositions relatives au chapitre 2 de l'accord droit syndical du Groupe du 14 avril 2005 sont déclarés comme accidents du travail, par référence aux accidents survenus en mission, sous réserve d'information préalable du déplacement à la hiérarchie, selon les procédures en vigueur.

A titre d'information, il existe actuellement dans le Groupe une couverture d'assurance « automobile mission » permettant la couverture des déplacements professionnels effectués avec le véhicule personnel pour les déplacements faisant l'objet d'un ordre de mission express.

Dans le cadre de ces déplacements, l'assurance auto-mission des véhicules personnels des collaborateurs en vigueur sera souscrite dans le respect des procédures.

MVV
JCB
JCG
13/17
JMS
TL
JMS

5.6. Exercice de responsabilités syndicales externes

Les moyens permettant aux membres des sections syndicales et aux syndicats représentatifs au niveau de l'UES ou de l'établissement de participer à la vie syndicale locale ou nationale sont définis aux chapitre 2 (article 1) et chapitre 3 (articles 1 et 4) de l'Accord de Droit Syndical Groupe sanofi-aventis du 14 avril 2005.

~~PHV~~
14/17
JCB
JCG
14/17
14/17
14/17

Chapitre 6 : Déplacements

L'organisation des déplacements ainsi que les frais occasionnés par les déplacements sont traités conformément aux règles en vigueur dans l'UES Chimie.

Les salariés, membres d'une section syndicale ou d'un syndicat représentatif, qui se déplacent pendant les heures de travail pour participer à une réunion prévue au présent accord, ne subissent aucune diminution de rémunération.

Ces salariés bénéficient d'un temps de trajet qui correspond au temps nécessaire pour se rendre du site d'origine ou du domicile, au lieu de réunion, et du lieu de réunion au site d'origine ou au domicile.

Les heures passées en déplacement sont de plein droit considérées comme temps de travail payé comme tel.

Si le temps nécessaire au trajet est pris sur les heures travaillées, il ne donne pas lieu à récupération. S'il est pris sur les heures non travaillées, il donne lieu à une récupération dont les modalités seront négociées dans l'établissement du salarié concerné. La récupération aura lieu dans les meilleurs délais, en accord entre le salarié et la hiérarchie.

Le présent article s'inscrit dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur en matière de durée et d'organisation du temps de travail.

Chapitre 7 : Commission de suivi et d'arbitrage

Il est créé une commission de suivi et d'arbitrage du présent accord, composée de deux représentants de la Direction des Relations Sociales de l'UES et de deux représentants de chaque Organisation Syndicale représentative au sein de l'UES.

Sauf circonstance exceptionnelle, la commission se réunit une fois par an à la diligence de ses membres.

La commission a pour mission de vérifier la bonne application de l'accord. Elle émet des recommandations et rédige un compte rendu de ses réunions.

Tout différend sur l'application de cet accord qui n'aurait pas trouvé de solution entre le délégué syndical d'établissement et la Direction d'établissement concernée, ou à défaut entre le délégué syndical central d'UES et la Direction des Relations Sociales de l'UES, sera soumis rapidement et en temps utile à la commission de suivi et d'arbitrage.

Handwritten signatures and initials:
- *frt*
- *UL*
- *15/17*
- *delb*
- *JG*
- *15/17*
- *15/17*

Chapitre 8 : Conditions d'application de l'accord

8.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

8.2. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé à la demande de l'une des parties signataires, sous réserve d'un préavis de trois mois. Cette demande de révision devra être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra être dénoncé à tout moment par chacune des parties signataires, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois conformément aux dispositions du Code du Travail.

La dénonciation devra être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

8.3. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles L 132-2-2, L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES et fera l'objet des formalités légales de dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine, ainsi qu'au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne.

[Handwritten signatures and initials]
16/17
[Handwritten initials]

Fait à Antony,

Le 22 décembre 2005

Pour la Direction de l'UES Chimie représentée par Jean-Marc GRAVATTE :

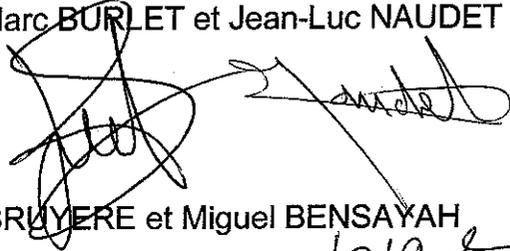


Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par Madame Yvette LEONI et Monsieur Max DODARD



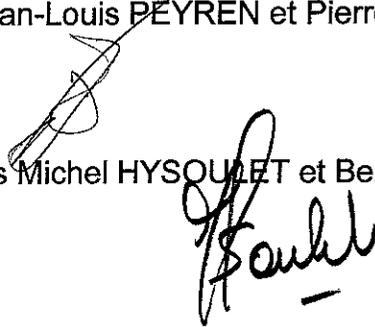
CFE-CGC, représentée par Messieurs Jean-Marc BURLET et Jean-Luc NAUDET



CFTC, représentée par Messieurs Thierry LABRUYERE et Miguel BENSAYAH



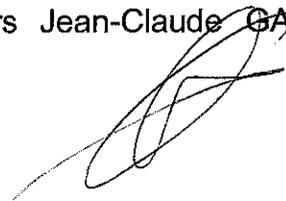
CGT, représentée par Messieurs Jean-Louis PEYREN et Pierre BENACQUISTA



CGT-FO, représentée par Messieurs Michel HYSOULET et Bernard ROUSSARIE



SUD CHIMIE, représenté par Messieurs Jean-Claude GARRET et Emmanuel GRIMAUX





Addendum signature « droit syndical » sanofi aventis

La Cgt-FO UES Chimie signe l'accord de droit syndical mais fait les réserves suivantes :

1-

« Les délégués syndicaux et les représentants syndicaux se font remplacer en cas d'absence.

Si ce principe n'était pas respecté sur un des sites de l'UES chimie, la Cgt-FO se réserve le droit de dénoncer cet accord.

2- Elle regrette que sur des sites industriels de l'UES Chimie, pour certains d'entre eux classés SEVESO et SEVESO seuil haut, les moyens des CHSCT n'aient pas été étendus : heures de délégation supplémentaire, moyens au secrétaire et aux membres etc.....

Michel **MYSOULET**

DSC et DSC Adj de l'UES Chimie Groupe Sanofi-Aventis

Bernard **ROUSSARIE**



sanofi aventis

L'essentiel c'est la santé.

Gentilly, le 1^{er} juillet 2005

NOTE INTERNE

DE : Gérard TOURATIER

A : l'ensemble du Personnel des Affaires Industrielles

Ordre de mission et note de frais

Nous vous rappelons que pour les missions et les déplacements en France les niveaux de dépenses sont fixés comme suit :

Paris et Ile de France

Hôtel + PDJ : 135 Euros

Restaurant : 40 Euros

Province

Hôtel + PDJ : 100 Euros

Restaurant : 35 Euros

Pour les déplacements à l'étranger, le choix de l'hôtel est basé sur les pratiques de la filiale.

Gérard TOURATIER

Directeur Financier Affaires Industrielles