

## Bayer Santé SAS accélère les Changements Sociétaux

### IDENTITE DE L'ENTREPRISE

Raison sociale : BAYER SANTE SAS, filiale du Groupe BAYER AG.  
Périmètre de la monographie : Division **BAYER HEALTHCARE PHARMACEUTICALS**,  
l'une des 4 divisions de l'entité juridique BAYER Santé SAS

Statut : SAS

C.A. : 441 M euros (2010)

Effectifs : 705

Coordonnées : Parc Eurasanté  
220 avenue de la Recherche  
59120 LOOS

Téléphone : 03.28.16.34.00

Site internet : [www.bayerhealthcare.fr](http://www.bayerhealthcare.fr)

Création de l'entreprise : Friedrich Bayer and Co -1863  
Division BAYER HEALTHCARE PHARMACEUTICALS - 2007

Activité :  
Industrie Pharmaceutique (promotion)

Personne(s) rencontrée(s) :  
Luc DERACHE , DRH, [luc.derache@bayer.com](mailto:luc.derache@bayer.com)  
Dominique GUINET, Directeur du Développement Durable, [dominique.guinet@bayer.com](mailto:dominique.guinet@bayer.com)  
Stéphanie GORRE – MATILLON, Responsable Communication Corporate, [stephanie.gorre-matillon@bayer.com](mailto:stephanie.gorre-matillon@bayer.com)  
Georges COUTANT, Internal Control System Manager, [georges.coutant@bayer.com](mailto:georges.coutant@bayer.com)  
Samira LIEM, Responsable Communication Externe Bayer HealthCare Pha.

### PARTENAIRES

LEEM, SITA, Réseau Alliances, Humanité, IRD, ARS, Université de Lille, Université Catholique de Lille , Maison Familiale Hospitalière, Ateliers du Bocage, ATF Gaia

## LA DEMARCHE EN UN COUP D'ŒIL

### I. CONTEXTE

Bayer HealthCare Pharmaceuticals (BHP) est l'une des 4 divisions de l'entité juridique Bayer Santé SAS. BHP se place parmi les leaders mondiaux des médicaments de spécialités. **La vision de Bayer : « Science for a Better Life »** traduit une vraie volonté d'équilibrer les activités écologiques et sociales avec les intérêts économiques.

### II OBJECTIFS

- Développer une politique sociale en cohérence avec son métier
- Faire avancer la société au même rythme que la science
- Intégrer une démarche respectueuse de l'environnement tant dans la fabrication des médicaments, que dans le quotidien et l'environnement immédiat des collaborateurs.

### III LES ENGAGEMENTS RSE



<p><b>1) Gouvernance : assurer la transparence du système de décision et de contrôle</b> Le Rapport DD France annuel valorisant les Bonnes Pratiques La présentation des initiatives DD à l'externe : « pépinière des talents » Le management collaboratif sur le DD L'intégration d'objectifs DD au plan d'intéressement</p>	<p>BP 1 BP 2 BP 3 BP 4</p>
<p><b>2) Droits de l'homme : respecter les droits fondamentaux de la personne</b> L'accord exemplaire du 13 mai 2009 sur l'égalité femmes/hommes et la parentalité Une Vraie démarche d'égalité de salaire Des actions remarquables en faveur de la parentalité « cocooning » et « papa poule »</p>	<p>BP 5 BP 6 BP 7</p>
<p><b>3) Relations et conditions de travail : valoriser le capital humain</b> La conciliation vie privée et vie professionnelle Le plaisir de travailler à 50 ans Le télétravail Des actions bien être et santé au travail</p>	<p>BP 7 BP 8 BP 9 BP 10</p>
<p><b>4) Bonnes Pratiques d'affaires : agir avec loyauté et responsabilité sur les marchés</b> Tri des déchets pharmaceutiques chez les fournisseurs</p>	<p>BP 11</p>
<p><b>5) Respecter les intérêts des clients et des consommateurs</b> Services en faveur des radiologues et des hémophiles.</p>	<p>BP 11</p>
<p><b>6) Respecter l'environnement</b> Engagements chiffrés au niveau du Groupe Bâtiment Siège à la norme HQE Bilan Carbone</p>	<p>BP 12 BP 13 BP 14</p>
<p><b>7) Engagement sociétal : conjuguer les intérêts de l'entreprise et l'intérêt général</b> Accompagnement de jeunes chercheurs en médecine Soutien à l'enseignement supérieur (Fac de Lille et Catho) Soutien à l'ARS (Agence Régionale de Santé) Coopération avec Réseau Alliances (GDE) Diverses actions à finalité culturelle et sociale</p>	<p>BP 15 BP 16 BP 17 BP 18</p>

## IV- CONTRIBUTION A LA PERFORMANCE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE A MOYEN TERME ET LONG TERME

### ➔ Investissements Bayer Monde

Pour 2008-2009 : 1 Milliard € projets DD pour un global de 9 Milliards €

### ➔ CA Bayer HealthCare Pharmaceuticals France

CA 2008 461 M€  
CA 2009 458 M€  
CA 2010 441 M€

## V BENEFICES SOCIAUX, ENVIRONNEMENTAUX et/ou de GOUVERNANCE

### - Bénéfices de Gouvernance :

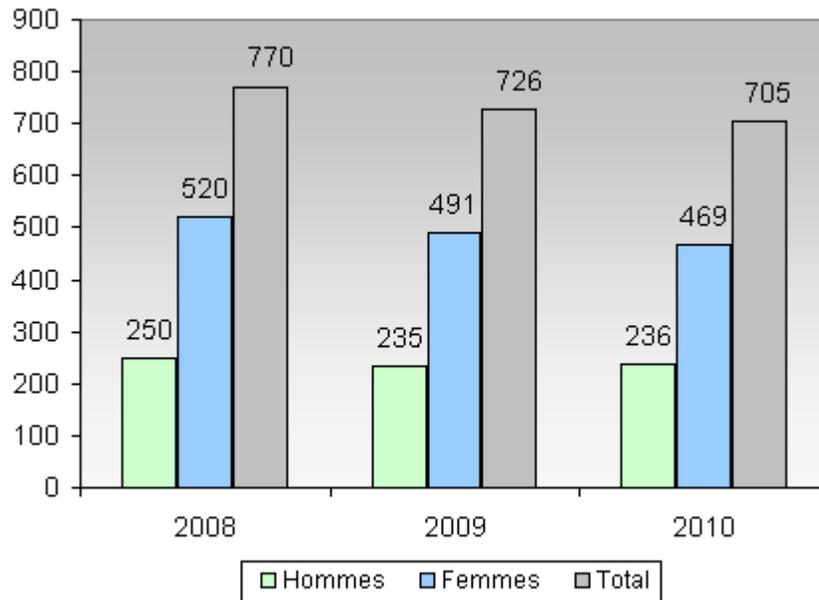
Un rapport RSE annuel : groupe depuis 2004  
France depuis 2010

Un rendez-vous annuel à Loos : la Pépinière des Talents avec toutes les Parties Prenantes  
Directeur DD France, membre du Comité Exécutif,  
Une prime d'intéressement liée au DD

### - Bénéfices Sociaux :

- Nombre de Salariés\*, répartition H/F

**Evolution de l'effectif total au 31/12**



	Année 2008						Année 2009						Année 2010					
	Hors Itinérant			Itinérants			Hors Itinérant			Itinérants			Hors Itinérant			Itinérants		
	Gpes 1 à 3	Gpes 4 à 5	Gpes 6 à 11	Gpes 5 à 6	Gpes 7 à 11	Total	Gpes 1 à 3	Gpes 4 à 5	Gpes 6 à 11	Gpes 5 à 6	Gpes 7 à 11	Total	Gpes 1 à 3	Gpes 4 à 5	Gpes 6 à 11	Gpes 5 à 6	Gpes 7 à 11	Total
Nombre de handicapés au 15 février (162)													0 2 1 0 0 3					

\*NB : Les chiffres ci dessus montrent une baisse des effectifs sur 3 ans. Dans l'ensemble de l'industrie pharmaceutique, le nombre de visiteurs médicaux est en forte diminution.  
Le phénomène s'explique par la montée en puissance des génériques et la réorientation de la promotion vers des produits de haute technologie et de spécialité.

- **Participation, intéressement,**

Mio €	Participation	Intéressement
2008	3,0	0,3
2009	1,5	1,1
2010	2,1	2,0

- **Niveau des salaires**

		Non Cadre	Article 36	Article 4 Bis	Article 4
Appointement de base mini	Femmes	1710,38	2269,66	2378,60	2593,46
	Hommes	2074,10	1991,75	2342,79	2742,31
Appointement de base maxi	Femmes	3117,60	3709,00	4470,20	8272,21
	Hommes	3037,30	3813,49	4390,00	14474,74

Sont exclus : contrats de professionnalisation, contrat d'apprentissage, contrats de travail suspendus et membres du Board.

- **Formation** : 3,30% de la masse salariale pour 2010 (obligation légale 1,6 %)

- **Les périodes d'absence en matière de congé de maternité, d'adoption et de congé paternité = temps de travail effectif**

- **Assurer la représentativité équilibrée H/F dans les différents métiers de l'entreprise et à tous les niveaux hiérarchiques**

- **Accompagnement « Cocooning » et « Papa Poule »**

- **Bénéfices Environnementaux :**

- **Siège HQE** : énergie, réduction et tri des déchets, diminution des rejets de CO<sub>2</sub>

**Réductions :**

Gaz -28%,

Eau -9 %

Electricité - 3 %,

40 m<sup>2</sup> de panneaux solaires pour une production en 2009 de 18.529 kWh

- **Réduction de consommation de papier** : 10 tonnes

- **Bénéfices pour les Fournisseurs et Bénéfices pour les Clients et Consommateurs**

Bayer entretient un dialogue continu avec ses parties prenantes dans une optique de DD.

Il s'engage notamment dans l'initiative Responsible Care® de l'industrie chimique et les 10 principes du Global Compact des Nations Unies.

- **Bénéfices pour la Cité**

Implication par La « Pépinière des Talents et des Initiatives »

Implication de salariés et/ou de l'entreprise dans de nombreux partenariats citoyens avec l'Université Lille 2, Humanité, l'Université Catholique, la Maison Familiale Hospitalière, les Ateliers du Bocage, ATF Gaia et Réseau Alliances.

## VI LA DEMARCHE DETAILLEE

### I – Présentation de Bayer HealthCare Pharmaceuticals

#### 1.1 Chiffres clés

##### →Groupe Bayer Monde

CA : 35 milliards €

111 400 collaborateurs

291 sociétés et filiales

Investissement R&D : 3,1 milliards € dont **67,7 %** pour la Santé.

##### →CA Bayer HealthCare Monde :

CA: 10, 5 milliards €

38 000 collaborateurs

##### →CA Bayer HealthCare Pharmaceuticals France :

CA : 458 millions €

705 collaborateurs

#### 1.2 Ses métiers en France

Depuis plus d'un siècle, la vocation de BAYER HEALTHCARE PHARMACEUTICALS, est de rechercher et développer, en étroite collaboration avec les professionnels de la santé, des thérapies innovantes pour la prise en charge de nombreuses maladies et l'amélioration de la qualité de vie des patients.

Récemment la société Bayer Santé, issue du regroupement des sociétés Bayer Pharma basée à Paris et Schering basée à Lys lez Lannoy, s'est implantée sur le parc Eurasanté en région lilloise et compte 705 salariés dont 330 salariés sur le site de Loos.

La division Bayer HealthCare Pharmaceuticals choisit cette implantation pour y retrouver des compétences complémentaires dans le domaine de la santé. Les domaines thérapeutiques de la contraception, des maladies cardiovasculaires (hypertension, diabète...), de la cancérologie, de la neurologie, de l'hémophilie, et de l'imagerie médicale sont au cœur de son activité.

Bayer HealthCare Pharmaceuticals n'a pas d'activité de production en France, mais de promotion du médicament. Certaines activités – en particulier de développement - au sein de la division des affaires médicales (Biométrie) sont également gérées mondialement depuis Loos.

**Donc les métiers représentés chez Bayer HealthCare Pharmaceuticals France sont :**

##### **Pour la promotion du médicament :**

Visiteurs médicaux

Directeurs régionaux

Directeurs des ventes

Responsables marketing

Responsables produits

Responsables de domaine thérapeutique

##### **Pour les affaires médicales & affaires réglementaires**

Responsables études

Responsables réglementation Pharmaceutique

##### **Pour les fonctions support**

Achats, Juridique, Distribution, Controlling, Communication,

#### 1.3 Sa stratégie

Bayer HealthCare Pharmaceuticals concentre sa recherche principalement sur les domaines thérapeutiques aux besoins médicaux non satisfaits. Chaque année entre 10 et 11% du total des ventes nettes sont investis en recherche et développement.

## Les objectifs de Développement Durable du groupe Bayer



# Les objectifs 2011-2015

### Management & gouvernance

- Gestion de la relation fournisseur
- Présenter le « Bayer Code of Conduct »
- Mesurer la performance en matière de développement durable pour les fournisseurs clefs à la fois en volume et pour les domaines à risques. Procéder à des audits annuels pour 10% de ces fournisseurs
- 'Compliance'
- Etendre la formation 'Compliance' à 100% des managers

### Employés

- Obtenir un ratio de 30% de femmes dans le corps managérial
- Réduire le nombre d'accidents avec arrêt de travail de 25%

### Engagement social

- Concentrer notre engagement global sur l'éducation scientifique, l'accompagnement des talents, la recherche de premier plan et la santé

### Produits et innovation

- Recherche et Développement : maintenir ou augmenter notre ratio R&D/ ventes
- 'Product Stewardship': déployer la stratégie produits dans 10 nouveaux pays

### Ecologie

- Protection contre le changement climatique: réduire les émissions de GES de 35% (pour la période 2005-2020)
- Sécurité des processus et des usines: formation spécifique pour 40 000 employés d'ici fin 2012
- Production de déchets: réduction de la production de déchets dangereux de 2,5%.

Country council\_110606\_V1



Le Développement Durable est une valeur forte du groupe Bayer et exprime un droit à exercer et à se développer au sein d'un réseau de parties prenantes (clients, employés, concurrents) et de contraintes (réglementations, accès aux matières premières, évaluations des marchés financiers). Chez Bayer économie, écologie et engagement social sont considérés comme des objectifs de même importance.

Bayer est membre fondateur du Global Compact de l'ONU et a investi 1 Milliard € dans des projets de Développement Durable ces 3 dernières années.

La stratégie de Développement Durable de Bayer supporte sur 4 niveaux l'objectif d'équilibrer les activités écologiques et sociales avec les intérêts économiques de notre société.

Tous les ans depuis 2004, Bayer publie un rapport de Développement Durable pour l'ensemble de ses activités dans le monde. Ce rapport est disponible sur le site Internet de Bayer :

<http://www.sustainability2010.bayer.com/en/homepage.aspx>

mais aussi sur demande sous format papier. Il est diffusé en interne sur les Intranet du groupe et ainsi à la disposition de l'ensemble des collaborateurs.



## II - Assurer une bonne gouvernance

Au niveau de la France, les points forts de la démarche de Développement Durable se déclinent de la façon suivante :

### 2-1 Un Directeur du Développement Durable de Bayer en France membre de chaque Comité exécutif des différentes entités légales.

Le poste de Directeur DD est créé début 2010. Il s'agit d'un poste à temps plein.

Celui-ci est membre du « Country Council », instance en charge de la gouvernance globale des activités en France. Il peut ainsi intervenir au même niveau que les directeurs opérationnels.

### 2-2- Une valorisation des Bonnes Pratiques au quotidien



#### **BP 1** → Par la rédaction d'un rapport DD France annuel

En 2010, pour la première année un rapport spécifique de Développement Durable France est rédigé par le Directeur Développement Durable

Ce n'est ni une série de chiffres, ni un document international éloigné des préoccupations locales, mais une valorisation des actions menées au quotidien en France.

Ce document est destiné, premièrement en interne pour faire connaître les actions DD menées en France aux collaborateurs du groupe. Des extraits sont communiqués pour des réponses aux appels d'offre et pour participer au dialogue avec les parties prenantes.

Un tel document reprenant les actions en France sera diffusé tous les ans.



**BP 2** → Par la création de la « Pépinière des Talents et des Initiatives », vecteur d'intégration sur le pôle Eurasanté à Loos.

Il y a deux ans, Bayer HealthCare Pharmaceuticals annonce la volonté du groupe de s'impliquer dans le développement économique, culturel et social de la région Nord Pas-de-Calais. Ainsi naît l'idée de la « Pépinière des Talents et des Initiatives » lancée le 18 mai 2010.

Ce **rendez-vous annuel** a pour vocation de présenter les initiatives RSE menées par Bayer HealthCare Pharmaceuticals avec ses partenaires et de soutenir les talents d'acteurs de la région en lien avec son métier et ses valeurs.

Cet engagement de Bayer HealthCare Pharmaceuticals se traduit :

- dans sa politique de gestion des ressources humaines où diversité rime avec performance
- à travers ses initiatives de « prévention santé » à l'attention de ses collaborateurs
- dans son soutien au tissu associatif
- dans ses éco-attitudes.



**2-3 BP 3 Un management collaboratif**

Chez Bayer France, le Développement Durable se décline :

- en interne grâce aux communautés de travail (achats, communication, etc.).
- en externe grâce aux réseaux des associations d'entreprises telles que le LEEM<sup>1\*</sup>, l'EpE<sup>\*\*</sup>, l'UIC<sup>\*\*</sup>.

Les ressources sont structurées par projet et par fonction : achats, relation publique, services généraux.

La maximisation des bonnes pratiques est recherchée à chaque fois que c'est possible pour en étendre leur périmètre, les transposer sur d'autres produits, d'autres processus.

**2-4 L'intégration d'objectifs de Développement Durable au plan d'intéressement**



**BP 4** La prime d'intéressement du personnel intègre le Développement Durable, ce qui le place au croisement de la stratégie de l'entreprise et la politique salariale.

<sup>1</sup> LEEM : Les Entreprises du Médicament  
EpE : Entreprises pour l'Environnement (association)  
UIC : Union des Industries Chimiques



**Développement Durable**  
Module 1 - Développement Durable, Bayer HealthCare

Cette pratique prend une forme très originale au sein de BHP : la division mesure les retombées de la formation du personnel au DD et intègre la performance des collaborateurs en matière de connaissances sur le DD, dans la prime d'intéressement.

Cette formation reprend les grandes étapes du Développement Durable au niveau international, puis chacune des trois composantes – économie, écologie et société – Un quizz est proposé à l'issue de chaque chapitre. Les collaborateurs doivent répondre au questionnaire avec un minimum de 75 % de bonnes réponses pour pouvoir le compléter.

Les résultats sont suivis au jour le jour, et reportés auprès de la Direction des Ressources Humaines. Une partie de l'intéressement est liée au pourcentage des collaborateurs ayant complété le questionnaire.

**Extrait du tableau de suivi du questionnaire d'évaluation de la formation**

	Connectés	Complétés
09-déc	197	108
10-déc	259	145
14-déc	319	188
15-déc	393	265
16-déc	400	267
17-déc	513	401
20-déc	553	457
21-déc	561	464
22-déc	581	485
31-déc	640	552
	74 %	64 %

**III - Respecter les droits de l'homme et valoriser le capital humain**

**3-1 Pourquoi une politique d'égalité femmes/hommes et de parentalité ?**

- En tant que leader français de la contraception, cette politique est au cœur de l'entreprise et de ses produits.
- La volonté de contribuer **à l'évolution des mentalités**

- Le 28 décembre 1967, la loi NEUWIRTH autorisait en France la pilule contraceptive
- L'entreprise, pionnière en la matière, a ainsi contribué à faire évoluer les mentalités sur la position de la femme au sein de la société
- Aujourd'hui encore, Bayer Santé souhaite poursuivre cette démarche en se positionnant comme un accélérateur des changements sociétaux
- Pour remplir une obligation légale (loi n°2006-340 du 23 mars 2006)

Ce volet de politique RH s'inscrit dans une démarche plus globale de diversité. Cette mixité des talents:

- contribue à assurer la possibilité de bénéficier de collaborateurs qui reflètent les clients dans leurs attentes et comportements
- accroît l'innovation et la compétitivité donc la performance de l'entreprise.



#### **BP 5 → Accord du 13 Mai 2009 sur l'égalité F/H**

L'accord a été signé le 13 mai 2009 avec les partenaires sociaux sur la base des axes prioritaires suivants :

- Développer la parité F/H au niveau du recrutement
- Garantir un déroulement de carrière identique entre les hommes et les femmes
- Concilier vie privée et vie professionnelle
- Mettre en œuvre des actions de communication au sein de l'entreprise sur cette démarche pour faire évoluer les mentalités

#### **→ La méthodologie suivie**

- Création d'une commission paritaire de 12 membres
- Analyse de la situation chez Bayer Santé, dans le Groupe et au niveau de la Branche
- Rédaction d'un Livre Blanc
- Propositions concrètes élaborées et présentées aux différentes instances pour aider à la négociation de l'accord
- Suivi de la mise en application et du résultat des différentes mesures par une Commission

#### **→ Principales mesures**

- Développer la parité au niveau du recrutement
- Veiller au respect de l'égalité de traitement tout au long du processus de recrutement interne comme externe
- Rédaction de la charte « égalité professionnelle Femmes-Hommes » (Annexe 2)
- Assurer, dans la mesure du possible, une représentativité équilibrée entre les hommes et les femmes dans les différents métiers de l'entreprise et à tous les niveaux
- Considérer les périodes d'absence en matière de congés maternité, d'adoption et de congés paternité comme du temps de travail effectif pour :
  - La répartition de l'intéressement et de la participation
  - La garantie de bénéficier d'augmentation individuelle
  - La détermination des droits liés à l'ancienneté
  - Le calcul des congés payés et du 13ème mois
- Garantir un déroulement de carrière identique entre les hommes et les femmes.
- Réalisation d'une étude nommée « Manager au Féminin » afin d'identifier les freins à l'évolution des femmes.
- Prise en compte des contraintes familiales pour l'accès à la formation (prise en charge des frais de garde des enfants).
- Permettre aux femmes de relancer leur carrière, après leur congé de maternité, d'adoption ou parental, en bénéficiant d'actions de formation de longue durée.
- Engagement de l'entreprise à promouvoir des périodes de professionnalisation, notamment, pour les femmes ou les hommes reprenant une activité après une longue absence dans le cadre d'un congé maternité, parental d'éducation ou d'adoption.



**Respecter le principe « à travail égal, salaire égal » entre les femmes et les hommes** dès leur entrée dans la société et suppression des écarts non justifiés entre les rémunérations des hommes et des femmes :

En 2008, un **écart de salaires de 6 à 8%** est constaté entre les hommes et les femmes à compétences équivalentes. Une analyse a révélé que les femmes en congé maternité ou congé parental ne bénéficient pas de la révision annuelle de leur salaire. Seule fonctionne l'augmentation automatique. Après la naissance de plusieurs enfants, elles se trouvent défavorisées. Une augmentation forfaitaire sur 2 ans avec une enveloppe dédiée dans le cadre de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) est accordée aux femmes ayant eu une grossesse depuis leur arrivée dans la société (2% par enfant dans la limite de 6%, pour les maternités intervenues avant l'accord).

**RESULTATS**

**Résultat 2011 : l'écart entre les rémunérations passe à moins de 2%.**

#### **Communication sur l'égalité F/H au sein de l'entreprise**

- Diffusion de la Charte sur l'égalité professionnelle signée par les membres de la Direction auprès de l'ensemble des salariés
- ½ journée de sensibilisation des managers par le biais du « théâtre à la carte » sur l'égalité femmes/hommes
- Diffusion d'une brochure à l'ensemble des salariés
- Création d'une plaquette relative au congé maternité
- Campagne de photos dans le hall d'entrée du siège : une initiative originale et fédératrice : une exposition de photos des collaborateurs et de leurs enfants prises par Gérard Tordjman est proposée dans les murs du siège à Eurasanté



#### **BP 7 Concilier vie privée et vie professionnelle**

Favoriser le juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée en aidant les parents à gérer les imprévus familiaux ou professionnels :

- Aménagement du temps de travail pendant la grossesse
- Places de parking réservées aux futures mamans
- Autorisations spéciales d'absences liées à la paternité afin de permettre au futur père d'assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse de la future maman.
- **« accompagnement cocooning » : dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein.**

Accompagnement spécifique pour mieux définir le projet professionnel, bien préparer l'arrivée de l'enfant et le retour de la collaboratrice ou du collaborateur : permettre à la collaboratrice de partir l'esprit tranquille et de réintégrer l'entreprise dans les meilleures dispositions en trouvant un équilibre entre vie professionnelle et familiale. Cet accompagnement est utilisé dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Plus d'une quarantaine de mamans ont participé en tout ou partie à ce programme.

« Si l'arrivée d'un enfant est source de grandes joies, il est aussi générateur de stress, même pour une 2ème grossesse ! Réticence à laisser ses assistants pendant le congé maternité, peur de ne pas se sentir à sa place à son retour, remise en question de l'évolution de sa carrière, réflexion sur un aménagement du temps de travail... autant d'appréhensions d'une maman. Une dizaine de séances avec un consultant externe permet de relativiser les craintes, de déculpabiliser et de définir les envies professionnelles. Bayer HealthCare Pharmaceuticals est vraiment à l'écoute et aux petits soins de ses collaborateurs ! » (témoignage d'une jeune maman).

- 10 berceaux sont réservés chez « Kidilys » et « Le petit bois charmant de Nathan », deux crèches sur le site d'Eurasanté, pour accueillir les enfants de collaborateurs de Bayer HealthCare Pharmaceuticals.

- Accord sur le Temps partiel : accès au temps partiel des parents de jeunes enfants
- Congés rémunérés pour les mères / pères pour enfant malade de moins de 12 ans, dans la limite 6 jours par an
- Autorisation d'absence au titre de la rentrée scolaire
- **L'accompagnement « Papa-Poule »**

Mais les hommes ne sont pas en reste !

Objectif : aider les collaborateurs à s'épanouir dans leur rôle de père en proposant notamment des cours de puériculture, de développement personnel ou des activités communes « papa-maman-bébé » comme des séances de baby-gym, bébés nageurs...

**Bayer Santé souhaite accompagner ce changement** en permettant aux papas qui le souhaitent de jouer un rôle encore plus actif dans la vie familiale.

Nos prochaines échéances :

- faire progresser la réflexion sur le rôle des pères dans l'éducation de leurs enfants
- communiquer sur l'accompagnement « papa poule »
- distribuer une brochure « Etre (futur) papa »

- **Priorité aux conférences téléphoniques et visioconférences**

pour limiter les déplacements professionnels dans la mesure du possible

- **Engagement des managers à fixer les horaires des réunions** permettant la conciliation vie privée / vie professionnelle

### 3-2 Les seniors



**BP 8** Bayer HealthCare Pharmaceuticals mise sur une nouvelle préoccupation « **le plaisir de travailler après 50 ans** ». Elle cherche à maintenir ses collaborateurs plus heureux et plus longtemps dans leur emploi. Elle se tourne vers ses salariés seniors, met en place un accord GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) et bâtit **un plan senior**.

A 45 ans, chaque collaborateur bénéficie de 3 bilans : professionnel, patrimonial et médical. 239 personnes sont concernées

Le collaborateur construit alors un projet de « fin de carrière » reposant davantage sur l'expertise et un « reporting » plus mûre. Il bénéficie de congés formations pour le mettre en œuvre.

### 3-3 Bien être et santé des salariés



**BP 9 LE TELETRAVAIL : 40 collaborateurs sont concernés (commuting):**

Cette initiative a été mise en place suite au transfert du siège de Bayer santé → sur le site de Loos. Pour aider les salariés pour qui le déménagement posait un problème.

L'évaluation de la faisabilité du télétravail s'est faite au niveau de la Direction selon 4 axes :

1. matériels et installations : ADSL, ordinateur, ... pour bien distinguer l'espace personnel du professionnel
2. nature du travail des personnes concernées
3. profil psychologique + profil de carrière des personnes concernées
4. lien avec le N+1 des personnes concernées : obligation de réunion d'équipe mensuelle

Bilan : avant le déménagement, seules 10 personnes étaient concernées par le télétravail. Il y a eu un pic avec 80 personnes en 2009, ce nombre s'est aujourd'hui stabilisé autour de 40.

Le télétravail est bénéfique pour ceux dont la famille réside loin de Lille.

Il permet l'économie d'émissions de CO<sub>2</sub>.

D'autre part il a été proposé aux parents, afin d'adapter leurs horaires à leurs contraintes familiales.

### → Dépistage préventif de l'hypertension artérielle

Pionnier de l'innovation thérapeutique en cardiologie, Bayer HealthCare Pharmaceuticals prône et soutient les actions de l'association HTA Vasc (« mieux comprendre pour mieux se soigner »). Il proposera un dépistage d'hypertension artérielle aux collaborateurs de son siège social d'Eurasanté le 20 mai prochain. Cela, sur la base du volontariat et d'une confidentialité absolue. Les personnes dépistées sont ensuite adressées à leur médecin généraliste.



#### **BP 10** → Cadre de travail agréable et vie des collaborateurs facilitée:

- Un restaurant d'entreprise dimensionné pour 400 repas/ jour, aux couleurs très " pop ". Priorité aux produits régionaux et issus du commerce équitable.
- Des machines à café à chaque étage des 3 bâtiments au sein de zones de détente. Idéal pour une petite pause entre collègues. Les boissons chaudes sont délivrées gratuitement et à volonté !
- Une salle de sports équipée de diverses machines (rameurs, vélos...), de douches et de casiers, dont la gestion quotidienne est assurée par le Comité d'Entreprise.
- Une infirmerie avec la présence permanente d'un médecin du travail ou d'une infirmière.
- Une conciergerie facilite le quotidien du personnel.
- Réservation possible de 10 berceaux au sein d'une crèche inter entreprises

## IV- Respecter les intérêts des clients et des consommateurs



#### **BP 11** Chez les clients

Bayer Schering Pharma contribue au **tri des déchets chez les radiologues**.

Collaboration de Bayer HealthCare Pharmaceuticals, les fournisseurs et SITA pour réduire les pollutions produites par l'incinération des déchets. Travail de recherche en amont sur le bon usage du produit.

#### **Chez les patients**

Bayer HealthCare Pharmaceuticals est impliqué dans le traitement de l'hémophilie. Il facilite la **récupération des seringues** dont les hémophiles font une grande consommation et qui sont très dangereuses si elles sont jetées dans nos poubelles. Ce procédé de récupération par une infirmière payée par le laboratoire permet de fidéliser le client et donc d'être économiquement profitable pour l'entreprise tout en préservant l'environnement.

## V- Préserver l'environnement



**BP 12** Depuis 1990, Bayer SAS a réduit de plus de 60% ses rejets directs de gaz à effet de serre. Bayer est parvenu à ce résultat en modifiant ses procédés, en mettant en œuvre les technologies les plus modernes, en fermant d'anciennes unités et en se dotant de nouvelles centrales électriques fonctionnant non plus au charbon mais au gaz.

Aujourd'hui, Bayer SAS s'est donné comme objectif de réduire l'émission des gaz à effet de serre de manière significative entre 2005 et 2020 de 5% pour l'activité Médicaments.



#### **5-1- BP 13** Construire un Siège HQE à Loos (59)

Le bâtiment de Loos répond aux critères Haute Qualité Environnementale, avec une attention toute particulière portée sur la consommation d'énergie.

Economies d'énergie du bâtiment :

- Gaz -28%,
- Eau -9 %,
- Electricité - 3 %,
- 40 m<sup>2</sup> de panneaux solaires pour une production en 2009 de 18.529 kWh



## 5-2- **BP 14 Evaluer le Bilan Carbone**

Au niveau France, le Bilan Carbone® est évalué en 2009.

Les efforts portent d'abord sur les 2 axes suivants : déplacement travail domicile et transport de marchandises.

Le premier pas de l'entreprise dans cette démarche est la négociation entre la Direction et les organisations syndicales de l'accord sur l'intéressement 2008-2011 qui intègre un nouveau critère : le Développement Durable.

### → **Sensibilisation à l'environnement pour motiver les collaborateurs à changer leur comportement**

**Une session d'E-learning** sur le Développement Durable

Grenelle de l'environnement, sommet de Rio..., leur est proposée avec un contrat d'intéressement financier s'ils réussissent un test de connaissances après la formation.

En appui de cette formation, différentes actions touchant le quotidien sont mises en place avec des résultats palpables :

.Réduction du nombre d'imprimantes : 189 retirées, 28 imprimantes installées (1 pour 4 personnes) et paramétrées recto/verso.

.Tasses en céramique (Mugs) : Economie de 150 000 gobelets /an = 1,5 Tonne de plastique.

.Recyclage des ordinateurs et des téléphones: 415 ultraportables, 125 PC de bureau, 240 PC portables.

.Tri sélectif : En un an, 19 000 kg de papier /cartons recyclés, 250 kg de bouteilles plastiques, 75 kg de piles, 175 kg cartouches imprimantes vides.

.Achat du mobilier en Belgique (Tournai) d'où une réduction des transports et utilisation de bois locaux.

## **VI - L'Engagement Sociétal : Conjuguer les intérêts de l'entreprise et l'intérêt général**

Bayer HealthCare Pharmaceuticals s'implique dans la Cité et aide la région Nord Pas de Calais à se dynamiser dans le domaine sociétal par la « pépinière des talents » (**cf BP 2 page 12**)



- 1- **BP 15** Bayer HealthCare Pharmaceuticals soutient les garants de la santé de demain en stimulant la créativité **des jeunes générations de chercheurs et médecins**. Elle contribue à la concrétisation de leurs projets, détecte les plus hauts potentiels, et les initie à son savoir-faire.

Bayer HealthCare Pharmaceuticals apporte son soutien aux **2 facultés de médecine de Lille** :

- L'Université Catholique : Le projet de recherche d'une équipe d'étudiants a retenu l'intérêt du laboratoire. Le projet prometteur sur le cryptosporidium mérite d'être financé pour qu'il se réalise.

- L'Université de Lille II : Dans l'optique d'encourager l'excellence, Bayer HealthCare Pharmaceuticals a décidé de récompenser financièrement le talent du major de promo.

Du 24 au 26 juin 2010, les 25 étudiants les plus talentueux des facultés de médecine de France et de pharmacie de Lille découvrent sur le terrain le savoir-faire de Bayer HealthCare Pharmaceuticals.

2 - **Bayer HealthCare Pharmaceuticals a aidé**, à hauteur de 100 000 €, **le CHRU de Lille à se doter de l'IRM 3 Telsa** qui bouleverse la recherche clinique dans les domaines des neurosciences et de la cancérologie. L'objectif est de rechercher des marqueurs diagnostiques précoces des maladies neurodégénératives (maladie d'Alzheimer, de Parkinson, sclérose en plaques...) et de certaines maladies psychiatriques (schizophrénie) afin d'optimiser la prise en charge thérapeutique des patients.

### 3 - L'implantation de Bayer HealthCare Pharmaceuticals à Eurasanté a :

- conforté son statut de pôle d'excellence.
- accéléré la mise en place de services (transports en commun, Liane 2, crèches...).
- développé la coopération scientifique (réunions régulières avec les entreprises du pôle, renforcement des relations avec l'Institut Pasteur et de la faculté catholique de Lille...)



4 - **BP 16 Bayer collabore avec l'ARS Nord-Pas de Calais** (Agence Régionale de Santé) : nouvellement créée avec la réforme nationale du système de santé, elle est un élément clé pour définir et mettre en œuvre les **bonnes pratiques en santé publique**. Une Direction spécifique a été mise en place au sein de Bayer HealthCare Pharmaceuticals pour accompagner ces évolutions au niveau des différentes régions de France.



### 5- **BP 17 Implication dans l'insertion en Entreprise de jeunes diplômés:**

Dans la continuité de sa politique de **diversité**, Bayer a développé un partenariat avec Réseau Alliances pour accompagner des jeunes diplômés d'origine étrangère dans leur recherche d'emploi. Ceci dans le cadre des **Groupes de Dynamique d'Embauche : GDE**.

Aider des jeunes français, diplômés de l'enseignement supérieur, issus de l'immigration, répond à une idée forte : promouvoir ces jeunes au sein des emplois d'encadrement, c'est construire un accélérateur de l'intégration.

Ces jeunes cumulent les difficultés: ils ont généralement ni expérience ni réseau.

Cet accompagnement GDE concerne à chaque fois 7 jeunes de moins de 30 ans sujets à discrimination.

- Ils sont suivis en groupe, en entreprise par le DRH et un animateur d'Alliances.
- et suivis individuellement par un accompagnateur.

Le travail collectif se fait chez Bayer au cours de 6 déjeuners de 2 heures. Sont présents, les jeunes, le DRH de l'entreprise et l'animateur Réseau Alliances. Ces rencontres sont préparées par les jeunes avec leur accompagnateur individuel, en l'occurrence des **collaborateurs de Bayer** qui les suivent durant 9 mois à raison d'un rendez vous tous les 15 jours minimum.

**56 h d'implication des collaborateurs**

**En 6 mois 5 jeunes sur 7 sont déjà insérés dans le monde de l'entreprise**



6 - **BP 18** Bayer HealthCare Pharmaceuticals, conscient des **vertus thérapeutiques du sport**, qui prône par ailleurs le dépassement de soi, soutient le marathon de la braderie de Lille, avec en 2011 un stand de prévention des maladies cardio-vasculaires.

7 - Bayer HealthCare Pharmaceuticals veut garder l'historique des métiers de la santé, en exposant et expliquant au grand public le travail des apothicaires, précurseurs des pharmaciens, qui préparaient et vendaient des médicaments pour les malades. C'est pourquoi, en tant que mécène **du Musée de Plein Air de Villeneuve d'Ascq**, ils ont contribué au démontage et montage de l'apothèque, fait des legs d'objets et apporté leurs conseils pour la scénographie de la collection.

8 - Le 29 avril 2010, a été initiée par Bayer HealthCare Pharmaceuticals **une collecte de jouets** auprès de ses collaborateurs ainsi que des entreprises du Parc Eurasanté. 430 jouets ont été récupérés. Ils sont distribués par l'association Ludopital pour redonner un peu de joie aux enfants hospitalisés

9 - Dans le cadre du déménagement et du regroupement des entités Bayer de Paris et Schering de Lys-lez-Lannoy sur le site d'Eurasanté, Bayer HealthCare Pharmaceuticals, par l'intermédiaire de l'IRD, a fait **don de mobiliers** à différentes PME de la région. : 426 armoires, 275 bureaux, 610 chaises, 130 tables, 80 caissons.

10- Bayer souhaite **accompagner** l'immense **projet urbain qu'est Humanité**, porté par l'Université Catholique de Lille et LMCU. Il s'associe à la création du pôle médico-social universitaire : « Handicaps, Dépendance et Citoyenneté ».

11- Bayer s'implique dans le projet de construction d'une nouvelle maison familiale Hospitalière à Lille.

12- **Bayer incite ses salariés à recycler leurs téléphones portables** usagés avec les Ateliers du Bocage et à donner leur matériel informatique devenu obsolète pour être recyclés pour des personnes défavorisées avec l'entreprise ATF Gaia.

## VI- FACTEURS CLES DU SUCCES

- Le positionnement de la fonction de Directeur du Développement Durable au sein des instances de gouvernance
- Le rôle de catalyseur de la direction du Développement Durable et aussi très participatif au niveau des collaborateurs
- La démarche pragmatique, par étape, selon le mode apprentissage échec/succès.
- La valorisation de tout ce qui est fait au quotidien.
- La recherche de changement des comportements à tous les niveaux de la hiérarchie
- La diffusion des bonnes pratiques auprès de l'ensemble des collaborateurs

## VII - MOYENS MIS EN ŒUVRE

Humains : Création de la fonction de Directeur du développement Durable en 2010  
6 personnes dédiées à la fonction Développement Durable pour les activités en France.

Matériels : en fonction des projets (Imprimantes, Distributeurs de boissons, panneaux solaires, chaudière, ...)

Financiers : 1.800.000 euros (budget consacré au Développement Durable et à la RSE pour les activités en France)

### Annexes :

**La charte environnementale de Bayer Santé**  
**La charte égalité Femme/Homme**

Propos recueillis auprès de  
Luc DERACHE , DRH  
Dominique GUINET, Directeur du Développement Durable  
Stéphanie GORRE – MATILLON, Responsable  
Communication  
Georges COUTANT, Internal Control System Manager

Par Christiane DUTILLEUL, Conseillère rédactrice  
Accompagnée de Marie-Madeleine CARPENTIER  
Responsable Bonnes Pratiques Réseau Alliances

Annexe 1

Charte environnementale

Bayer HealthCare  
Bayer Schering Pharma



## Charte environnementale Bayer Santé 2009

**Notre principe « Bayer : Science for a better life » constitue la base de notre charte environnementale**

Ce principe, « Bayer: La science au service de la vie », résume la vision, la stratégie et les valeurs du groupe. Ce principe s'applique à l'ensemble des employés du groupe Bayer. Notre charte environnementale exprime notre engagement en matière de développement durable et notre rôle en tant qu'entreprise citoyenne.

***Bayer contribue à une utilisation responsable des ressources naturelles***

Depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle, le groupe Bayer accorde une grande importance à la protection de l'environnement et des ressources naturelles. Nous sommes constamment en recherche de solutions responsables alliant la croissance avec une utilisation raisonnable des ressources environnementales et une gestion des déchets. Nous mettons nos expertises technologies et notre capacité d'innovation au service d'une bonne gestion de notre environnement. A ce titre ;

- Nous avons adhéré en 2008 au « CEO Water Mandate » du Pacte mondial des Nations Unies pour améliorer **la gestion de l'eau** en coopération avec la communauté internationale. Nos produits et services apportent déjà une contribution majeure à la gestion efficace de l'eau et au contrôle de la pollution de l'eau dans de nombreuses régions du monde. Nous sommes attachés à réduire le volume des eaux usées dans nos processus de production, à augmenter constamment la quantité d'eau que nous recyclons et à optimiser notre système de gestion des eaux usées.
- Le groupe Bayer se conforme à des normes de santé, de sécurité, de protection environnementale et de qualité uniformes de haut niveau. Des **systèmes de gestion HSEQ** ont été mis en place dans tous les sous-groupes et sociétés de service, et ce conformément aux normes internationales en vigueur (voir tableau ci dessous). Les données HSE sont regroupées par le biais du système d'information des sites à l'échelle du groupe BaySISe. À travers la mise à jour et l'extension continues des directives HSEQ, ainsi que la conduite d'audits internes, chaque unité fonctionnelle garantit que ses systèmes de gestion répondent aux exigences spécifiques.

Bayer Santé SAS - Direction du Développement Durable

Charte environnementale

Bayer HealthCare  
Bayer Schering Pharma



Sites de production de Bayer avec certifications et audits (en %)		
	2007	2008
Certification ISO 14001 ou validation du respect des normes EMAS	33	34
Système de gestion HSE basé sur d'autres normes externes*	10	21
Certification OHSAS 18001	8	8
Sites possédant un système de management HSE audité par Bayer	64	77

- Nous procédons à une analyse **la gestion du cycle de vie des produits** Nous considérons la sécurité et la compatibilité de nos produits comme étant des priorités fondamentales dans tous les secteurs et tous les pays où nous sommes présents. Par conséquent, nous inspectons et surveillons tous les produits Bayer dans les applications que nous connaissons en termes de risque potentiel pour la santé, la sécurité, l'environnement et la qualité (HSEQ). Nos activités de gestion responsable des produits couvrent toute la chaîne de valeur. Depuis 1994, nous contribuons à l'initiative « Responsible Care » de l'industrie chimique et pharmaceutique.

- Le « **Programme climat** » est un dispositif clef de notre engagement .Ce programme a pour objectif

- o D'une part de réduire l'émission de gaz à effet de serre entre 2005 et 2020 de 5% pour le sous group BHC, 15% pour le sous groupe BCS et 25% pour le sous groupe BMS.
- o D'autre part d'effectuer des investissements en R&D à hauteur de 1Milliard € dans le secteur de la protection de l'environnement
- o Enfin d'appliquer les critères relatifs au climat dans les études d'impact environnemental de la procédure d'investissement.

- Le groupe Bayer met en œuvre un **programme de conception et de gestion de bâtiment** centrée sur l'analyse des processus pour obtenir une meilleure gestion des ressources environnementales. Ce programme « EcoCommercial Building » est un programme intégré visant à la conception de bâtiments à émissions nulles ou faibles. Le but est de rapprocher les entreprises contribuant à la même chaîne de valeur et de fournir à celles qui sont chargées des projets de bâtiments commerciaux et publics un concept de construction intégrée à la fois durable, respectueux de l'environnement et d'un bon rapport coût-efficacité. Nos matériaux d'isolation de haute qualité, constructions plus légères et matières premières pour revêtement aqueux sont idéales pour ces marchés nouveaux et en pleine croissance. le centre de soins pour enfants CropScience de Bayer à Monheim, en Allemagne, est un exemple d'EcoCommercial Building.

- Différents **indices internationaux** permettent d'évaluer et de comparer notre engagement et nos réalisations en matière de développement durable :

Bayer Santé SAS - Direction du Développement Durable

Charte environnementale

Bayer HealthCare  
Bayer Schering Pharma



\* indice mondial de développement durable du Dow Jones depuis 1999.

-En 2009, le groupe Bayer a été classé au premier rang mondial de l'indice CDLI (Carbon Disclosure Leadership Index). Bayer est la seule société chimique et pharmaceutique européenne ayant été retenue cinq fois consécutives dans le CDLI.

- Des informations détaillées sur nos scores et classements actuels peuvent être trouvées sur notre site web <http://www.bayer.com/en/ratings-ranking-awards.aspx>

- Le groupe Bayer effectue un suivi des indicateurs clefs d'impact environnemental

Indicateurs			
Catégorie	Indicateur clé de performance	2007	2008
Utilisation de ressources	Utilisation d'énergie (en pétajoules)	85,3	82,8
	Utilisation d'eau (en millions de m <sup>3</sup> /jour)	1,23	1,20
Émissions	Émissions directes de gaz à effet de serre (équiv. CO <sub>2</sub> en millions de tonnes métriques)****	4,44	4,00
	Émissions indirectes de gaz à effet de serre (équiv. CO <sub>2</sub> en millions de tonnes métriques)****	3,71	3,57
	Émissions de VOC (en 1 000 tonnes métriques p.a.)	2,87	3,16
	Phosphore total dans les eaux usées (en 1 000 tonnes métriques p.a.)	0,99	0,78
	Carbone organique total (COT) dans les eaux usées (en 1 000 tonnes métriques p.a.)	1,77	1,59
	Azote total dans les eaux usées (en 1 000 tonnes métriques p.a.)	0,68	0,67
Déchets	Déchets dangereux générés (en 1 000 tonnes métriques p.a.)	342	365
	Déchets dangereux enfouis (en 1 000 tonnes métriques p.a.)	101	81
Incidents enregistrables	Nombre d'accidents de transport p.a.	10	10
	Nombre d'incidents environnementaux et d'environnements causant des dommages p.a.	3	9

Charte environnementale

Bayer HealthCare  
Bayer Schering Pharma



**L'application de la charte environnementale pour la société Bayer Santé**  
**Objectifs 2009**

***Bilan carbone***

Elaboration d'un bilan Carbone selon les critères de l'ADEME

***Parc Autos***

Homologation de véhicules moins polluants.

Réduction de 20 % des émissions d'ici 2012

***Distribution***

Optimisation des plateformes Logistique

***Parc d'impression***

Optimisation du parc d'imprimantes et des consommables

***Achats***

Intégration de la composante Environnement & développement Durable dans nos appels d'Offre

Bayer Santé SAS - Direction du Développement Durable

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive mark.

Charte environnementale

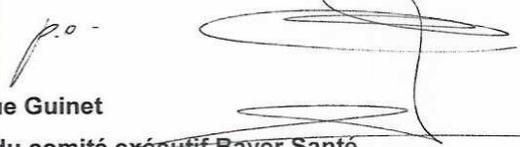
Bayer HealthCare  
Bayer Schering Pharma



**Nouveau Bâtiment division Bayer Schering Pharma à Eurasanté, Loos.**

<b>Relation du bâtiment avec son environnement immédiat</b>
Aménagement de la parcelle pour un développement urbain durable
Qualité d'ambiance des espaces extérieurs pour les usagers
Impacts du bâtiment sur le voisinage
<b>Gestion de l'eau</b>
Réduction de la consommation d'eau potable
Optimisation de la gestion des eaux pluviales
<b>Gestion des déchets d'activité</b>
Optimisation de la valorisation des déchets d'activité
Qualité du système de gestion des déchets d'activité
<b>Maintenance – Pérennité des performances environnementales</b>
Maintien des performances des systèmes de chauffage et de rafraîchissement
Maintien des performances des systèmes de ventilation
Maintien des performances des systèmes d'éclairage
Maintien des performances des systèmes de gestion de l'eau
<b>Qualité sanitaire des espaces</b>
Maîtrise de l'exposition électromagnétique
Création des conditions d'hygiène spécifiques
<b>Qualité sanitaire de l'air</b>
Garantie d'une ventilation efficace
Maîtrise des sources de pollution
<b>Qualité sanitaire de l'eau</b>
Qualité et durabilité des matériaux employés dans le réseau intérieur
Organisation et protection du réseau intérieur
Maîtrise de la température dans le réseau intérieur
Maîtrise des traitements anticorrosion et antitartre

Loos, le 16 février 2009

  
Dominique Guinet

Membre du comité exécutif Bayer Santé

Directeur du Redéploiement et du Développement Durable



Annexe 2

## CHARTRE EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES AU SEIN DE BAYER SANTE

Cette charte reprend les grands principes directeurs qui ont guidé notre négociation.

Elle a pour objet d'affirmer qu'au-delà de l'application des règles légales et de l'accord professionnel de branche de l'industrie pharmaceutique du 12 juillet 2004 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Bayer Santé s'engage sur les principes suivants :

- **Respecter le principe d'égalité de traitement** entre les femmes et les hommes tout au long du processus de recrutement.
- **Assurer une représentativité équilibrée** entre les femmes et les hommes dans les différents métiers de l'entreprise.
- **Promouvoir l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle** des femmes et des hommes en veillant particulièrement à ce que la parentalité (grossesse, congé maternité, parental ou d'adoption) ne constitue pas un frein à l'évolution professionnelle et salariale.
- **Prendre en compte la parentalité au sein de l'entreprise** en facilitant la conciliation de la vie professionnelle avec la vie personnelle des salariés-parents et en mettant en place des mesures spécifiques destinées aux parents.
- **Garantir un égal accès aux postes à responsabilités** fondé uniquement sur les compétences, l'expérience, la performance et les qualités professionnelles.
- **Respecter l'égalité de rémunération** à compétences, qualification, formation, expérience professionnelle et performances égales, entre les femmes et les hommes dès leur entrée dans notre société.
- **Assurer une égalité des chances** dans le développement de la carrière de chaque collaborateur, avec le même droit à la formation pour les femmes comme pour les hommes.
- **Permettre aux femmes et aux hommes de relancer leur carrière**, après leur congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein, en priorisant leur accès à des actions de formation.
- **Sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise**, internes et externes, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour faire évoluer durablement les mentalités et afin d'en assurer l'application au quotidien.
- **Etablir un bilan annuel des actions** mises en œuvre pour mesurer les évolutions au cours de l'année.