



Egalité professionnelle
femmes hommes
au sein de **BAYER SANTE**

Egalité professionnelle **femmes** hommes

au sein de **BAYER SANTE**

Les valeurs du groupe Bayer et ses engagements en matière de responsabilité sociale témoignent de notre attachement au principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Valoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes c'est reconnaître l'enjeu capital de bénéficier d'une mixité de talents, facteur d'équilibre social et d'efficacité économique pour notre entreprise. Compte tenu de nos produits, de nos clients ou de notre positionnement sur le marché, l'intégrer dans notre stratégie c'est assurer la compétitivité de notre entreprise à long terme.

L'accord d'entreprise signé le 13 mai dernier témoigne également de la volonté de notre entreprise d'instituer une politique innovante en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en se positionnant comme un accélérateur des changements sociétaux.

Cependant, la Direction et les Partenaires Sociaux, signataires de l'accord reconnaissent que l'action de l'entreprise ne peut à elle seule suffire à tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, l'ensemble de ses acteurs doit être impliqué dans cette démarche afin que les mesures mises en œuvre puissent être à la hauteur de ses ambitions.

Vous trouverez dans cette brochure la Charte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les principales mesures de l'accord signé le 13 mai dernier, qui seront, par ailleurs, prochainement disponibles sur Proxima.

Charte

Egalité 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.

1

Respecter le principe d'égalité de traitement

entre les femmes et les hommes tout au long du processus de recrutement.

Bayer Santé s'engage à respecter une stricte égalité de traitement tout au long du processus de recrutement interne comme externe. Ce processus se fonde uniquement sur les compétences requises, la qualification et l'expérience des candidats qu'ils soient femmes ou hommes.

Ce principe se traduit par les mesures concrètes suivantes :

- **Aucune information d'ordre personnel ne sera demandée** lors des entretiens, si elle n'a aucun lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.
- **Aucun stéréotype lié au sexe** ne sera véhiculé dans nos offres d'emploi ni tout au long du processus de recrutement.
- **Remise de la charte sur l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes à nos partenaires externes chargés du recueil et du traitement des candidatures.
- **Sensibilisation de tous les managers de Bayer Santé et de l'équipe Ressources Humaines.**



2

Assurer une représentativité équilibrée

entre les femmes et les hommes dans les différents métiers de l'entreprise.

Constatant que certains métiers sont fortement féminisés ou masculinisés, que cette situation résulte en partie d'un phénomène culturel et plus particulièrement de stéréotypes féminin et masculin, Bayer Santé s'engage à porter une attention toute particulière visant à tenter de rétablir un équilibre au sein de ces métiers, à compétences, expérience et qualifications équivalentes.

Pour cela les mesures suivantes seront mises en oeuvre :

- **Demandes expresses aux partenaires de placement** (cabinet de recrutement, intérim, Pôle Emploi...) de présenter à l'entreprise, en tenant compte des candidatures reçues et des contraintes du marché du travail, des candidatures des deux sexes, dans une proportion équivalente.
- **Introduction dans les contrats signés** avec les cabinets de recrutement extérieurs d'un paragraphe destiné à faire garantir le respect de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3

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.

La vie de famille ne saurait constituer un frein à l'évolution professionnelle.

Ce principe se traduit par les mesures concrètes suivantes :

Concernant les congés de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation

- **Envoi d'une plaquette sur les droits de la collaboratrice** dans les 8 jours de la déclaration de grossesse faite auprès de l'entreprise.
- **Entretien** avec un membre de la Direction des Ressources Humaines et le manager avant le départ en congé et à la reprise de l'activité afin de préparer la réintégration.
- **Dès 4 mois révolus de grossesse, possibilité d'aménagement du temps de travail** (après avis du médecin du travail et sur la base du dossier médical), qui pourra prendre la forme :
 - d'une réduction du temps de travail quotidien d'une heure, voire, une organisation intégrant du télétravail (pour les sédentaires),
 - d'une réduction du nombre de contacts (1 contact par jour) ou d'une adaptation provisoire du secteur jusqu'au congé de maternité (pour les itinérants).
- **Autorisations d'absences rémunérées** pour assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse et aux suites d'accouchement.
- **Places de parking réservées aux futures mamans** près de l'entrée sur le site d'Eurasanté.
- **Accompagnement spécifique et innovant** proposé avant le départ pour mieux définir le projet professionnel et bien préparer l'arrivée de l'enfant. Baptisé « Accompagnement cocooning », cet accompagnement est réalisé par un consultant externe (cf. ci-dessous).

Accompagnement cocooning

dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein



L'arrivée d'un enfant est source de grandes joies et bonheurs mais aussi générateur de stress car impliquant des changements majeurs dans la vie d'une femme, d'un homme... d'un couple. L'objectif de l'« Accompagnement cocooning » est de permettre à la collaboratrice, ou au collaborateur, de partir l'esprit tranquille et de réintégrer l'entreprise dans les meilleures dispositions en trouvant un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle/familiale. Cet accompagnement sera réalisé dans le cadre du Droit Individuel à la Formation.

Concernant la paternité

Afin de neutraliser les stéréotypes fortement ancrés du rôle du père dans la sphère familiale, et persuadée que l'égalité professionnelle repose aussi sur un équilibre des responsabilités liées à la parentalité, Bayer Santé prévoit un certain nombre de mesures destinées spécifiquement aux pères.

- **Envoi d'une plaquette d'informations sur la paternité.**
- **Autorisations spéciales d'absence d'une heure ou 1 contact de moins** (pour le terrain) afin de pouvoir assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse de la future maman ou afin d'assister aux cours prénataux (sur justificatif).
- **En cas de prise du congé de paternité** simultanée avec le congé pour événement familial lié à la naissance, la durée totale de l'absence indemnisée est portée à 15 jours calendaires.
- **Un parcours spécifique baptisé « Accompagnement Papa Poule »** a été créé afin d'accompagner les futurs papas, qui le souhaitent, et de leur permettre de mieux appréhender leur paternité (cf ci-dessous).



Accompagnement Papa-Poule pour les futurs papas

Cet accompagnement a été mis en place afin que les futurs papas-collaborateurs trouvent leur place et qu'ils s'épanouissent dans leur nouveau rôle de père.

Une démarche individualisée leur sera proposée : un accompagnement et/ou formation tels que cours de puériculture, développement personnel... et/ou activités communes « papa-maman-bébé » : séances de baby-gym, bébés nageurs... mais également une possibilité d'échanger avec un consultant extérieur.

Cet accompagnement sera réalisé dans le cadre du Droit Individuel à la Formation.

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.

L'entreprise réaffirme son engagement à favoriser le juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Pour cela les mesures suivantes seront mises en oeuvre :

- **Organisation des réunions et des sessions de formation** dans des créneaux horaires permettant la conciliation vie privée / vie professionnelle (en privilégiant dans la mesure du possible les conférences téléphoniques et visioconférences).
- **Utilisation des jours épargnés sur le Compte Epargne Temps** (CET) pour des raisons liées à la parentalité (par exemple : lors d'un congé parental à temps partiel, afin de compléter sa rémunération), la maladie, l'accident, le handicap des proches.
- **Abondement**, dans des conditions qui restent à définir dans le cadre de la négociation sur le Compte Epargne Temps, de certains congés liés à la parentalité.
- **Octroi de 3 jours de congés rémunérés pour enfants malades** par an (enfants de moins de 12 ans et sans condition d'âge pour les enfants handicapés). Non utilisés, ces jours pourront être reportés sur l'année suivante dans la limite d'un crédit de 6 jours et sur présentation d'un certificat médical.
- **Accès au temps partiel des parents de jeunes enfants**. Les conditions exactes seront définies lors de la négociation qui aura lieu sur ce thème.
- **Réservation de 10 berceaux au sein d'une crèche interentreprises** sur le site d'Eurasanté.
- **Jours supplémentaires pour événements familiaux** pour la famille proche dans le cadre du décès du conjoint, du partenaire d'un Pacs, d'un enfant, du père, de la mère, des grands parents, beaux-parents, belle-fille et beau-fils.

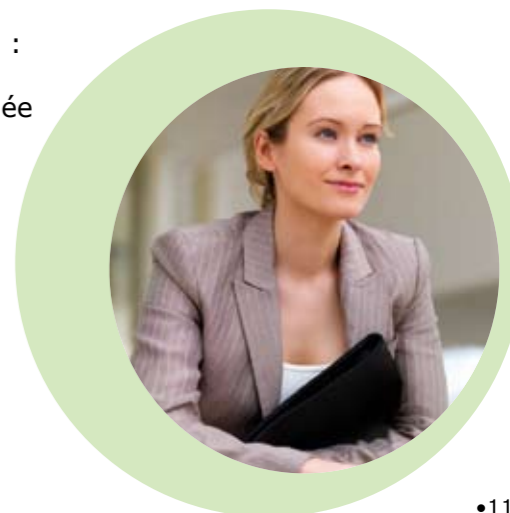
Garantir un égal accès aux postes à responsabilités fondé uniquement sur **les compétences, l'expérience, la performance et les qualités professionnelles.**

Bayer Santé entend favoriser une proportion équilibrée entre les femmes et les hommes aux postes à responsabilités et affirme sa volonté d'accroître la présence des femmes dans les instances de direction.

Toutefois, l'évolution ne pourra se faire que dans la mesure où les collaboratrices ou collaborateurs concerné(e)s seront volontaires et motivé(e)s pour évoluer.

Cette volonté se traduit par les mesures concrètes suivantes :

- Une étude nommée « **Manager au Féminin** » a été menée par un consultant extérieur afin d'identifier les freins à l'évolution managériale des femmes et les facteurs accélérateurs. L'étude a été réalisée auprès d'un échantillon représentatif de l'entreprise : femmes, hommes et leurs managers actuels.
- **Les possibilités d'évolution** seront abordées systématiquement lors de l'entretien annuel d'évaluation ou lors des entretiens de développement.



6

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.

Bayer Santé s'engage à appliquer le principe « à travail égal, salaire égal » entre les femmes et les hommes dès l'embauche et entend garantir que des écarts ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes concernés, à niveau de performance identique et à niveau de responsabilité équivalent.

Ce principe se traduit par les mesures concrètes suivantes :

- **Rattrapage des écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes ayant eu ou adopté un ou plusieurs enfants depuis leur entrée dans la société. Ce rattrapage est de 2% par maternité ou adoption (ou encore congé parental d'éducation à temps plein) avec un maximum de 6%, (sans cumul possible entre les différents congés).

Il se traduit par une première augmentation en juin 2009 et une seconde en janvier 2010.

- **Augmentation de salaire :** au retour du congé de maternité ou d'adoption, depuis l'année 2008, est accordé au minimum la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

- **Examen et revalorisation du salaire** le cas échéant, à l'issue d'un congé parental d'éducation à temps plein.

- **Périodes d'absence pour congés maternité, d'adoption et paternité** considérées comme du temps de travail effectif pour :

- La répartition de l'intéressement et de la participation
- Le droit au DIF
- La détermination des droits liés à l'ancienneté
- Le calcul des congés payés et du 13^{ème} mois

- **Le bonus** (pour les sédentaires) **ou les primes qualitatives** (force de ventes) calculés au prorata du temps de présence.

- **Maintien du salaire net mensuel** (sous déduction des IJSS) pour tous, y compris pour celles ou ceux totalisant moins d'un an d'ancienneté.



7

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.

Bayer Santé réaffirme que l'accès à la formation est un élément indispensable pour assurer une égalité des chances dans le développement de la carrière de chaque collaborateur quelque soit son sexe.

8

Permettre aux femmes et aux hommes de relancer leur carrière, après leur congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation, en priorisant leur accès à des actions de formation.

Les collaboratrices ou collaborateurs ayant bénéficié des congés liés à la parentalité (maternité, adoption ou parental d'éducation) se verront proposer, lors de leur réintégration dans l'entreprise, des actions de formation afin de relancer leur carrière.

Ce principe se traduit par les mesures concrètes suivantes :

- **Accès prioritaire à la formation** au retour d'une absence de longue durée tel que le congé parental d'éducation à temps plein.

- **Promotion des périodes de professionnalisation** au retour d'un congé parental d'éducation à temps plein.

- **Possibilité de formations d'adaptation** au poste pour les absences de courtes durées (congé de maternité ou d'adoption).

- **Possibilité d'accéder à la formation professionnelle** via le Droit individuel à la Formation pendant les congés liés à la parentalité.

- **Accès à des formations spécifiques** du type « gestion du temps, développement personnel... »

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.

La mise en œuvre d'une démarche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique tout d'abord d'informer les différents acteurs sur le sujet afin qu'ils puissent mieux en cerner les enjeux. Cette étape favorisera une mise en œuvre au quotidien, et de façon durable, des engagements pris dans l'accord.

En interne

- **Sensibilisation des managers** à travers un module d'une demi-journée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la signature d'une charte par laquelle ils s'engagent à respecter les principes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- **Sensibilisation de l'équipe Ressources Humaines** aux engagements pris par l'entreprise et au respect de leur application.
- **Sensibilisation de tous les collaborateurs**
 - Diffusion de la charte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'ensemble des collaborateurs et remise à toute nouvelle collaboratrice ou nouveau collaborateur dès son entrée dans l'entreprise. La charte sera également publiée sur le site Intranet Proxima et affichée sur les sites d'Eurasanté et de Puteaux.
 - Publication d'articles à ce sujet dans les journaux internes de l'entreprise.
 - Campagne d'affichage thématique effectuée sur ce thème. Elle consistera à représenter, par des photographies, quelques collaborateurs dans leur contexte familial.
 - Diffusion de guides pour les nouveaux parents afin de les informer des dispositifs existants et mise à leur disposition de différents documents sur la contraception édités par la Business Unit Santé de la Femme (ex. brochure « Jeune maman »).
 - Création d'un espace réservé à l'égalité professionnelle sur l'intranet PROXIMA pour une information consultable à tout moment (l'accord, la charte, la brochure, les coordonnées de la Halde et diverses informations pratiques...).

Un forum sur le congé maternité, adoption, parental... animé par des collaborateurs volontaires sera proposé, sur lequel les jeunes parents auront notamment la possibilité d'annoncer l'arrivée de leur enfant.



En externe

La communication externe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se déclinera aux travers des actions suivantes :

- **Communication auprès des organismes scolaires** de la région. Une attention particulière sera portée au développement de la parité dans le cadre de stages et parmi les alternants.
- **Communication auprès de nos partenaires externes** (cabinets de recrutement, d'intérim...) par la distribution de la charte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- **Publications dans les supports de presse dédiés** (métiers/industries/RH) pour relayer notre politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sous la forme d'interviews ou de publi-rédactionnels.

Etablir un bilan annuel des actions mises en œuvre pour mesurer les évolutions au cours de l'année.

Bayer Santé s'engage à présenter aux partenaires sociaux un bilan annuel sur ce thème.

Egalité professionnelle
femmes hommes
au sein de **BAYER SANTE**

Bayer Santé

Direction des Ressources Humaines

Parc Eurasanté
220 avenue de la Recherche
59120 Loos

