



RESPONSABILITÉ **S**OCIALE DE L'**E**NTREPRISE

RAPPORT 2009



SOMMAIRE

**R
S
E
2009**

- 01** → MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL
- 02** → LA MÉTHODOLOGIE DE VIGEO
- 03** → SYNTHÈSE DES CONCLUSIONS DE LA MISSION VIGEO
- 04** → LA RSE EN ACTION : LES RESPONSABILITÉS DE BRISTOL-MYERS SQUIBB
- 06** → COMPORTEMENTS SUR LES MARCHÉS
- 10** → RESSOURCES HUMAINES
- 14** → DROITS DE LA PERSONNE
- 18** → PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT
- 22** → RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE
- 26** → INDICATEURS BRISTOL-MYERS SQUIBB
- 28** → PERSPECTIVES

MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



Mike Seeley
Senior Vice-Président Europe
Directeur Général France

Pour la première fois en 2008, Bristol-Myers Squibb a demandé à un organisme de notation indépendant d'évaluer la qualité de sa politique de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE), d'en mesurer les acquis et d'en identifier les axes de progrès.

Avec cette initiative, Bristol-Myers Squibb franchit une nouvelle étape dans la mise en œuvre de sa démarche RSE, en cohérence avec les fondements même de cette approche :

- ouverture et dialogue avec l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise,
- volonté d'être apprécié à l'aune de résultats concrets pouvant être mesurés,
- nécessité de se projeter dans la durée, la RSE étant un processus d'amélioration continue.

Le présent document rend compte de l'évaluation de Vigeo, en révélant l'intégralité des résultats, ce qui est une première en France pour une entreprise du secteur pharmaceutique.

Il décrit, au regard de ce constat, les actions engagées pour conforter les points forts et répondre aux faiblesses soulignées. Et témoigne ainsi de la volonté de Bristol-Myers Squibb de faire de la Responsabilité Sociale d'Entreprise le creuset d'une dynamique de changement.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Seeley', with a long horizontal stroke extending to the right.



*En confiant à
Vigeo l'audit de
sa politique RSE,
Bristol-Myers Squibb
franchit une nouvelle
étape dans une
dynamique de
progrès."*

LA MÉTHODOLOGIE DE VIGEO

→ NATURE ET PÉRIMÈTRE DE LA MISSION

Bristol-Myers Squibb France a confié à Vigeo une mission d'évaluation de l'avancement, à fin 2007, de son engagement en matière de responsabilité sociale et environnementale. Le périmètre d'investigation était limité aux vingt objectifs de responsabilité les plus facteurs de risque pour l'entreprise et ne couvrait pas le domaine de la Gouvernance d'entreprise.

→ INFORMATION UTILISÉE

Pour mener à bien cette mission, Vigeo a réalisé fin 2007-début 2008 :

- une revue de la documentation interne,
- des entretiens avec 25 responsables, au siège social et sur le site d'Agen,
- des entretiens avec 13 représentants des parties prenantes au siège social et sur le site d'Agen, dont notamment 4 entretiens avec les organisations syndicales, 2 réunions avec des groupes de salariés, 2 entretiens avec des fournisseurs.

→ ÉLÉMENTS DE MÉTHODE

L'ensemble de cette information a permis à Vigeo de formuler une opinion sur l'engagement de l'entreprise par rapport à chacun des objectifs de responsabilité sociale. Cette opinion découle de l'analyse, pour chacun des objectifs, des trois composantes managériales suivantes : pertinence des orientations de l'entreprise (item de notation : Politique), cohérence des mesures prises pour déployer ces orientations (item de notation : Déploiement) et effectivité des résultats enregistrés (item de notation : Résultats).

L'opinion de Vigeo sur le niveau d'avancement de chaque objectif est synthétisée par un positionnement sur une échelle à 10 niveaux, de 1 à 4+.

Ces opinions sont ensuite résumées par une notation pour chacun des cinq domaines d'évaluation : comportement sur les marchés, ressources humaines, protection des droits humains, protection de l'environnement et engagement sociétal. Ces notations sont assorties d'un indicateur de tendance représentatif de la dynamique du système.

ÉCHELLE DE MESURE : 10 NIVEAUX D'AVANCEMENT

1

NIVEAU D'AVANCEMENT
NON TANGIBLE

2- 2 2+

NIVEAU D'AVANCEMENT
AMORCÉ

3- 3 3+

NIVEAU D'AVANCEMENT
PROBANT

4- 4 4+

NIVEAU D'AVANCEMENT
AVANCÉ

INDICATEURS DE TENDANCE

EN PROGRESSION ↗

STABLE →

EN RÉGRESSION ↘

SYNTHÈSE DES CONCLUSIONS DE LA MISSION VIGEO

DÉBUT 2008, LES CONCLUSIONS DE NOTRE MISSION POUVAIENT SE RÉSUMER COMME SUIV : SE RÉSUMER COMME SUIV :

- Notre audit témoignait d'un niveau d'engagement tangible de Bristol-Myers Squibb France, concernant, de manière uniforme, toutes les parties prenantes. Ceci se traduisait par des évaluations relativement homogènes, variant de 3- à 3+ sur notre échelle à 10 niveaux, pour les cinq domaines de responsabilité sociale de l'entreprise.
- La performance de Bristol-Myers Squibb France était située au niveau d'avancement probant (niveau 3 sur notre échelle à 4 niveaux) pour 16 des 20 critères analysés.
- Nous qualifions la performance d'avancée (niveau 4) pour 2 critères : promotion du dialogue social et prévention des risques produit/pharmacovigilance.
- Nous considérons l'engagement comme seulement amorcé (niveau 2, caractéristique d'une assurance seulement modérée de maîtrise des risques) pour 2 critères : l'intégration des facteurs de développement durable dans la fonction achats et la promotion de l'égalité des chances pour les catégories vulnérables (minorités visibles). Aucun des critères ne relevait d'une notation au niveau 1 de notre échelle.
- Les objectifs de responsabilité sociale fixés par l'entreprise sont complets et souvent ambitieux, sauf pour la prise en compte de la responsabilité sociale dans les achats.
- Les instruments de déploiement des engagements et les résultats étaient jugés un peu en retrait (au niveau intermédiaire pour un quart des objectifs), ceci étant relié à un déploiement parfois limité à une partie des activités en France, à un système de reporting susceptible de progresser en pertinence et au caractère relativement récent de certaines des démarches engagées.

Samuel Dufay
Directeur de Mission
Janvier 2008

NOTATION ET TENDANCE PAR DOMAINE

3 ↗
COMPOTEMENT SUR LES MARCHÉS

3+ →
RESSOURCES HUMAINES

3- ↗
DROITS DE LA PERSONNE

3 ↗
PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT

3- ↗
RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

LA RSE EN ACTION :

Des essais cliniques jusqu'à la gestion responsable des médicaments non utilisés, chaque séquence de la chaîne de valeur implique des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux. Revue de détail des responsabilités.



1 → CONCEPTION

La recherche et développement est centrée sur la découverte de molécules innovantes dans dix axes thérapeutiques, pour lesquels les traitements restent non satisfaisants : athérombose, cancer, VIH/sida, troubles psychiatriques, diabète, maladie d'Alzheimer et autres causes de démences, hépatites, polyarthrite rhumatoïde, greffe d'organes solides et obésité. Depuis 2003, 9 nouveaux médicaments ont été commercialisés au niveau mondial.

RESPONSABILITÉS

→ Assurer les essais cliniques en toute transparence, dans le respect de la réglementation et de l'éthique médicale.



2 → ACHATS

Les achats de Bristol-Myers Squibb France recouvrent une très grande diversité : achats industriels, destinés aux processus de production (matières premières actives, articles de conditionnement...) à concurrence de 112 millions € en 2008, mais également achats "indirects" -équipements et services (marketing, services professionnels, prestations intellectuelles...) pour un montant de 230 millions €.

RESPONSABILITÉS

- Garantir la sécurité, la qualité et la traçabilité par un processus rigoureux de sélection des fournisseurs.
- Instaurer de véritables partenariats fournisseurs, dans une logique de contrats pluriannuels.
- Développer le sourcing éthique, prenant en compte impacts environnementaux, responsabilité sociétale et diversité sociale.



3 → PRODUCTION

Avec les sites industriels d'Agen (Lot-et-Garonne), d'Épernon (Eure-et-Loir) et de Meymac (Corrèze) auxquels s'ajoutent plusieurs sites de distribution basés à Agen et Fontenay-sous-Bois (Val-de-Marne), Bristol-Myers Squibb France constitue un pôle industriel à vocation internationale. Production 2008 : 417 millions de boîtes de médicaments -soit près de la moitié de la production mondiale du Groupe-, dont 45 % ont été exportés.

RESPONSABILITÉS

- Garantir la sécurité des collaborateurs.
- Favoriser le développement des collaborateurs et la qualité du dialogue social.
- Maîtriser l'impact environnemental des usines.
- Contribuer au développement local.

LES RESPONSABILITÉS DE BRISTOL-MYERS SQUIBB



4 → TRANSPORT

La livraison des 449 millions de boîtes de médicaments qui transitent par la plateforme logistique de Bristol-Myers Squibb France est sous-traitée à des transporteurs spécialisés. Les commandes sont honorées dans un délai allant de deux à quatre jours, réduit à 24 h pour les livraisons inférieures à 30 kg. Le transport est assuré à 92 % par camion et à 8 % par avion. Une boîte de médicaments livrée en France parcourt en moyenne 675 kilomètres.

RESPONSABILITÉS

- Assurer le bon approvisionnement des points de distribution.
- Garantir la traçabilité des produits et le respect de la chaîne du froid pour les produits spécifiques.
- Minimiser les impacts environnementaux liés au transport.



5 → VENTE

Le chiffre d'affaires activité pharmaceutique de Bristol-Myers Squibb France, d'un montant de 1 milliard € en 2008, a été réalisé à concurrence de 75 % dans les médicaments distribués en ville (cardiovasculaire et douleur), 20 % dans les médicaments destinés à l'hôpital (oncologie, virologie, neurosciences) et 5 % par les produits de médication familiale. Les médicaments sont distribués à travers un réseau de 23 000 pharmacies d'officine, 3 000 hôpitaux et cliniques et 30 grossistes répartiteurs.

RESPONSABILITÉS

- Favoriser le bon usage des médicaments par la diffusion d'informations appropriées auprès des professionnels de santé.
- Assurer la traçabilité des médicaments.



6 → CONSOMMATION

Avec 245 millions de boîtes, Bristol-Myers Squibb fournit environ 7,6 % des médicaments achetés en pharmacie en France. Sa part de marché à l'hôpital est de 10 %.

RESPONSABILITÉS

- Garantir qualité et sécurité des produits.
- Favoriser le bon usage des médicaments et le dépistage en assurant une information complète et transparente vis-à-vis des patients et en développant des campagnes de sensibilisation sur certaines pathologies mal diagnostiquées.
- Organiser la remontée d'information à travers la plateforme d'Information Médicale et de Pharmacovigilance.
- Développer l'accès aux soins pour les populations en difficulté par des prix adaptés et des dons.



7 → FIN DE CYCLE

La consommation de médicaments entraîne la production de déchets d'emballages, recyclés ou incinérés selon les options locales. Elle génère également la production de médicaments non utilisés (MNU).

RESPONSABILITÉS

- Réduire l'impact en fin de vie des emballages en intégrant ces préoccupations dès la conception.
- Assurer la bonne gestion environnementale des médicaments non utilisés, afin qu'ils ne se retrouvent pas en circulation.
- Contribuer au coût de traitement des emballages.

ÉVALUATION VIGEO

1 2- 2 2+ 3- 3 3+ 4- 4 4+

3 ↗

POLITIQUE ___ 3

DÉPLOIEMENT ___ 3

RÉSULTATS ___ 3



COMPORTEMENTS SUR LES MARCHÉS

LE CONSTAT DE VIGEO EN 2008

LES POINTS FORTS

- Une organisation de compliance qui encadre fortement les risques sur le plan de l'éthique.
- Une organisation robuste pour la gestion des crises et les enjeux de sécurité sanitaire.
- La certification de la visite médicale de ville acquise en 2007.
- Des achats de production prenant en compte en partie les conditions environnementales chez les fournisseurs.

Garantir la qualité des produits mis à disposition des professionnels de santé et leur juste usage au bénéfice des patients est le défi quotidien de Bristol-Myers Squibb. De l'achat des matières premières actives qui entrent dans la composition des médicaments au dialogue avec les médecins et les pharmaciens, en ville comme à l'hôpital, de multiples parties prenantes sont impliquées.

→ LA COMPLIANCE, GARANTE DE L'INTÉGRITÉ

La Responsabilité Sociale d'Entreprise s'ancre donc, en amont, dans le partage et la mise en œuvre de principes éthiques vis-à-vis de l'ensemble de ces parties prenantes. Ces principes sont synthétisés à travers un système de valeurs et de règles de conduite, décrits dans la Charte Bristol-Myers Squibb, texte fondateur, et quatre codes opérationnels qui encadrent l'action au quotidien :

- "Les Comportements Clés de Bristol-Myers Squibb" définissent les orientations qui doivent inspirer les collaborateurs dans leurs pratiques professionnelles et managériales.
- "Le Code d'Éthique et de Déontologie Professionnelle", ou "Corporate Compliance" édicte les règles de comportement individuel en matière d'éthique qui s'imposent à chaque collaborateur dans les différentes situations de la vie professionnelle : relations avec les concurrents, les clients, les fournisseurs et les pouvoirs publics, conflits d'intérêt, relations avec les collaborateurs et respect de la vie privée,

LES POINTS D'AMÉLIORATION

- Un traitement partiel de la controverse sur la visite médicale.
- Pas d'actions spécifiques sur la lutte contre la contrefaçon.
- Une intégration de facteurs de responsabilité sociale très partielle dans le processus d'achat.
- Une pratique des enchères inversées vécue de manière traumatisante par les prestataires.

protection des actifs de l'entreprise et confidentialité, conservation des archives et diffusion des informations.

- "La Charte de la Visite Médicale" traite, plus spécifiquement, des relations entre l'entreprise et les professionnels de santé, dans un domaine sensible, celui de l'information et de la promotion des produits par la visite médicale.
- "Sustainability 2010" fixe les objectifs à atteindre en matière d'environnement (maîtrise des impacts), de santé et de sécurité.

→ LE RÔLE DE LA DIRECTION DES AFFAIRES RÉGLEMENTAIRES

Des programmes de formation des collaborateurs et une organisation dédiée -Responsable Compliance Groupe (Chief Compliance Officer), Responsable Éthique (Chief Ethics Officer) et Médiateur (Ombudsman)- permettent de faire vivre un état d'esprit en cohérence avec le cadre ainsi défini.

Dans ce contexte, c'est le Pharmacien Responsable qui incarne l'engagement de l'entreprise vis-à-vis du patient. Mandataire social pénalement responsable, il a autorité sur toute l'entreprise.

Garante du respect des règles qui régissent l'industrie pharmaceutique, et notamment du Code de la Santé Publique, la Direction des Affaires Réglementaires qu'il anime intervient dans 4 domaines clés.

PLUS DE

74 000

PARTENAIRES DE SANTÉ ONT
BÉNÉFICIÉ EN 2008
DE FORMATIONS MÉDICALES
GRÂCE À BRISTOL-MYERS SQUIBB



12 781

NOMBRE DE CONTACTS TRAITÉS PAR
LA PLATEFORME D'INFORMATION
MÉDICALE ET DE PHARMACOVIGILANCE
BRISTOL-MYERS SQUIBB EN 2008



→ GARANTIR L'ÉTHIQUE DES ESSAIS CLINIQUES

→ **Premier domaine d'intervention** : le développement et les essais cliniques, en relation avec l'AFSSAPS⁽¹⁾ : la France joue, de ce point de vue, un rôle important dans le dispositif R&D de Bristol-Myers Squibb puisqu'en 2008, 85 essais de phase I à IV y ont été conduits dans 510 sites d'investigation. La France se situe ainsi au second rang mondial dans le groupe. Ces études sont menées dans le respect de la réglementation et de l'éthique médicale, sur la base du consentement libre et éclairé des patients.

→ **Second domaine d'intervention** : l'accès au marché, qui recouvre l'obtention, la modification et le renouvellement des AMM.

→ **Troisième champ d'intervention** : l'organisation et la surveillance des opérations pharmaceutiques dans les sites de production et de distribution des médicaments. À noter, en 2008 : la mise en fonctionnement sur le site de production d'Agen -1^{er} site de production de Bristol-Myers Squibb dans le monde- d'un laboratoire de contrôle ultramoderne qui permet de fluidifier les process tout en améliorant les conditions de travail.

→ UNE VISITE MÉDICALE CERTIFIÉE

→ **Quatrième domaine d'intervention** : l'élaboration et l'application des procédures relatives à la Visite Médicale, c'est-à-dire le contrôle des connaissances des délégués médicaux et du contenu des documents à destination des professionnels de santé, dans le but de favoriser le juste usage du médicament.

Les 640 délégués médicaux et pharmaceutiques auxquels s'ajoutent, depuis 2005, les Medical Science Manager (MSM) rattachés au Département Médical, jouent en effet un rôle central dans le dialogue entre l'entreprise et les professionnels de santé. Leur intervention s'inscrit dans le respect de l'éthique et des bonnes pratiques professionnelles définies par la Charte de la Visite Médicale, qui en a renforcé la dimension qualitative. En juillet 2007, Bristol-Myers Squibb a été l'une des premières entreprises dont la visite médicale a été certifiée pour son activité en médecine de ville, suite à l'audit d'un organisme indépendant : BUREAU VERITAS. Cette certification a été confirmée suite à l'audit de contrôle conduit par BUREAU VERITAS en 2009.

Une version du référentiel adaptée à l'activité hospitalière devrait être publiée par la Haute Autorité de Santé courant 2009 et Bristol-Myers Squibb a pour objectif d'être l'une des premières entreprises certifiées pour son activité en médecine hospitalière début 2010.

→ PHARMACOVIGILANCE ET TRAITEMENT DES RÉCLAMATIONS

La mission de pharmacovigilance Bristol-Myers Squibb est d'assurer proactivement la sécurité des patients et de gérer les risques par le suivi continu de la tolérance des produits commercialisés ou en recherche clinique.

Le traitement des réclamations est un des leviers clés pour garantir la qualité des produits mis à disposition par Bristol-Myers Squibb.



BMS réalise chez nous un audit social tous les deux ans. Ils regardent les questions réglementaires et débordent sur l'environnement (éco-conception) et sur le social (vérification du registre de travail)."

FOURNISSEUR



640

**DÉLÉGUÉS MÉDICAUX
(VILLE ET HÔPITAL)
ET PHARMACEUTIQUES**



Toute réclamation génère l'ouverture d'un dossier et la conduite d'une investigation, suivie d'une réponse adressée à l'interlocuteur. L'augmentation du nombre de réclamations enregistrées en 2008 à périmètre constant témoigne de l'exigence croissante des parties prenantes.

Les réclamations identifiées peuvent conduire Bristol-Myers Squibb à déclencher un rappel volontaire au nom du principe de précaution et en accord avec l'AFSSAPS, ce qui témoigne d'une gestion responsable et de la volonté de l'entreprise d'améliorer en permanence la qualité de ses produits.

Chaque rappel de médicament est en effet l'occasion de faire une analyse des causes et d'apporter les corrections nécessaires. L'entreprise a par ailleurs développé une forte expertise pour gérer ces situations et améliorer la qualité du service rendu aux clients : information réactive, mise en place sous 24 heures de numéros gratuits via des centres d'appels médicalisés, reprise des produits dans les meilleurs délais, livraison sous quelques jours de médicaments pris sur des stocks de sécurité ou d'alternatives thérapeutiques. En 2008, l'entreprise a procédé à 2 rappels de lots (Nifluril 3 % pommade et Etopophos).

→ **INTÉGRATION DE LA RSE DANS LA POLITIQUE ACHATS DE BRISTOL-MYERS SQUIBB**

Afin de mieux intégrer les critères RSE dans les décisions d'achat, plusieurs actions ont été conduites en 2008 :

- Formation des acheteurs aux achats responsables.
- Intégration d'un objectif RSE (lié à la dimension Environnement ou Diversité) dans les critères d'évaluation de la performance des acheteurs.
- Intégration dans le cahier des charges des appels d'offres d'un questionnaire RSE à l'intention des fournisseurs.

La procédure de sélection, extrêmement rigoureuse, a été encore renforcée. Elle permet de vérifier que le prestataire est en mesure de répondre aux exigences de qualité, de respect des délais, de maîtrise des coûts et des quantités à fournir. L'objectif de Bristol-Myers Squibb est d'avoir deux à trois fournisseurs par famille d'achats.

La part des enchères inversées est restée limitée à moins de 3 % des appels d'offres en 2008 et concerne uniquement des achats de biens, tels que la location longue durée de voitures par exemple.

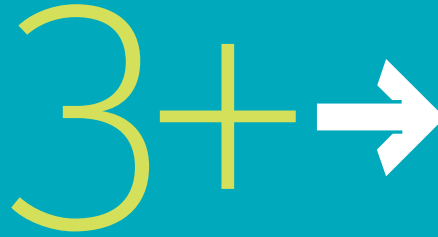
→ **LUTTE CONTRE LA CONTREFAÇON**

Bristol-Myers Squibb a pour objectif de faire respecter ses droits de propriété intellectuelle. Les actions sont conduites par Bristol-Myers Squibb Company qui détient les brevets.

(1) Agence Française de Sécurité Sanitaire des Produits de Santé

ÉVALUATION VIGEO

1 2- 2 2+ 3- 3 3+ 4- 4 4+



POLITIQUE ___ 4

DÉPLOIEMENT ___ 3

RÉSULTATS ___ 3



RESSOURCES HUMAINES

LE CONSTAT DE VIGEO EN 2008

LES POINTS FORTS

- Un dialogue social actif et constructif.
- Des mesures de prévention en Santé & Sécurité adaptées aux activités de chaque site.
- Une volonté de promouvoir la mobilité interne.
- Une gestion des âges dynamique envers les jeunes.
- Des programmes de rémunération qui reposent sur des règles précises, connues de tous.
- Une communication interne descendante riche.

Dans un secteur caractérisé depuis plusieurs années par de fortes mutations, consécutives à un changement de modèle économique, la politique RH se doit d'anticiper et d'accompagner les évolutions avec un maximum de transparence. Dialogue social, gestion prévisionnelle des emplois et maîtrise de la mobilité sont ainsi les fondements de l'approche de Bristol-Myers Squibb.

→ ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS

Perte de brevets, montée en puissance des génériques mais également des biotechnologies, exigences croissantes des Autorités de Santé, confrontées notamment au problème récurrent du déficit de l'assurance maladie, évolution de la médecine de ville et de l'hôpital, sont autant de tendances lourdes qui impactent, de façon durable, le contexte dans lequel opère Bristol-Myers Squibb. Pour répondre aux enjeux économiques et sociaux induits par ces évolutions, l'anticipation en matière d'emplois et de compétences est un levier clé. L'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) signé en 2008 avec les partenaires sociaux a donc un double objectif :

- anticiper les évolutions prévisibles de l'organisation et des emplois,
- identifier les compétences de demain, correspondant à ces emplois.

LES POINTS D'AMÉLIORATION

- Une communication partielle lors des restructurations, ce qui peut alimenter les inquiétudes.
- Une faible responsabilisation des managers de proximité.
- Des pratiques RH encore peu homogènes sur l'ensemble du périmètre.
- Une méconnaissance par les salariés des passerelles entre les métiers.
- Une réflexion en cours sur l'emploi des seniors très partiellement traduite dans les faits.

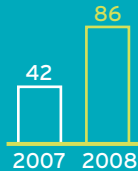
Socle de cette approche projective, la cartographie des métiers a permis de définir une vision partagée pour une trentaine de métiers, considérés comme sensibles ou émergents, dans les différents domaines d'activité : développement clinique, fabrication, conditionnement, maintenance, distribution, information médicale...

→ ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ

Sont ainsi analysées, pour chacun de ces métiers, les perspectives d'évolution en termes quantitatif et qualitatif, les connaissances et les compétences requises, les passerelles envisageables entre un métier donné et les autres métiers de l'entreprise, voire même vers d'autres secteurs d'activité.

Cette approche transversale, qui se traduit par des préconisations opérationnelles en matière de formation et qui favorise, si nécessaire, l'orientation des collaborateurs vers un contrat de mobilité, a notamment permis d'approfondir la problématique des délégués médicaux. Elle fait l'objet d'une GPEC spécifique, à l'échelle du Leem mais également de Bristol-Myers Squibb. Depuis décembre 2008, un outil d'orientation professionnelle dédié à ce métier, conçu et géré avec les partenaires sociaux, est accessible via internet.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CONTRATS JEUNES (CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET D'APPRENTISSAGE)



10%

POURCENTAGE DE COLLABORATEURS CONCERNÉS PAR UNE MOBILITÉ INTERNE EN 2008



→ ÉPERNON ET MEYMAC : UNE APPROCHE RESPONSABLE D'UN DÉSENGAGEMENT INDUSTRIEL

Une démarche de GPEC n'est pas incompatible avec la mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). Intégrés dans le dispositif global de production de Bristol-Myers Squibb, deux des trois sites industriels français, ceux d'Épernon et Meymac -qui emploient respectivement 220 et 160 personnes-, sont directement impactés par la baisse des volumes de production des produits matures et par la décision de reconfigurer l'outil industriel mondial autour de quelques grands sites. L'objectif n°1 étant de préserver l'emploi sur ces deux sites, dont Bristol-Myers Squibb France se désengagera d'ici fin 2009 (Épernon) et juin 2010 (Meymac), la recherche d'un repreneur pour une partie de l'activité sur Épernon et d'un investisseur industriel pour le site de Meymac a été initiée dès 2008. En parallèle, les négociations avec les partenaires sociaux ont permis d'aboutir, courant 2009, à un dispositif qui s'articule autour de trois axes clés :

- des départs en préretraite pour les salariés âgés d'au moins 57 ans,
- des propositions de mobilité interne vers le site d'Agen en développement, suite à de nouveaux investissements industriels et à un plan de relance des marques UPSA, assorties d'un dispositif d'accompagnement (prime de mobilité, prime d'installation, aide au conjoint, etc),
- un dispositif important d'aides financières et de conseil à la recherche d'emploi, à la reconversion externe et à la création d'entreprise.

→ SENIORS ET JEUNES

Le fort consensus, auprès des salariés comme des partenaires sociaux, consistant à privilégier les départs en préretraite parmi les solutions permettant d'adapter les effectifs, a donc prévalu dans le contexte de réorganisation de l'outil industriel. Au global, néanmoins, la part des salariés âgés de 50 ans et plus dans l'effectif total est en légère progression sur ces dernières années (20,2 % à fin 2008 contre 16,9 % à fin 2005). Cette évolution témoigne de la volonté de l'entreprise de conserver les compétences et savoir-faire acquis au fil de l'expérience. Une réflexion sur les moyens à mettre en œuvre pour redonner des perspectives aux seniors fait d'ailleurs partie des priorités pour 2009.

En parallèle, Bristol-Myers Squibb a amplifié sa politique de contrats "jeunes". Ces contrats -d'apprentissage, de professionnalisation ou de qualification-, permettent à des jeunes de poursuivre leur formation selon une logique de temps partagé -travail en entreprise et cours théoriques-, pendant une durée de 12 à 24 mois, augmentant ainsi la probabilité de se voir proposer un contrat de travail à la fin de la période. En 2008, le nombre de ces contrats a doublé par rapport à l'année précédente. Ils ont représenté 32 % du total des contrats à durée déterminée (contre 14 % en 2007), ce qui confirme la politique dynamique de Bristol-Myers Squibb en matière d'intégration des jeunes.



BMS est en avant-garde pour s'engager sur des accords d'entreprise. Il y a une vraie réflexion en interne sur les thématiques d'avenir."

SALARIÉ

"Le dialogue social est très fourni et soigneux envers certaines procédures. Nous sommes considérés comme de réels partenaires."

PARTENAIRES SOCIAUX

"Un des points d'amélioration, c'est la connaissance des autres métiers. L'entreprise est trop cloisonnée."

SALARIÉ



→ ÉVALUATION DES COLLABORATEURS : DES RÈGLES DU JEU TRANSPARENTES

Autre démarche managériale déployée en 2008 : celle consistant à "revisiter" les comportements clés attendus de la part des salariés. Leur mise en œuvre conditionne à concurrence de 50 %, donc au même niveau que la réalisation des objectifs quantitatifs, l'évaluation à laquelle chaque manager doit procéder vis-à-vis de ses collaborateurs lors de deux entretiens annuels : l'un à mi-année et le second en fin d'année. Les six comportements clés préconisés, qui ont fait l'objet d'un déploiement pour appropriation, sous forme d'ateliers à base de jeux de rôle animés par les managers, sont articulés autour des notions d'innovation, de développement -des équipes, des individus et de la performance-, et de communication.

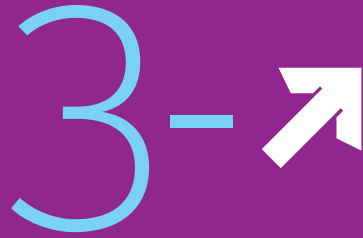
→ PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT, À L'HEURE DE L'ISR

L'ISR ou investissement socialement responsable, consiste pour un gérant de fonds à sélectionner des entreprises socialement responsables. Les fonds proposés aux collaborateurs de Bristol-Myers Squibb pour le placement des sommes qui leur sont attribuées chaque année au titre de la participation et de l'intéressement accordent aujourd'hui une large place à cette

thématique puisqu'ils sont ISR à concurrence de 50 % pour le fond Actions et de 30 % pour le fond Équilibre, contre respectivement 45 % et 19 % en 2007. Une autre façon pour l'entreprise et son personnel de faire preuve de responsabilité sociale.

→ UNE PRIME POUR COMPENSER LA HAUSSE DU CARBURANT

À situation particulière, réponse spécifique.
Pour compenser l'impact de la forte hausse de carburant intervenue en 2008, Bristol-Myers Squibb a signé avec les partenaires sociaux un accord triennal qui prévoit une prime annuelle de 190 euros pour les salariés éligibles. Sont concernés : les salariés travaillant en horaire décalé et ceux qui ne disposent pas d'un moyen de transport en commun pour se rendre sur leur lieu de travail.



POLITIQUE ___ 3

DÉPLOIEMENT ___ 3

RÉSULTATS ___ 2



DROITS DE LA PERSONNE

LE CONSTAT DE VIGEO EN 2008

LES POINTS FORTS

- Des engagements formalisés sur la diversité et des plans d'actions concrets.
- Une consultation active et constante avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP) sur la thématique de la diversité.
- Des actions pour l'égalité des chances en matière de handicap sur le site d'Agen.
- Une démarche innovante avec le Comité de médiation paritaire qui traite le harcèlement.

LES POINTS D'AMÉLIORATION

- Un déploiement partiel des engagements en faveur de la diversité et pour la prévention du harcèlement.
- Une mixité des emplois dans les sites de production qui reste faible, ce qui traduit un maintien des stéréotypes.
- Le manque d'indicateurs permettant de suivre les progrès en matière de diversité pour l'ensemble des catégories vulnérables (par métier, âge...).

La promotion de la diversité fait désormais partie intégrante de la politique de l'entreprise. Pour Bristol-Myers Squibb, c'est une question d'éthique, mais également un levier de performance et de cohésion sociale. Une conviction que l'entreprise s'efforce de mettre en œuvre à deux niveaux : dans sa politique RH, du recrutement à la gestion des parcours professionnels, mais également à travers sa stratégie Achats.

→ UN ENGAGEMENT GLOBAL : L'ADHÉSION À LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

La signature en 2007 de la Charte de la Diversité témoigne de la volonté de Bristol-Myers Squibb de mettre la diversité sous toutes ses formes au cœur de sa politique de ressources humaines à travers six engagements concrets :

- formation aux enjeux de la diversité des collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières,
- non discrimination dans tous les processus RH,
- développement quantitatif de la diversité : culturelle, ethnique, personnes en situation de handicap...
- intégration de cette thématique dans le dialogue avec les représentants du personnel,
- communication interne et externe sur les objectifs et les résultats,
- intégration des résultats dans le rapport RSE.

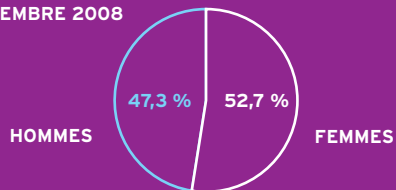
→ LE CV ANONYME, PREMIER LEVIER DE LA DIVERSITÉ

Généralisé depuis 2007, le principe du CV anonyme, qui recentre l'analyse initiale des candidatures sur le fond -compétences, formation et acquis du parcours professionnel-, en excluant les composantes "personnelles" -sexe, race ou adresse-, s'est traduit par une plus grande diversité dans les recrutements de l'entreprise effectués en 2008.

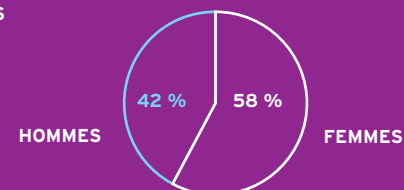
→ L'ÉQUITÉ FEMMES/HOMMES

Les indicateurs de suivi, synthétisés depuis 2006 dans un rapport Équité femmes/hommes, montrent que l'entreprise a atteint un bon équilibre en matière de rémunération. En 2008, les écarts de rémunération femmes/hommes étaient relativement peu significatifs dans chaque classification ; ils ont eu plutôt tendance à se resserrer, voire même à s'inverser, par rapport à 2007. Le différentiel le plus sensible, qui concerne la classification la plus élevée (groupe 9), n'est que de 4 % (en faveur des hommes). En revanche, dans le groupe 8, il a basculé en faveur des femmes entre 2007 et 2008 (+ 2,8 %). Cette équité se retrouve également dans la gestion des promotions qui ont bénéficié, en 2008, à concurrence de 8 % de l'effectif total, aux femmes comme aux hommes. Néanmoins, si l'équilibre femmes/hommes se vérifie globalement au niveau de l'encadrement -les 80 cadres supérieurs de l'entreprise reflétant une parité 50/50-, la part des femmes dans le Comité Exécutif de Bristol-Myers Squibb France reste minoritaire (deux femmes sur un total de onze membres).

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PERMANENT
DE BRISTOL-MYERS SQUIBB
-TOTAL ACTIVITÉ AU 31 DÉCEMBRE 2008



RÉPARTITION DES EMBauchES 2008
EN CDI DE BRISTOL-MYERS SQUIBB
-TOTAL ACTIVITÉS



Concernant la formation, le différentiel, plus sensible qu'en 2007 (26 h de formation en moyenne pour les femmes contre 31 h pour les hommes) est dû à l'importance des formations réalisées sur les sites industriels (formations Hygiène Sécurité Environnement et techniques métier) où les collaborateurs sont majoritairement des hommes.

→ **LE HANDICAP : UNE BARRIÈRE DIFFICILE À SURMONTER**

En matière d'insertion des personnes en situation de handicap, et malgré une réelle volonté de promouvoir cette dimension de la diversité, force est de reconnaître qu'il faudra sans doute encore du temps pour que l'entreprise atteigne les objectifs de la loi de 2005, qui fixe à 6 % le pourcentage de cette catégorie dans l'effectif total. Fin 2007, la direction de Bristol-Myers Squibb a signé avec l'ensemble des partenaires sociaux un accord triennal (2008-2010).

Cet accord, agréé par l'État, détermine un plan d'action et des objectifs chiffrés. Il s'articule autour de 5 axes :

- le recrutement de collaborateurs handicapés : fin 2008, le ratio moyen de personnes en situation de handicap était de 2,3 % de l'effectif total (contre 1,9 % en 2006). En 2009, le nombre de recrutements de personnes en situation de handicap est en augmentation sensible : 7 embauches sur Agen et Fontenay à fin septembre contre 4 en 2008,
- l'intégration de ces collaborateurs par l'adaptation des postes de travail, le parrainage et la formation,

→ le maintien dans l'emploi par la mise en œuvre de tous les dispositifs adéquats, tels que l'aménagement des postes, le suivi médical, le télétravail...

→ la sensibilisation et la formation des équipes de travail : 25 sessions de formation au handicap ont été organisées en 2008, pour 160 managers, acteurs RH et représentants du personnel ; une brochure d'information a été diffusée à l'ensemble du personnel,

→ le recours, en matière de sous-traitance, au secteur adapté et protégé.

Pour favoriser la mise en œuvre de cet accord, l'entreprise a créé une structure permanente dédiée, constituée de quatre "Référénts handicap" basés sur les différents sites. Leur mission ? Être force de conseils et de propositions, encourager les initiatives et valoriser les réussites en matière de recrutement et d'intégration des handicapés pour contribuer à faire bouger les mentalités et les pratiques en la matière. Un numéro vert dédié au handicap, accessible à l'ensemble du personnel, permet d'obtenir des informations en toute confidentialité.

8,2%

FEMMES

7,6%

HOMMES



→ DIVERSITÉ ET STRATÉGIE ACHATS

Intégrer le paramètre de la diversité dans les politiques achats de l'entreprise est une autre façon, pour Bristol-Myers Squibb de promouvoir la diversité sous ses différentes formes. Outre la volonté de recourir aux entreprises du secteur adapté et protégé (employant des personnes handicapées), cette approche s'élargit désormais, grâce aux contacts noués avec l'Agence pour la Diversité Entrepreneuriale (Adiva), à des entreprises installées dans les Zones Urbaines Sensibles (ZUS) -au nombre de 751 en France, dont 157 en Île-de-France-, ou dirigées par des entrepreneurs issus eux-mêmes de la diversité (hors Union européenne).

Créée en janvier 2009, l'Adiva a pour mission de faire se rencontrer des entreprises répondant à l'un ou l'autre de ces critères et des responsables Achats de "grands comptes".

Une dynamique gagnant-gagnant pour les deux parties, qui s'inscrit dans une logique "d'action positive" -faire en sorte que les personnes discriminées aient les mêmes opportunités que le reste de la société- et non de "discrimination positive" (qui implique la mise en place de quotas et de traitements préférentiels). Dans un premier temps, Bristol-Myers Squibb a demandé à l'Adiva de lui présenter des entreprises répondant à ces caractéristiques et dont le chiffre d'affaires est inférieur à 250 000 euros, intervenant dans quatre domaines : bâtiment et travaux publics, rédacteurs médicaux, formation et marketing direct. Son objectif est de les intégrer systématiquement dans les futurs appels d'offres.

→ UN COMITÉ CONTRE LE HARCÈLEMENT

Afin de garantir la santé physique et mentale des salariés, Bristol-Myers Squibb a créé en 2006 un Comité de Médiation contre le harcèlement. Tout salarié, s'estimant victime ou étant témoin d'un comportement de harcèlement au sens du Code du Travail, ou tout salarié accusé de harcèlement peut saisir l'un des membres de ce comité, constitué de représentants du personnel, de médecins du travail et de collaborateurs de la Direction des Ressources Humaines. Après vérification des faits par l'audition des personnes concernées, le Comité présente ses conclusions et ses recommandations à la Direction de l'entreprise, pour décision. En 2008, ce Comité est intervenu sur plusieurs cas. À chaque fois, la direction de Bristol-Myers Squibb a pris une décision conforme à la recommandation émise par le Comité.



POLITIQUE ____ 3

DÉPLOIEMENT ____ 3

RÉSULTATS ____ 3

PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT



LE CONSTAT DE VIGEO EN 2008

LES POINTS FORTS

- Des sites industriels certifiés ISO 14001 depuis plusieurs années.
- Des impacts environnementaux des projets d'investissement challengés en fonction des objectifs du programme "Sustainability 2010".
- Des collaborateurs régulièrement sensibilisés à la démarche environnement.

Dans un contexte de sensibilisation croissante de l'opinion aux enjeux environnementaux, qu'il s'agisse du réchauffement climatique, de l'épuisement des ressources naturelles ou des menaces pesant sur la biodiversité, Bristol-Myers Squibb a poursuivi ses efforts visant à limiter les impacts de ses activités. De la création d'une nouvelle plateforme de tri des déchets sur le site industriel agenais à la promotion d'une multitude d'éco-gestes impliquant tous les collaborateurs, la préservation de l'environnement est une démarche de progrès continu, conçue dans la durée.

→ DE SUSTAINABILITY 2010 À GO GREEN

L'approche "développement durable" s'inscrit, à l'échelle mondiale, dans le cadre du programme Sustainability 2010. Né d'une démarche participative ayant mobilisé plus de 100 collaborateurs de Bristol-Myers Squibb, ce projet d'entreprise témoigne de la volonté d'engagement à long terme. Fondé sur l'implication de toutes les entités -sites de production, R&D, activités commerciales- il est centré sur 3 axes :

- la maîtrise des impacts : par l'optimisation, voire la réduction des consommations de ressources naturelles, le contrôle et la réduction des émissions, l'optimisation de la gestion des déchets, en privilégiant le tri et le recyclage par rapport au traitement par incinération,
- la prévention des accidents du travail,

LES POINTS D'AMÉLIORATION

- Pas de stratégie d'ensemble sur la lutte contre l'effet de serre (flotte automobile, flux logistiques), au-delà des émissions des sources fixes.
- Pas d'action visible sur l'éco-conception des emballages de médicaments.
- Des indicateurs à adapter pour rendre compte efficacement de la performance environnementale sur un périmètre France.

→ la préservation des terres diversifiées biologiquement et de la biodiversité : parrainage de programmes pour la préservation d'espèces menacées ou en voie de disparition autour des sites où l'entreprise est installée.

Dans ce contexte, Go Green, lancé en avril 2009, est un ambitieux programme de sensibilisation des 30 000 collaborateurs du groupe. Son objectif : montrer que chacun, à son niveau, au bureau comme à la maison, détient une petite partie de la solution et peut faire, chaque jour, une multitude de gestes pour la planète : éteindre la lumière, remplacer un déplacement par une visio-conférence, prendre les transports en commun ou pratiquer le co-voiturage, n'imprimer que le strict nécessaire, etc.

→ LE SITE D'AGEN S'ENGAGE EN FAVEUR DES ÉNERGIES RENOUVELABLES

En 2008, le site industriel d'Agen a renouvelé, en l'amplifiant, son contrat "kwh Équilibre" avec EDF. Bristol-Myers Squibb accepte désormais de payer 21 % de sa consommation d'électricité annuelle, à un prix supérieur au prix de base, pour être fourni à partir de sources d'énergie renouvelables (d'origine hydraulique, éolienne, solaire, géothermique, marémotrice ou encore issue des stations d'épuration). Engagement garanti par "Observ'ER", un organisme international indépendant de vérification.

ISO 14001

L'ENSEMBLE DES SITES INDUSTRIELS ONT VU LEUR CERTIFICATION ENVIRONNEMENTALE RECONDUITE



→ RÉDUCTION DES CONSOMMATIONS D'EAU

En 2008, la consommation d'eau potable s'inscrit en baisse sensible par rapport à 2007. À l'origine de cette évolution : la réduction de l'utilisation du refroidissement par les tours aéroréfrigérantes du site d'Agen, (grandes consommatrices d'eau), le remplacement à Agen et à Épernon de certains circuits à eau perdue par des circuits fermés et l'optimisation de certains procédés de fabrication. Des projets de récupération des eaux de pluie sont en cours d'étude à Rueil et à Agen en 2009.

→ RÉDUIRE L'IMPACT DE LA FLOTTE AUTOMOBILE

Sans attendre le résultat du Bilan Carbone®, Bristol-Myers Squibb a d'ores et déjà décidé de réduire l'impact sur l'environnement de la flotte des véhicules. Une première initiative en ce sens avait été prise dès 2005, avec l'inscription de voitures hybrides au catalogue des véhicules de service. Bristol-Myers Squibb a également édicté un critère d'émission maximum de 140 g/km pour ses délégués médicaux.

→ CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE

L'augmentation globale des consommations énergétiques de 3,9 % en 2008 vs 2007 (tous types d'énergie confondus -électricité, gaz, fioul-, mais hors transports des médicaments et des matières premières) s'explique par la réalisation de travaux (mise en place d'un système de climatisation à Épernon, d'une nouvelle chambre froide et d'un groupe électrogène à Fontenay ainsi que d'une ligne d'automatisation des commandes à Agen) et par un hiver 2008 rigoureux.

→ ANALYSER LES ÉMISSIONS DE CO₂ : LE RÔLE DU BILAN CARBONE®

Cette évolution est logiquement corrélée à une augmentation des émissions de CO₂. Afin de pouvoir initier une démarche d'amélioration, Bristol-Myers Squibb a engagé, courant 2009, la réalisation de son Bilan Carbone®, avec le concours de la société Carbone 4, qui a mis au point cet outil d'analyse développé par l'Ademe. Le Bilan Carbone® est une méthode d'inventaire des émissions humaines de Gaz à Effet de Serre (GES), pour tous les postes émetteurs (chauffage, transport, etc) directement liés ou induits par l'activité d'une entreprise ou d'un territoire. Ce bilan s'exprime en tonnes équivalent de CO₂. Il permet ainsi d'identifier finement les principaux leviers de réduction de ces émissions. Sur cette base, l'entreprise peut alors mettre en œuvre les dispositifs lui permettant de réduire ses émissions et son impact sur le réchauffement climatique. Le périmètre du Bilan Carbone de Bristol-Myers Squibb est limité pour l'instant au siège de Rueil et à la visite médicale.

33%

TAUX DE VALORISATION
MATIÈRE 2008



→ ÉMISSIONS AQUEUSES

En revanche, les émissions aqueuses ont logiquement décliné en 2008 dans des proportions sensiblement identiques à la consommation d'eau. Par ailleurs, en cohérence avec son engagement à préserver la biodiversité, Bristol-Myers Squibb participe au groupe de travail du Leem dédié à la question des rejets médicamenteux dans les eaux de surface et les nappes phréatiques. Les progrès des méthodes d'analyse permettent en effet de détecter des traces de substances résiduelles, dont les concentrations peuvent varier du nanogramme au microgramme par litre. Les travaux en cours, qui associent toutes les parties prenantes (scientifiques, entreprises pharmaceutiques, opérateurs en charge du traitement et de la distribution de l'eau, agences de l'eau...) visent simultanément à améliorer les connaissances scientifiques et l'évaluation des risques en même temps que la prévention et la sensibilisation.

→ GESTION DES DÉCHETS ET VALORISATION MATIÈRE

Globalement, le volume des déchets générés par l'activité, qu'il s'agisse des déchets non dangereux (ou DIB, dont le traitement peut être réalisé dans les mêmes installations que les déchets ménagers) ou des déchets industriels spéciaux (DIS) contenant des éléments toxiques et présentant un risque pour l'environnement, a diminué en 2008. Cette évolution résulte d'une optimisation des processus de fabrication, de la réduction des emballages fournisseurs par la modification des conditionnements et d'une évolution des comportements (ex : moins de papier généré par les impressions).

En 2008, le taux de valorisation matière, c'est-à-dire la part des DIB recyclés en matière première secondaire, atteint 33 % en moyenne tous sites confondus. La création d'une plateforme de tri des déchets à Agen, qui intègre désormais dans le processus, en plus des métaux et du papier/carton, le verre, les plastiques et les déchets verts, a permis d'améliorer la performance de ce site.

→ ÊTES-VOUS GO GREEN ?



C'est la nouvelle question à la mode chez Bristol-Myers Squibb. Être Go Green, c'est renoncer au gobelet jetable en plastique et se rendre au distributeur avec sa tasse en porcelaine. Miracle de la technique : le distributeur détecte la présence de la tasse grâce à une cellule photoélectrique. C'est aussi envisager de traiter les fermentescibles* du restaurant d'entreprise grâce à un brevet coréen : 100 kg de déchets se transforment en 24 h en 5 kg de compost ! Ou encore réfléchir à la mise en place de panneaux photovoltaïques pour chauffer les douches de l'usine d'Agen.

*Déchets fermentables

ÉVALUATION VIGEO

1 2- 2 2+ 3- 3 3+ 4- 4 4+



POLITIQUE ____ 3

DÉPLOIEMENT _ 2

RÉSULTATS ____ 3



RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

LE CONSTAT DE VIGEO EN 2008

LES POINTS FORTS

- Des actions qui couvrent l'essentiel des attentes légitimes des parties prenantes compte-tenu des activités de Bristol-Myers Squibb en France : développement de l'accessibilité des médicaments, soutien des malades et accompagnement de leurs familles.
- Un positionnement actif sur le don de médicaments en situation d'urgence.
- Des initiatives de mécénat de compétences qui permettent d'associer les salariés.

Face au défi de l'accès aux soins, l'engagement sociétal de Bristol-Myers Squibb s'exerce sous diverses formes : envoi gratuit de médicaments en situation d'urgence ou ventes à prix réduits, cessions gratuites de brevets, implication directe de l'entreprise et de ses collaborateurs dans des actions de mécénat de solidarité.

→ DONS DE MÉDICAMENTS

Pour une entreprise comme Bristol-Myers Squibb, la première façon de témoigner de son engagement sociétal consiste à fournir, gratuitement, les médicaments nécessaires pour faire face aux situations d'urgence, notamment dans les pays en voie de développement. En France, cette action de solidarité passe par le canal de l'association TULIPE (urgence et solidarité internationale des entreprises du médicament), créée par le Leem et qui assure l'interface entre les entreprises du médicament et les ONG humanitaires telles que Médecins du Monde, la Croix-Rouge ou Pharmaciens Sans Frontières. L'aide est apportée sous la forme de cantines de médicaments. En 2008, Bristol-Myers Squibb France a fait don de 23 000 boîtes de médicaments à Tulipe, qui est intervenu dans 25 pays avec le concours de 38 ONG.

LES POINTS D'AMÉLIORATION

- Des objectifs poursuivis en matière d'engagement sociétal à clarifier tant pour l'interne que pour l'externe.
- La communication/l'organisation interne ne distinguent pas clairement le travail d'écoute des associations de patients de celui qui relève stricto sensu de l'engagement sociétal.
- Un mécénat de compétences encore timide et limité au siège.

→ VENTES DE MÉDICAMENTS À PRIX RÉDUITS

Par ailleurs, et depuis plus de quinze ans, l'entreprise poursuit une politique de réduction du prix de ses antirétroviraux dans les pays en voie de développement, afin de faciliter l'accès aux soins. Initiée en 1992, cette politique a d'abord conduit à des baisses de 30 puis de 40 %, avant de prendre une ampleur nouvelle dans le cadre du programme ACCESS. Dans le cadre de ce programme, Bristol-Myers Squibb s'engage à fournir ses médicaments antisida sans réaliser de profit en Afrique subsaharienne et à des prix très fortement réduits en Amérique Latine, au Moyen-Orient, en Asie et en Europe centrale. En 2008, 70 % du total des antirétroviraux produits par l'usine de Meymac l'ont été dans le cadre du programme ACCESS.

→ CESSIIONS GRATUITES DE BREVETS

En parallèle, afin d'élargir la palette des thérapies antisida disponibles à des prix abordables dans les pays du Sud, Bristol-Myers Squibb a pris l'initiative de proposer le transfert gracieux de technologies à des sociétés fabriquant des génériques. Aspen PharmaCare (Afrique du Sud) et Emcure Pharmaceuticals (Inde) ont ainsi le droit de produire et de distribuer Reyataz® dont le brevet est valide jusqu'en 2017, sans avoir à verser de royalties. Les technologies nécessaires à la production de cette antiprotéase sont fournies gratuitement par l'entreprise, qui s'est également engagée à former les personnels des deux sociétés de génériques.

1 104 552

BOÎTES D'ANTIRÉTROVIRAUX ONT ÉTÉ VENDUES EN 2008
PAR BRISTOL-MYERS SQUIBB DANS LE CADRE DU PROGRAMME ACCESS

900 000

PATIENTS ONT BÉNÉFICIÉ EN 2007 DU PROGRAMME ACCESS



150 MILLIONS \$

MONTANT INVESTI PAR LA FONDATION
BRISTOL-MYERS SQUIBB DANS LE PROGRAMME
SECURE THE FUTURE®, EN AFRIQUE, DEPUIS 2000



→ DES COLLABORATEURS DIRECTEMENT IMPLIQUÉS

L'engagement sociétal de Bristol-Myers Squibb passe également par une implication directe des collaborateurs de l'entreprise. Cette implication peut prendre la forme du mécénat de compétences, pour les collaborateurs du siège dans une première étape (mise à disposition d'associations, opérant dans les domaines d'expertise de l'entreprise, du savoir-faire professionnel de ses salariés, à concurrence de deux jours par année civile) ou du financement de projets. À ce titre, les collaborateurs de Bristol-Myers Squibb France peuvent contribuer au financement de projets en Afrique, dans le cadre du programme Secure The Future. Lancé en 1999 par la Fondation Bristol-Myers Squibb pour combattre le VIH/sida en Afrique, ce partenariat public-privé a pour objectif, grâce à des centres de traitement à base communautaire et à des centres d'excellence pédiatrique, d'étendre l'accès aux soins pour des populations démunies, vivant dans des régions reculées.

→ LUTTER CONTRE LE VIH/SIDA EN AFRIQUE

La création de centres de traitement à base communautaire procède du constat selon lequel traitement médical classique et prise en charge communautaire sont intimement liés. Chaque projet inclut donc non seulement l'accès à des soins et des traitements à faible coût ou gratuits, mais aussi un accompagnement intégrant par exemple des soins à domicile par des volontaires formés, des conseils psychosociaux ou des mesures de sécurité alimentaire. 5 centres de ce type fonctionnent aujourd'hui dans les pays d'Afrique australe les plus touchés par le sida (Afrique du Sud, Botswana, Lesotho, Namibie et Swaziland), le 6^e centre ayant été ouvert à Kouli-Kouro, au Mali. Les collaborateurs de Bristol-Myers Squibb France pourront contribuer, par leurs dons, à financer le coût d'un deuxième repas communautaire hebdomadaire organisé par ce centre depuis avril 2009.

De leur côté, les 4 centres d'excellence pédiatriques ouverts au Botswana, au Lesotho, au Swaziland et en Ouganda répondent à la nécessité d'améliorer la prise en charge des enfants. Gérés par les gouvernements des pays concernés, et créés en partenariat avec le Baylor College of Medicine de Houston, ils assurent dépistage, traitement et suivi psychosocial des patients séropositifs. Le centre pédiatrique de Bobo-Dioulasso au Burkina-Faso, qui devait être opérationnel en 2008, n'a pu encore ouvrir pour des raisons de gestion locale.



BMS ne se contente pas d'être administrateur de Tulipe et de donner des médicaments. Ils sont proactifs, en cela qu'ils proposent des actions au-delà des demandes de Tulipe."

ONG

"Les entreprises pharmaceutiques ne sont pas encore passées à un mode partenarial avec les associations de patients, de type intégration pour contribuer à la définition des besoins médicaux insatisfaits et des priorités de recherche."

ASSOCIATION



1,1 MILLION €

MONTANT DES PROGRAMMES DE SOUTIEN
BRISTOL-MYERS SQUIBB FRANCE AUX ASSOCIATIONS
ET SOCIÉTÉS SAVANTES - DONT L'INSTITUT UPSA
DE LA DOULEUR - EN 2008

→ APPORTER UN SOUTIEN FINANCIER AUX ASSOCIATIONS

Le soutien financier apporté par Bristol-Myers Squibb à diverses associations constitue un troisième mode opératoire en matière d'engagement sociétal. Son objectif est d'aider ces associations à financer leur travail d'animation, d'information ou de soutien à la recherche médicale.

Depuis près de vingt ans, l'entreprise est un soutien majeur de l'association "Le Rire Médecin", dont les "hôpiclowns" redonnent aux enfants hospitalisés le pouvoir de jouer et de rire pour mieux faire face à la maladie. Comédiens professionnels soigneusement formés, ils interviennent dans 36 services pédiatriques de 14 établissements hospitaliers situés à Paris, en Île-de-France et en province. En 2008, les "hôpiclowns" du Rire Médecin ont offert plus de 55 000 visites pleines de bonne humeur et de surprise aux enfants et à leur famille.

En matière de lutte contre le cancer du sein, Bristol-Myers Squibb poursuit sa mobilisation aux côtés de l'association Europa Donna France et de l'Assistance Publique des Hôpitaux de Paris à travers une manifestation baptisée "Octobre Rose". Objectif : diffuser l'information sur le cancer et sensibiliser l'opinion au dépistage en engageant le dialogue avec le grand public directement dans les hôpitaux, à travers diverses animations. Parallèlement, l'entreprise a reconduit sa participation à la course parisienne "Odyssée" au profit de l'Institut Curie. Les frais d'inscription des 310 collaborateurs et de leurs familles ayant participé à la course Odyssée en 2008 ont été pris

en charge par l'entreprise et reversés intégralement à l'Institut Curie pour financer sa recherche contre le cancer du sein.

En 2008, Bristol-Myers Squibb a contribué aux côtés de l'Association Française des Polyarthritiques à financer un film mettant en scène un malade célèbre, Pierre-Auguste Renoir. Son objectif ? Montrer que la vie est possible, même gravement atteint. Autre soutien apporté à une action d'information grand public : le financement en 2009 d'une grande campagne de dépistage de l'hépatite B initiée par SOS Hépatites.

→ UN INSTITUT CONTRE LA DOULEUR

Depuis plus de quinze ans, l'Institut UPSA de la Douleur (IUD), association à but non lucratif placée sous la responsabilité d'un Conseil scientifique indépendant de quinze personnalités du monde médical et scientifique, soutient la recherche et la formation des professionnels de santé, ainsi que l'information des patients et du grand public. Depuis sa création, 2,9 millions € ont été versés à la recherche par l'IUD à travers 88 projets et 26 bourses qui ont généré 180 publications.

Pour en savoir plus : www.institut-upsa-douleur.org

INDICATEURS

BRISTOL-MYERS

SQUIBB

	2008		2007	
COMPORTEMENTS SUR LES MARCHÉS				
Nombre de professionnels de santé ayant bénéficié de formations médicales grâce à Bristol-Myers Squibb	Ville Hôpital	55 763 18 567	Ville Hôpital	69 394 9 635
Nombre de contacts traités par la plateforme d'information médicale et de pharmacovigilance	12 781		14 202	
Taux de réclamations produits	535 (périmètre identique)		427	
Nombre de retraits de produits	2		0	
Dépenses engagées pour les rappels de spécialités pharmaceutiques	674 410		0	

RESSOURCES HUMAINES

Effectif CDI total au 31/12 ⁽¹⁾	F	1 638	F	1 738
	H	1 468	H	1 544
	Total	3 106	Total	3 282
Effectif CDI total au 31/12 ⁽¹⁾	Cadres	928	Cadres	976
	Itinérants	666	Itinérants	741
	Autres	1 512	Autres	1 565
	Total	3 106	Total	3 282
Nombre d'embauches en CDI ⁽¹⁾	F	78	F	135
	H	56	H	96
	Total	134	Total	231
% CDD dans effectif total ⁽¹⁾	7,9		8,2	
Nombre d'intérimaires	31		124	
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation ⁽²⁾	2 783		2 886	
Nombre d'heures de formation en moyenne/personne ⁽²⁾	28		32	
% de la masse salariale consacrée à la formation ⁽²⁾	3,6		4,3	
% de salariés ayant bénéficié d'une promotion ⁽²⁾	7,9		8,5	
Taux d'absentéisme ⁽²⁾	5,1		5,3	
Taux de turn-over ⁽²⁾	6		7	
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽²⁾	11,6		11,9	
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	0,62		0,83	

⁽¹⁾ Bristol-Myers Squibb + autres sociétés juridiques France

⁽²⁾ Source : Bilan social Bristol-Myers Squibb

⁽³⁾ Source : Rapport Égalité Professionnelle H/F Bristol-Myers Squibb

⁽⁴⁾ Source : Déclaration Travailleur Handicapé

⁽⁵⁾ Ensemble des sites Bristol-Myers Squibb France : siège, Agen, Épéron, Meymac, Fontenay

⁽⁶⁾ Hors émissions et effluents

⁽⁷⁾ Taux de déchets non dangereux triés et recyclés

	2008	2007
DROITS HUMAINS		
Différentiel de rémunération F/H ⁽³⁾ (en moyenne, ensemble des classifications)	Groupes 1 à 3 = + 1,4 % (F>H) Groupes 4 à 5 = + 3,1 % (F>H) Groupe 6 = - 2,5 % (F<H) Groupe 7 = - 3,7 % (F<H) Groupe 8 = + 2,8 % (F>H) Groupe 9 et + = - 4 % (F<H)	Groupes 1 à 3 = + 1,2 % (F>H) Groupes 4 à 5 = + 3,8 % (F>H) Groupe 6 = - 2,2 % (F<H) Groupe 7 = - 4,0 % (F<H) Groupe 8 = - 1,5 % (F<H) Groupe 9 et + = - 4,5 % (F<H)
Différentiel de formation F/H ⁽³⁾ (en moyenne, ensemble des classifications)	1 345 femmes (26 h en moyenne) 1 438 hommes (31 h en moyenne)	1 426 femmes (33 h en moyenne) 1 460 hommes (32 h en moyenne)
Différentiel de promotion F/H ⁽³⁾ (en moyenne, ensemble des classifications)	132 femmes (8,2 %) 106 hommes (7,6 %)	131 femmes (8 %) 129 hommes (9 %)
% des personnes en situation de handicap dans l'effectif total ⁽⁴⁾	2,3	2,1
Nombre d'embauches de personnes en situation de handicap	4 (1 CDI, 3 CDD)	1 (1 CDD)
Montant des achats confiés à des entreprises du secteur protégé ⁽⁴⁾	49 908	63 457
ENVIRONNEMENT		
Consommation d'eau ⁽⁵⁾ (en m ³)	141 268	192 498
Consommation d'énergie ⁽⁵⁾ (en MWh)	103 566	102 297
Émission de dioxyde de carbone ⁽⁵⁾ (CO ₂) (en tonnes)	10 126,8	9 590,3
Émissions aqueuses ⁽⁵⁾ (volumes rejetés en m ³)	99 043	133 521
Déchets non dangereux ⁽⁵⁾⁽⁶⁾ (en tonnes)	3 978,1	4 257,9
DIS ⁽⁵⁾ (en tonnes)	297	455,3
Taux de valorisation matière ⁽⁵⁾⁽⁷⁾ (volume rejeté en m ³)	33 %	27,5 %
% des sites certifiés ISO 14001	80 %	80 %
ENGAGEMENT SOCIÉTAL		
Montant de la cotisation Bristol-Myers Squibb à TULIPE en €	7 625	7 625
Nombre de boîtes de médicaments fournies par Bristol-Myers Squibb à TULIPE	22 920	13 080
Montant investi en France dans les programmes de soutien aux associations (y compris Institut UPSA de la Douleur) en million €	1,1	1,325

> 2010 > 2011 > 2012 >

PERSPECTIVES

→ CONTRIBUER

à la mise au point de molécules innovantes en développant les essais cliniques en France, de la phase I à la phase IV, dans le respect de l'éthique médicale.

→ CERTIFIER

la Visite Médicale Bristol-Myers Squibb à l'hôpital.

→ POURSUIVRE

le dialogue social, notamment sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, la formation et les seniors.

→ CONDUIRE

à bonne fin le désengagement industriel sur les sites d'Épernon et de Meymac, et rechercher des solutions permettant de préserver l'emploi localement.

→ CONFORTER

l'intégration des principes RSE dans les politiques d'achat.

→ TIRER

les enseignements du Bilan Carbone® pour définir des plans d'action de réduction des émissions de gaz à effet de serre.



BRISTOL-MYERS SQUIBB EN FRANCE

- 7^e entreprise du médicament
- 1^{re} filiale hors États-Unis
- 3 100 collaborateurs
- 1 milliard € : chiffre d'affaires activité pharmaceutique 2008

BRISTOL-MYERS SQUIBB DANS LE MONDE

- 20,6 milliards \$: chiffre d'affaires 2008
dont 17,7 milliards pour l'activité pharmaceutique (86 %)
- 30 000 collaborateurs
- 11^e groupe pharmaceutique mondial*

RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

- 6 400 collaborateurs dédiés
- 3,5 milliards \$ investis en 2008
- Une cinquantaine de molécules en développement
dont 8 en phase finale

*IMS à fin 2008



POUR PLUS D'INFORMATIONS

Le site Bristol-Myers Squibb France :

www.bmsfrance.fr

Le site internet de l'Institut UPSA de la Douleur,
ouvert aux professionnels de santé et au grand public :

www.institut-upsa-douleur.org

Pour le programme de lutte contre le sida en Afrique,
SECURE THE FUTURE® :

www.securethefuture.com

www.securiserlefutur.com