

VII.- Rapport de Responsabilité Sociétale et Environnementale d’Innate Pharma

Contexte

En raison de caractéristiques liées à son histoire, son activité et son implantation, Innate Pharma a toujours eu un engagement fort vis-à-vis de ses salariés et son territoire. A la suite de l'évolution du cadre réglementaire, mais aussi de la discussion avec certaines parties prenantes, notamment ses investisseurs, la Société s'est engagée dans la formalisation de sa démarche de responsabilité sociale, environnementale et sociétale (« RSE ») depuis 2012.

Ce rapport a fait l'objet d'une revue qui peut être consultée sur le site internet de la Société (www.innate-pharma.com, Section Finances / Centre de documentation).

Il est précisé que les informations des paragraphes suivants de la section VII, concernent uniquement Innate Pharma SA et non ses filiales¹.

1. Emploi et responsabilité sociale

Engagements et objectifs

Innate Pharma est une société de recherche et développement de médicaments. A ce titre, elle vise à produire de la propriété intellectuelle et son personnel est considéré comme sa principale ressource. La Société identifie comme un axe majeur de développement sa capacité à attirer, retenir et motiver ses collaborateurs.

a. Emploi

Le tableau ci-dessous résume les indicateurs chiffrés retenus pour décrire l'emploi chez Innate Pharma sur les trois dernières années :

Définitions :

L'effectif (défini selon le Code du travail) comprend les personnes physiques présentes dans l'effectif au 31 décembre, hors salariés et intérimaires en contrat CDD de remplacement, stagiaires non salariés (rémunérés ou non) et contrats d'alternance (professionnalisation). Le taux de départs est calculé uniquement sur les CDI (soit 94% de l'effectif)

	2012	2013	2014
L'effectif total et la répartition des salariés par sexe et par âge			
Effectif	82	84	99
Répartition du personnel H/F (%)	37/63	37/63	34/66
Age moyen (ans)	37	38	37
Collaborateurs âgés de 45 ans ou plus (salariés, %)	21	23	21
Les embauches et les licenciements			
Nombre de créations nettes d'emplois	2	2	15
Taux de départs (%)	Néant	2,41	3,28
Les rémunérations et leur évolution			

¹ Le reporting RSE s'applique à la Société Innate Pharma SA. Celle-ci a des participations dans deux sociétés :

- Platine Pharma Services, détenue à 9,87% (capital et droits de vote), localisée à Lyon et abritant des activités de services externalisées de la Société en 2009 – Platine Pharma Services peut agir comme fournisseur d'Innate Pharma ;
- Innate Pharma, Inc., une société de droit américain détenue à 100%, ayant vocation à héberger les activités de représentation de la Société aux Etats-Unis. Aujourd'hui, cette filiale n'a pas d'activité.

En raison, pour l'une de l'absence d'activité et pour l'autre, d'une détention non majoritaire, ces deux filiales sont exclues du périmètre de cette procédure.

Rémunération moyenne (rémunération brute moyenne annuelle, primes comprises, Comité exécutif compris, en euros)	51 753	54 625	57 804
Pourcentage d'augmentation collective annuelle	2,5%	2,5%	2,0%

o L'effectif total et la répartition des salariés par sexe et par âge

L'effectif d'Innate Pharma SA a connu un accroissement significatif (+18%) en 2014. Il s'agissait notamment de renforcer les équipes R&D en soutien du programme clinique IPH2201 licencié auprès de Novo Nordisk A/S en février 2014. Les équipes de support ont également été renforcées pour permettre d'assurer les activités transversales liées à l'accroissement d'activité.

L'équipe dirigeante a accueilli deux nouveaux membres : Nicolai Wagtmann, en tant que Chief Scientific Officer et membre du Directoire, remplaçant François Romagné, Chief Scientific Officer de la Société depuis sa fondation, co-fondateur et membre du Directoire, ayant quitté l'entreprise en début d'année pour prendre la direction d'une plate-forme collaborative dont Innate Pharma est membre-fondateur (MI-mAbs) ; et Pierre Dodion, au poste de Chief Medical Officer (fonction désormais internalisée), en remplacement de Marcel Rozenzweig qui occupait cette fonction depuis 2009. Marcel Rozenzweig reste membre du comité exécutif de la Société en tant que Président de la filiale d'Innate Pharma SA, Innate Pharma Inc., établie dans le Delaware.

L'ensemble du personnel de la Société est regroupé en un site unique à Marseille, Luminy.

La répartition Hommes / Femmes et l'âge moyen du personnel sont stables.

La part de personnel de 45 ans ou plus, stable, répond aux objectifs du plan Seniors de l'entreprise (entre 20 et 25% de personnel, voir la section « Egalité de traitement »). Par ailleurs, plusieurs personnes « seniors » interviennent pour Innate Pharma en qualité de consultant et ne sont donc pas comptabilisées dans l'effectif.

L'évolution de l'effectif s'inscrit dans une logique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences :

- La Société s'attache à estimer régulièrement les besoins en compétences en fonction de ses orientations stratégiques, lors des réunions de préparation des budgets et au cours des réunions du Comité exécutif. Le personnel est amené à changer d'équipe, de fonction ou à avoir de nouvelles responsabilités, selon les évolutions des projets de l'entreprise, des fluctuations d'activité, des compétences et attentes des salariés en termes de développement ou de réorientation. Les réaffectations et la mobilité interne sont pilotées par la Direction des Ressources Humaines, en collaboration avec le management. Elles permettent aux collaborateurs d'élargir leur champ d'activité et de développer de nouvelles compétences. En 2014, deux équipes R&D (Pharmacologie in vivo et Pharmacologie in vitro) ont été scindées en deux pour permettre un meilleur management de proximité suite à l'augmentation significative des collaborateurs dans ces équipes. Quatre postes de managers d'équipe ont été pourvus en interne et ont permis à des salariés d'évoluer vers des fonctions managériales. Ces évolutions ont été accompagnées d'une formation en management.
- Le plan de recrutement et le plan de formation sont établis en fonction des compétences attendues. Les fiches de définition de fonction sont régulièrement mises à jour, pour prendre en compte les évolutions des missions.

Le personnel se caractérise par un haut niveau de qualification : les cadres représentent 65% de l'effectif. L'effectif comprend 30 salariés titulaires d'un doctorat en science, médecine ou pharmacie, soit 30% du personnel total. En 2014, un salarié a obtenu un diplôme de niveau Master dans le cadre d'une formation qualifiante.

Au 31 décembre 2014, 74% de l'effectif hors Comité exécutif est dédié aux activités de recherche et développement.

o Les embauches et les licenciements

En 2014, la création nette d'emplois représente quinze postes. D'autres salariés ont rejoint l'entreprise dans le cadre de contrats non comptabilisés à l'effectif (contrats en alternance, CDD de remplacement).

Sept postes ont été créés en laboratoire (CDI ou CDD renouvelés en CDI) et deux personnes entrées sous CDD en 2013 ont vu leur poste pérennisé. Deux techniciens de laboratoire sont en CDD de surcroît temporaire d'activité à fin décembre.

Au sein des équipes de développement, deux postes ont été créés (Opérations Pharmaceutiques et Affaires réglementaires) et un salarié a été embauché à l'issue de son stage de fin d'études, dans le cadre d'un CDD de surcroît temporaire d'activité.

Un poste d'assistante a été créé et cinq personnes sont venues renforcer temporairement les équipes de support (trois embauches sous CDD et deux sous contrat en alternance).

Un poste a été créé au Comité exécutif (Chief Medical Officer, fonction antérieurement externalisée) et un membre du Comité exécutif a été remplacé (Chief Scientific Officer).

Trois salariés en CDI ont quitté l'entreprise au cours de l'année (deux dans le cadre d'une démission pour motif personnel et un dans le cadre d'un licenciement).

Le personnel en congé maternité a été systématiquement remplacé dans le cadre de CDD. Innate Pharma n'a pas eu recours à l'intérim.

Sept des salariés embauchés en 2014 sont des jeunes diplômés à leur entrée dans l'effectif de l'entreprise. Trois stagiaires ont été embauchés (en CDD) à la suite de leur stage. L'entreprise a accueilli deux nouveaux jeunes sous contrat en alternance (l'un en apprentissage, l'autre en contrat de professionnalisation). A ce jour, trois salariés sont en alternance. Toutes les personnes qui suivent un stage d'un mois ou plus perçoivent une indemnisation et peuvent bénéficier, à leur demande, de tickets-restaurant. Les stagiaires présents au moins trois mois bénéficient également des avantages du Comité d'Entreprise.

Les périodes de stage sont prises en compte dans l'ancienneté pour les stagiaires embauchés à l'issue de leur stage.

o Les rémunérations et leur évolution

La Société privilégie un système de rémunération valorisant les performances collectives. Un bonus collectif calculé sur la base d'un mois de salaire, au prorata du temps de présence, est attribué au personnel en fonction de l'atteinte d'objectifs collectifs. Au titre de l'année 2014, un premier versement à hauteur de 50 % a eu lieu en décembre 2014. Il pourra être complété en fonction de la décision du Comité des rémunérations et des nominations qui se réunira au premier trimestre 2015. A titre d'information, le bonus collectif s'est élevé à 120% au titre de 2013, le Comité de rémunérations ayant voulu reconnaître la performance collective exceptionnelle qui a permis d'inscrire la Société dans une nouvelle dynamique financière, et ainsi d'ouvrir une nouvelle phase de son développement

Le personnel de Direction bénéficie également d'un bonus individuel lié à l'atteinte d'objectifs spécifiques.

En 2014, 53% du personnel a bénéficié de mesures salariales individuelles (qui viennent en complément de l'augmentation collective des salaires de 2% intervenue en janvier 2014).

Le personnel sous contrat à durée déterminée a bénéficié du versement de la prime de précarité en cas de renouvellement de contrat (à durée déterminée ou indéterminée).

b. Organisation du travail

Précision :

Le taux d'absentéisme se calcule sur le nombre total des jours ouvrés d'absence durant l'exercice pour les salariés comptabilisés dans l'effectif au cours de la période. Il ne tient pas compte des congés maternité, paternité ou parentaux.

L'accord sur l'aménagement du temps de travail conclu le 14 avril 2003 (à effet rétroactif au 1^{er} juillet 2002) fixe l'horaire hebdomadaire de référence à 37,5 heures et permet aux salariés de bénéficier de journées de récupération du temps de travail (RTT). Cet accord est toujours en vigueur. Un avenant a été déposé en 2007 et porte essentiellement sur la mise en place d'un Compte Epargne Temps. Un accord d'entreprise sur l'organisation du travail a été signé en décembre 2013 ; il apporte une souplesse sur les horaires de travail, la libération des journées de Compte-Epargne-Temps pour motif personnel et sur le télétravail.

L'organisation du temps de travail en 2014 dans la Société en application de l'accord RTT prévoit un temps de travail effectif pour les salariés à temps plein à 1 600 heures annuelles. Ces modalités s'appliquent prorata temporis aux salariés à temps partiel (50%, 80% ou 90%). Le tableau ci-dessous résume les indicateurs retenus pour décrire l'organisation du travail chez Innate Pharma sur les trois dernières années :

	2012	2013	2014
L'organisation du temps de travail			
Taux de salariés à temps partiel	16 %	14%	14%
L'absentéisme			
Taux d'absentéisme	2,27 %	2,17%	2,73%

La part de personnel à temps partiel est stable. Un nouveau salarié est passé à temps partiel dans le cadre d'un congé parental. Il s'agit de temps partiel choisi par du personnel exerçant une responsabilité familiale. Deux salariés travaillent également à temps partiel dans le cadre de mi-temps thérapeutiques.

Le recours aux heures supplémentaires est exceptionnel au sein de la Société : 86 heures supplémentaires ont été effectuées au sein de la Société (contre 203 heures en 2013). Le renforcement des équipes depuis 2013 ainsi que le fait de favoriser la récupération ont contribué à la baisse du volume d'heures supplémentaires.

Le taux d'absentéisme est en légère hausse; les jours d'absences sont majoritairement des jours d'absences pour maladie (63%) et des jours « enfants malades ». Deux salariés ont travaillé dans le cadre de mi-temps thérapeutiques sur plus de la moitié de l'année ; leurs absences à mi-temps représentent près d'un tiers du taux. Deux autres salariés ont été absents pendant plusieurs mois. Aucune absence n'est liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

c. Relations sociales

Les relations sociales s'articulent autour des Instances Représentatives de la Société : Comité d'Entreprise (« CE »), Délégués du Personnel, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (« CHSCT ») et partenaires sociaux.

Les membres actuels de la Délégation Unique du Personnel ont été élus en janvier 2015. Trois syndicats sont représentés. Le nombre de sièges est passé de 6 à 10, du fait de l'accroissement de l'effectif et afin de mieux refléter la répartition entre les différents collèges (cadres / non cadres).

Les membres du CHSCT ont été désignés au premier trimestre 2013 pour un mandat de quatre ans. Une nouvelle délégation sera désignée en 2015.

Les réunions du Comité d'Entreprise, des Délégués du Personnel et du CHSCT se tiennent régulièrement, selon les modalités légales. Les procès-verbaux sont diffusés au fur et à mesure au personnel et aux différentes instances (Inspection du Travail, Médecine du travail, etc.).

Les Négociations Annuelles Obligatoires ont été clôturées le 20 janvier 2015.

Les conclusions des Négociations sont les suivantes :

1- Salaires et durée du travail

Aucun nouvel accord sur ces thématiques n'a été négocié en 2014.

Concernant les salaires et la politique salariale, une augmentation collective des salaires a été appliquée, après discussion avec le Comité d'Entreprise.

Concernant la durée du travail, une commission de suivi des accords d'entreprise s'est réunie le 2 juin 2014 et a conclu à un bon fonctionnement des accords en place.

2- Egalité Professionnelle entre les Hommes et les Femmes

Un accord d'entreprise sur la mise en œuvre des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé le 03 juillet 2012.

3- Régimes de protection sociale (santé et prévoyance)

Un avenant à l'accord d'entreprise « Frais de santé » a été conclu en date du 28 août 2014. Il intègre les différentes évolutions de réglementation, des garanties améliorées et précise les cas de dispense d'affiliation. Le contrat a été reconduit avec le prestataire en place.

Un accord d'entreprise portant sur la prévoyance a été signé le 15 décembre 2014. Il prévoit des conditions unifiées pour le personnel cadre et non cadre et intègre les nouvelles dispositions légales en vigueur depuis 2014 en matière de prévoyance. Un nouveau contrat a été conclu avec le prestataire « Frais de santé » pour l'ensemble des garanties et du personnel.

4- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale

La négociation d'un accord d'intéressement couplé à des dispositifs d'épargne salariale a été initiée en 2013. Les négociations ont abouti à :

- la dénonciation de l'accord en vigueur sur le Plan d'Epargne Entreprise (PEE) ;
- la conclusion d'un nouvel accord sur le Plan d'Epargne Entreprise ;
- la conclusion d'un avenant à l'accord PEE portant sur un abondement sous forme d'actions gratuites. Le déploiement de ce dispositif est prévu en 2015 (voir section V du présent rapport).

5- Les Travailleurs Handicapés

Le Plan d'Actions Handicap a été reconduit pour 2014. Des horaires adaptés et des facilités d'absence ont été accordées au personnel parent d'enfants en situation de handicap l'ayant demandé.

6- Le personnel Senior

Le Plan d'Actions Seniors n'a pas été renouvelé car ce n'est plus une obligation pour les entreprises (dispositif remplacé par le Contrat de génération).

7- Prévention des risques

Concernant la pénibilité, la mise en place d'un accord ne s'impose pas compte tenu d'un nombre de salariés exposés aux facteurs de pénibilités inférieur à 50% de l'effectif.

Il est prévu de négocier un accord sur le recours à la médiation lors de la prochaine Négociation Annuelle Obligatoire.

8- Divers

En sus de ces négociations, il a été décidé par le Comité d'Entreprise d'élargir la couverture du contrat article 83 en place pour la retraite complémentaire des cadres. Le personnel non-cadre est depuis le 1^{er} Janvier 2014 bénéficiaire du contrat, aux mêmes conditions que les cadres.

o Communication interne

La vie de l'entreprise repose sur une communication interne riche et un management participatif qui favorisent la participation des salariés à la définition des objectifs et aux décisions concernant les projets et la vie de la collectivité. Ceci se traduit notamment par :

- la participation des équipes aux réunions de revues de projet ;
- la participation du personnel à des groupes de travail (sur la base du volontariat) ;
- des réunions d'informations générales régulières :
 - réunions Politiques et Objectifs animées par le Président du Directoire ;
 - rendez-vous trimestriels présentant les évolutions de l'organisation, les actions et projets en cours au niveau social, conditions de travail et environnement territorial ;
 - assemblées du CE ou du CHSCT avec les salariés.

Des consultations sous forme de sondages sont organisées pour recueillir l'avis des salariés sur des projets collectifs (action collective, nouvel avantage social, changement d'outils informatiques par exemple). Au cours de l'année 2014, plusieurs sondages portant sur la vie interne de l'entreprise ont été effectués auprès du personnel, par exemple sur le niveau de satisfaction du contrat Mutuelle.

o Œuvres sociales et autres avantages sociaux

Les sommes versées au titre des œuvres sociales et culturelles du Comité d'Entreprise pour l'exercice 2014 ont été augmentées de 15% environ, compte tenu de l'augmentation de l'effectif ; elles s'élèvent à 38 milliers d'euros (contre 33 milliers d'euros en 2013). Ces sommes sont supérieures aux obligations légales.

Le Comité d'Entreprise a proposé aux salariés de nombreux avantages tels que chèques-vacances, tickets culture, chèques-cadeaux pour les événements familiaux, ou encore mise à disposition d'un compte social. Depuis 2012, la Société propose des CESU (Chèque Emploi Service Universel) et, compte tenu de leur succès, a augmenté en 2014 la part employeur et le montant total autorisé par trimestre.

La Société et le Comité d'Entreprise portent une attention particulière à la vie interne de l'entreprise avec l'organisation de plusieurs événements conviviaux annuels. Des journées « découverte » ont régulièrement lieu et permettent aux salariés de se familiariser avec les différentes activités (métiers / projets). Cette année, compte tenu de l'accroissement de l'effectif, la journée découverte a été étendue à un séminaire d'intégration.

d. Santé et sécurité – Conditions de travail

Santé & Sécurité

Définitions :

Distinction entre « Accident du travail » et « Incident du travail » : dans le cas d'un « accident du travail », des soins médicaux sont nécessaires et réalisés au niveau de la lésion occasionnée. Les accidents sont systématiquement déclarés auprès de la Sécurité Sociale. Les « incidents du travail » concernent des lésions légères ne nécessitant pas de soins médicaux. Ceux-ci ne font pas l'objet d'une déclaration auprès de la Sécurité Sociale.

Tous les « Accidents » et « Incidents du travail » sont consignés en interne dans un registre spécifique.

Le tableau ci-dessous résume les indicateurs retenus pour suivre la santé et la sécurité chez Innate Pharma sur les trois dernières années :

	2012	2013	2014
<u>Les conditions de santé et de sécurité au travail</u>			
Nombre d'actions de prévention planifiées	32	34 (37 dont 3 non nécessaires)	31 (33 dont 2 non nécessaires)
Nombre d'actions de prévention réalisées	26	25	24
Taux de réalisation des actions de prévention prévues au Programme Annuel de Prévention	81,25%	73,53%	77,42%
Nombre d'actions de formation Hygiène & Sécurité (« H&S ») planifiées	7 (10 dont 3 non applicables)	10 (12 dont 2 non nécessaires)	8 (9 dont 1 non nécessaire)
Nombre d'actions de formation H&S réalisées	3,5	7	5
Taux de réalisation des actions de formation H&S prévues au Programme Annuel de Prévention	50,00%	70,00%	62,50%
	2012	2013	2014

Les accidents du travail*, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles

Nombre d'accidents du travail ayant donné lieu à un arrêt de travail	0	0	0
Taux de fréquence* des accidents du travail avec arrêt	0	0	0
Taux de gravité** des accidents du travail	0	0	0
Nombre d'accidents du travail sans arrêt	1	2	5
Taux de fréquence* des accidents du travail sans arrêt	7,75	15,18	34,42
Nombre d'incidents	6	2	4
Taux de fréquence* des incidents	46,47	15,18	27,54
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0

* Taux de fréquence = (Nombre d'événements) x 1.000.000 / (Nombre d'heures travaillées théoriques annuelles)

** Taux de gravité = (Nombre de jours d'arrêt liés à des accidents du travail) x 1.000 / (Nombre d'heures travaillées)

Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail est présenté au paragraphe « Relations sociales ». La sécurité du personnel et la gestion des conditions de travail sont des éléments fondamentaux pour le développement durable de l'entreprise.

La Société a effectué les déclarations obligatoires pour ses installations et dispose des agréments pour l'exercice de ses activités. Les contrôles et vérifications techniques des installations sont effectués selon la législation en vigueur. Le personnel dispose des habilitations et formations nécessaires à l'utilisation des équipements, et à l'Hygiène et la Sécurité. Il fait l'objet d'un suivi médical par le Médecin du travail (renforcé lorsque nécessaire), avec qui un dispositif d'alerte a été mis en place concernant les risques psychosociaux. Les registres sont tenus à jour.

Le programme annuel de prévention a été établi et suivi au cours de l'année lors des réunions trimestrielles du CHSCT, auxquelles a majoritairement participé le Médecin du Travail. Chaque réunion fait l'objet d'un Procès-Verbal diffusé à l'ensemble du personnel, à la Médecine du Travail ainsi qu'à l'Inspection du Travail.

Conformément à la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites, la réévaluation annuelle du taux de personnel exposé à des facteurs de pénibilité a été réalisée et la part du personnel exposé reste en deçà de 50%. L'équipe Hygiène et Sécurité a assuré la mise en œuvre du Programme Annuel de Prévention (programme réalisé à hauteur de 77%). Toutes les actions partiellement réalisées ou non réalisées seront reportées au Programme Annuel de Prévention 2015.

Le plan de formation lié à l'Hygiène et à la Sécurité prévu pour 2014 a été réalisé à hauteur de 63%.

Les incidents et accidents survenus au cours de l'année 2014 ont été analysés lors de leur enregistrement et au cours des réunions du CHSCT, et les actions correctives et préventives nécessaires ont été définies et mises en œuvre. Les accidents et incidents enregistrés au cours de l'année 2014 sont survenus pour la majeure partie lors de manipulation en laboratoire et il s'agit de manière générale de blessures légères telles que des coupures ou des piqûres.

Un rapport annuel de prévention est rédigé annuellement faisant état du bilan détaillé de tous ces éléments.

Conditions de travail

La Société est installée sur un terrain arboré dont elle est propriétaire, dans un bâtiment datant de 1969 et réaménagé en 2008, avant l'installation d'Innate Pharma dans ses nouveaux locaux. Le personnel dispose d'un parking privé et d'un accès à la ligne de bus à proximité.

Le personnel dispose d'un espace de travail agréable : surface de 3 000 m² dont deux tiers sont dédiés aux activités de Recherche et Développement et un tiers de la surface dédiée aux bureaux. Tous les salariés bénéficient d'un poste de travail complet (bureau, poste informatique) et de lumière naturelle dans leurs bureaux. Les équipements de laboratoires et équipements informatiques sont du matériel de pointe.

Tous les ans sont votés un budget investissement et un budget d'amélioration du bâtiment et des conditions de travail.

En 2014, la Société a réaménagé les bureaux pour permettre d'accueillir les nouveaux salariés et de réorganiser les espaces en fonction des nouvelles équipes créées. Le projet de réaménagement a été conduit en interne en concertation avec les utilisateurs.

Les travaux d'amélioration de l'isolation des bureaux initiés en 2013 se sont poursuivis.

La Société a fait l'acquisition de plusieurs équipements scientifiques et certains laboratoires ont été réaménagés. Des travaux ont été réalisés sur l'entrée du bâtiment. Des détecteurs supplémentaires pour l'incendie et l'intrusion ont été installés. L'aire de pique-nique a été agrandie, avec l'installation des ensembles tables-chaises supplémentaires.

e. Formation

Le tableau ci-dessous résume les indicateurs retenus pour décrire la formation chez Innate Pharma sur les trois dernières années :

	2012	2013	2014
Le nombre total d'heures de formation			
Nombre total d'heures de formation (heures engagées)	1 714	1 902	1 527
Volume d'heures moyen de formation/salarié/an	21,1	22,9	16,7
Taux de personnel senior de 45 ans ou plus ayant bénéficié d'actions de formation (%)	71	63	52
Taux de personnel ayant bénéficié d'actions de formation (en %)	82	81	72

o Les politiques mises en œuvre en matière de formation

L'entreprise poursuit sa politique de formation dans une perspective de long terme, sur la base d'actions visant à renforcer les compétences collectives et individuelles. Le volume de formation est maintenu au-delà des obligations légales. La quasi-totalité des heures de formations engagées sont effectuées.

La formation continue s'articule autour des orientations suivantes : communication en anglais, développement des compétences transversales, formation aux nouveaux outils, veille réglementaire. Chaque année, les salariés bénéficient de formations internes animées par des intervenants externes ou internes sur des thématiques intéressant tout ou partie de la collectivité (ex : nouveaux équipements). Le personnel participe régulièrement à des congrès et des conférences spécialisées, ce qui contribue au développement des compétences individuelles et collectives. Ces sessions ne sont pas comptabilisées dans le volume global de formations.

Lors des entretiens annuels sont définies des actions de formations individuelles permettant à chacun de développer ses compétences. La Société et les représentants du personnel ont également mis en place des accords pour faciliter les formations à l'initiative des salariés (réalisation de thèses de doctorat, de formations qualifiantes, de bilans de compétences, de validation des acquis), en partage entre le temps de travail et le temps personnel. Le Droit Individuel à la Formation (DIF) peut être utilisé dans ce cadre ou pour des formations plus courtes.

Le volume moyen de formation et le taux de personnel ayant bénéficié d'une formation sont en baisse en 2014. Ceci s'explique par plusieurs raisons :

- la forte croissance de l'effectif : les nouveaux salariés sont formés en priorité à la prise en main de leur poste, au fonctionnement interne de l'entreprise et aux différents outils (non pris en compte dans le volume global de formation) ;
- le report de certaines formations collectives à 2015 afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de participer aux sessions, notamment les nouveaux arrivants ;
- l'absence de demande de formation qualifiante en 2014.

Deux formations qualifiantes sont en cours. Au cours de l'année 2014, 3,3% du personnel a utilisé tout ou partie de ses droits individuels à la formation (DIF).

La part de personnel de 45 ans ou plus ayant bénéficié d'une formation est au-delà de l'objectif du plan Seniors de l'entreprise, fixé à 50%.

f. Egalité de traitement

Le tableau ci-dessous résume les indicateurs retenus pour décrire l'égalité de traitement chez Innate Pharma sur les trois dernières années :

	2012	2013	2014
Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes			
Taux de femmes dans le management	46%	46 %	50%
Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées			
Taux de personnes ayant la reconnaissance Travailleur Handicapé dans l'effectif	2,44%	2,38 %	1,01%

- Mesures prises en faveur de l'égalité de traitement Hommes/Femmes

Les salariés ont recours de plus en plus souvent aux mesures mises en œuvre depuis 2012 : aménagement d'horaires le jour de la rentrée scolaire ou en cas d'évènement lié aux enfants, chèques emplois service universels (CESU) et temps partiel à 90%. Le personnel a également bénéficié de la flexibilité accordée sur la libération de jours de Compte-Epargne-Temps pour motif familial. En 2014, la Société a contribué à l'implantation d'une crèche d'entreprises sur le site Luminy et a réservé deux berceaux pour 2015.

Le Comité exécutif, le management et la Direction des Ressources Humaines sont attentifs à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes lors des discussions d'augmentations individuelles et d'évolution professionnelle.

- Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion de personnel handicapé

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés a baissé compte tenu du départ d'une personne ayant la reconnaissance RQTH et de l'augmentation de l'effectif.

Depuis 2012, un plan d'actions Handicap a été négocié puis reconduit (voir paragraphe « Relations Sociales »). Il stipule entre autre que tous les recrutements sont ouverts aux profils Travailleur Handicapé ; peu de candidatures sont présentées (problème d'adéquation des compétences au poste). Aucun recrutement de personnel ayant une reconnaissance RQTH n'a eu lieu en 2014.

Deux salariés sont parents d'un enfant en situation de handicap (dont un recruté en 2014). La Société leur permet des horaires adaptés et des facilités d'absence en fonction de leurs besoins.

g. Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession, à l'élimination du travail forcé ou obligatoire, à l'abolition effective du travail des enfants

Tous les salariés d'Innate Pharma sont basés en France. La Société se conforme aux réglementations en vigueur.

2. Environnement

Préambule

Du fait de son activité (recherche et développement de candidat-médicaments), la Société considère que son impact environnemental est faible. L'essentiel des activités de recherche est réalisé dans ses laboratoires tandis que les activités de développement sont majoritairement confiées à des prestataires.

Ces activités ne comprennent ni production industrielle ni distribution, donc ni utilisation de matière première, ni rejets significatifs dans l'environnement ou de gaz à effet de serre. Les activités de la Société ne nécessitent pas l'emploi de gaz de ville, mais de gaz spéciaux en très faibles quantités. Elles ne génèrent aucune nuisance sonore particulière pour le personnel ou les personnes riveraines.

Par ailleurs, la Société opère pour ses recherches dans un cadre réglementaire extrêmement contraint, auquel elle se conforme. La Société dispose de tous les agréments nécessaires à la conduite de ses activités.

Dans ce cadre, seuls les indicateurs suivants ont été retenus comme pertinents :

- Utilisation durable des ressources :
 - Consommation énergétique ;
 - Volume d'eau consommé annuellement ;
- Pollution et gestion de déchets ;
 - Quantité de déchets de laboratoire envoyés dans un centre spécifique de gestion ;
- Politique générale en matière environnementale.

a. Utilisation durable des ressources

- Consommation énergétique : consommation électrique annuelle

La seule source d'énergie consommée par Innate Pharma, outre un générateur de secours fonctionnant au fuel, est l'énergie électrique. Le tableau suivant donne l'évolution de la consommation électrique annuelle d'Innate Pharma depuis son entrée dans ses nouveaux locaux en janvier 2009 :

	2012	2013	2014
Consommation en kWh	1 273 742	1 268 102	1 237 366

La baisse constatée entre 2013 et 2014 est essentiellement due aux conditions climatiques favorables et aux actions d'isolation des locaux.

A titre d'information, 1 237 366 kWh consommés en 2014 correspondent à 26 tonnes équivalent CO₂ (52 tonnes équivalent CO₂ en 2013).

Datant de la fin des années 60, le bâtiment dans lequel Innate Pharma opère a subi des travaux de rénovation à l'installation de la Société. Chaque année des travaux portant sur l'amélioration de la performance énergétique, sont réalisés. En 2014, ces travaux ont porté sur l'isolation des bureaux.

o Volume d'eau consommé annuellement

Hormis l'eau chaude sanitaire, la consommation d'eau du bâtiment correspond principalement à des activités de laboratoire. L'eau rejetée après utilisation est une eau issue essentiellement des machines à laver et des éviers installés dans les différents laboratoires.

Le tableau suivant donne le comparatif annuel de la consommation d'eau depuis l'entrée de la Société dans ses nouveaux locaux:

	2012	2013	2014
Consommation en m ³	1 072	1 205	1 119

La diminution de la consommation d'eau s'explique principalement par une baisse d'utilisation des équipements de nettoyage.

b. Pollution et gestion de déchets :

o Quantité de déchets de laboratoire envoyés dans un centre spécifique de gestion ;

Le tableau suivant donne le comparatif annuel de la quantité de déchets de laboratoire envoyés dans un centre spécifique de gestion :

	2012	2013	2014
Quantité en litres	90 860	94 110	102 820

Les déchets issus de la recherche sont traités par une filière spécialisée qui assure leurs enlèvements du site de production vers un centre d'incinération. Leur volume augmente régulièrement du fait de l'augmentation des activités de laboratoire.

Le personnel contribue à l'amélioration continue de la gestion des déchets (réduction de la consommation de papier, utilisation de papier recyclé, recyclage des consommables bureautiques, tri sélectif). En 2014, à l'initiative des salariés, un système de recyclage des consommables plastiques de laboratoires a été mis en place.

c. Politique générale en matière environnementale

Malgré un impact environnemental jugé faible, la Société et son personnel sont impliqués dans le développement durable au quotidien, notamment sur la gestion des déchets.

Le site dans lequel est installé Innate Pharma est proche du nouveau Parc National des Calanques. Les bâtiments de la Société, achetés par Innate Pharma en 2008 et rénovés, représentent 3 000m², au sein d'un terrain de 10 650m² (accueillant un parking de 100 places). Les espaces verts sont entretenus selon la réglementation en vigueur (notamment pour le risque incendie).

3. Engagements sociétaux en faveur du développement durable

a. Impact territorial, économique et social de l'activité de l'entreprise

L'implantation d'Innate Pharma dans le territoire marseillais a pour origine ses fondements scientifiques. La Société est en effet issue notamment de la recherche académique locale, en particulier du Centre d'immunologie Marseille-Luminy (CIML), l'un des plus importants centres d'immunologie à l'échelle européenne et l'un des contributeurs remarquables de la science sur laquelle la Société s'est développée. Sur le plan clinique, Marseille est doté d'infrastructures hospitalières de premier plan en cancérologie (Institut Paoli Calmette – IPC, et APHM) qui sont actifs en immuno-oncologie aussi bien dans le domaine des tumeurs solides qu'en hématologie. La métropole marseillaise constitue enfin un bassin de formation en sciences de la vie, à tous niveaux (techniciens, ingénieurs, chercheurs).

Afin de continuer à bénéficier de cet environnement, l'un des axes majeurs de développement d'Innate Pharma est la consolidation et la valorisation de son écosystème d'innovation.

Dans ce cadre, Innate Pharma est actif à plusieurs niveaux :

- La Société participe activement à l'animation et au développement du technopole de Luminy au travers des programmes d'aménagement et d'infrastructures (services, sport, transport), de bourse d'emploi, de formations ou encore de mutualisation de services aux entreprises (avec l'Association Grand Luminy Technopole et le Comité Plan Campus d'Aix-Marseille Université - AMU). En 2014, Innate Pharma a participé aux études préalables pour le projet de mutualisation de services sur le site de Luminy tels que la gestion des déchets ou la sécurité. La Société a également porté un projet de crèche inter-entreprises dont l'ouverture est prévue en 2015, et qui est le fruit d'un travail de sensibilisation et de recherche de partenaires initié depuis plusieurs années. Enfin de façon plus générique, la Société fait valoir auprès des acteurs institutionnels et des collectivités territoriales des problématiques importantes pour l'attractivité du territoire, comme en 2014 la question de la scolarisation à Marseille des enfants de familles anglophones, qui est un facteur limitant pour les recrutements et les échanges internationaux.
- En lien avec les instances de formation du territoire (Lycée, Ecoles et Université), la Société contribue à la formation des jeunes et étudiants (journées métiers, accueil de stagiaires, présentations des métiers et parcours aux étudiants dans le cadre de leur cursus universitaire, participation aux enseignements universitaires, contribution à la structuration de l'offre de formation initiale et permanente en immunologie). Innate Pharma est un laboratoire d'accueil de l'Ecole Doctorale des Sciences de la Vie d'Aix-Marseille-Université ; deux thèses ont été soutenues en 2014 par des salariés de la Société.

- Dans son domaine d'activité, la Société joue un rôle moteur dans la structuration de l'écosystème de recherche et d'innovation en immunologie « Marseille-Immunopole » composante du pôle de compétitivité Eurobiomed animée par le Professeur Eric Vivier (CIML) et par Hervé Brailly, Président du Directoire de la Société. La Société a été à l'origine avec AMU (porteur du projet), l'IPC, le CNRS et l'INSERM du projet d'institut CIMTECH (aujourd'hui dénommé MI-mAbs « Marseille Immunopole monoclonal antibodies »), plateforme partenariale dédiée aux anticorps monoclonaux pour le traitement des cancers et des maladies inflammatoires. Ce nouvel institut est un démonstrateur industriel soutenu par le programme investissement d'avenir pour un montant de 19 millions d'euros. La Société fait aujourd'hui partie de la gouvernance du consortium pilotant MI-Mabs. La Société a mis à disposition ressources et personnel pour la coordination générale et technique du projet d'aménagement du laboratoire MI-MAbs implanté au voisinage immédiat d'Innate Pharma. MI-Mabs est le premier projet structurant de Marseille-Immunopôle. En 2014, Marseille Immunopôle a été identifié comme l'un des programmes de la « Nouvelle France Industrielle », Innate Pharma en étant le leader industriel. Marseille-Immunopole a été également identifié comme « projet métropolitain » du fait de son impact sur le développement et le rayonnement de la future Métropole Aix-Marseille.

b. Sous-traitance et fournisseurs

Une partie non négligeable des activités d'Innate Pharma est confiée à des prestataires, notamment pour des activités requérant d'un point de vue réglementaire des agréments particuliers (Bonnes Pratiques de Fabrication et Bonnes Pratiques de Laboratoire par exemple). Les prestataires auxquels Innate Pharma a recours fournissent principalement des prestations intellectuelles. Il s'agit notamment de « CROs » (des organismes gérant les essais cliniques ou pré-cliniques réglementaires). Parmi les principaux fournisseurs figurent également des organismes financiers auprès desquels la Société a contracté des crédits-baux relatifs notamment à l'acquisition de son siège social, ainsi que des fournisseurs de matériels de laboratoire.

Au vu de sa taille et de l'enjeu social et environnemental perçu, la Société ne conduit pas d'audit de ses fournisseurs sur les thèmes RSE. Elle procède à un inventaire de la localisation géographique de ses principaux fournisseurs afin de déterminer le pourcentage de ses prestataires situés dans des pays dont la note au Corruption Perceptions Index (« CPI ») est supérieure à 60. L'exercice a porté sur 23 fournisseurs représentant 50% des paiements effectués par la Société en 2014. Il en ressort que la totalité de ces prestataires (100%) sont situés dans des pays dont la note au CPI est supérieure à 60. Pour les fournisseurs dont la société mère est située dans un autre pays, les deux localisations ont été prises en compte (celle de la société mère et celle de la filiale avec laquelle Innate Pharma a contracté).

Par ailleurs, la grande majorité des achats de la Société concerne des prestations intellectuelles de nature scientifique ou médicale, ce qui limite le risque de contracter avec des tiers ne respectant pas les critères RSE.

c. Loyauté des pratiques.

- Actions engagées pour prévenir la corruption :
 - Existence et diffusion d'un mémo anti-fraude
 - Existence et diffusion d'un code d'éthique
 - Politique d'acceptation de cadeaux ou cadeaux offerts

- Existence et diffusion d'un code de déontologie boursière
 - Existence et information sur le contrôle et limitation des notes de frais
 - Mise en application des obligations légales relatives à la transparence des liens (Loi Bertrand)
- Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Aucun des candidat-médicaments de la Société ne fait aujourd'hui l'objet d'une commercialisation ou d'une autorisation de mise sur le marché. Les plus avancés sont testés chez l'homme dans le cadre d'essais cliniques encadrés par une forte réglementation. Ils font notamment l'objet d'une autorisation préalable non seulement par les autorités réglementaires mais aussi par des comités éthiques comprenant une équipe médicale ainsi que des représentants de patients.

Dans le cadre de ces activités de Recherche & Développement la Société met en œuvre des études précliniques réalisées dans un cadre réglementaire strict. Conformément à la Directive 2010/63/EU, la Société a mis en place un Comité d'Ethique pour l'Expérimentation Animale affilié depuis 2012 au Comité National d'Ethique. Il approuve tous les protocoles mis en œuvre en veillant à la pertinence scientifique des expérimentations réalisées et au bien-être animal. Pour les études confiées à des prestataires extérieurs, Innate Pharma veille à ce que ce même cadre réglementaire soit respecté. Pour les expérimentations utilisant des Organismes Génétiquement Modifiés, le cadre réglementaire impose une autorisation délivrée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, portant sur la pertinence scientifique des projets, la protection du personnel manipulant ainsi que sur les mesures empêchant toute dissémination de ces organismes par des procédures et équipements de confinement appropriés. La Société se conforme également à cette réglementation et met en œuvre toutes les mesures de protection du personnel et de l'environnement à ces égards.