

SYMATEse

A photograph of two healthcare workers walking down a brightly lit hospital corridor. The worker on the left is wearing blue scrubs, a blue surgical cap, and a white face mask. The worker on the right is wearing a white lab coat over brown pants, a white surgical cap, and a white face mask, and is holding a clipboard. The corridor has white walls, a blue floor, and a glass door in the background.

CHARTe RH

POUR UNE CULTURE
ÉTHIQUE FORTE,
DE CONFIANCE,
DE TRANSPARENCE,
DE PARTAGE
ET DE COHÉSION

Juin 2026



LE MOT DE JEAN-PAUL GÉRARDIN, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE SYMATESE

Depuis sa création en 1997, SYMATESE s'est imposée comme un acteur de premier plan dans le domaine la science de la régénération tissulaire. Grâce à une recherche de pointe et à ses plateformes technologiques intégrant les collagènes, les acides hyaluroniques, les silicones et les thermoplastiques, l'entreprise développe des solutions médicales innovantes qui transforment la vie des patients et révolutionnent les pratiques dans une quinzaine de spécialités médicales. Forte de son expertise dans les domaines thérapeutiques, SYMATESE a réalisé des avancées significatives en médecine esthétique.

Chez SYMATESE, la croissance se construit sur l'innovation scientifique propre à créer des partenariats stratégiques avec des entreprises de renom de l'industrie médicale et de la cosmétique, nous offrant ainsi une couverture mondiale. Nous commercialisons aussi nos propres produits sous nos marques, auprès des professionnels de santé grâce à un réseau de vente dédié. Aujourd'hui, plus de 25 millions de patients à travers le monde bénéficient chaque année de nos technologies.

Cette réussite s'appuie avant tout sur l'ensemble des collaborateurs de SYMATESE ; des femmes et des hommes engagés, animés par des valeurs fortes et partagées : l'esprit d'équipe, l'éthique, la créativité, l'agilité, l'écoute et la culture du résultat. Ces valeurs constituent le socle de notre mission et guident nos actions au quotidien.

Consciente des enjeux actuels et futurs, SYMATESE poursuit son engagement dans l'intégration structurée des solutions et des actions de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) au cœur de son expertise scientifique et technologique. Cette démarche s'inscrit naturellement dans le projet de SYMATESE : créer de la valeur durable pour l'ensemble de ses parties prenantes et bâtir l'avenir.

SYMATESE

A person wearing a white protective suit, hood, and face mask is shown in profile, looking down at a piece of equipment in a laboratory setting. The background is blurred, showing bright lights and laboratory equipment.

CHAMP D'APPLICATION

Cette Charte décrit les bonnes pratiques et lignes directrices du Groupe SYMATESE concernant la gestion des ressources humaines. L'ensemble des collaborateurs RH s'engage à la respecter et à la mettre en application au quotidien.



ÉGALITÉ DES CHANCES, PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

Nous nous engageons à favoriser l'égalité des chances, à avoir une politique d'inclusion en faveur du handicap et à prévenir toute forme de discrimination, dans le traitement professionnel à tous les niveaux de l'entreprise, dans le respect de chaque métier et de chaque secteur d'activité.

Ce principe s'applique dès le recrutement.

Cela se traduit par un traitement équitable de tous les candidats et tous les employés, hommes ou femmes, porteur ou non de handicap, de tous âges, de toutes nationalités, origines ou religions et qu'ils soient travailleurs temporaires, à temps partiel ou à temps plein.



DÉVELOPPEMENT DE NOS ÉQUIPES

L'épanouissement des salariés est un réel facteur de performance et de croissance durable.

L'entreprise tient compte des besoins en formation exprimés par les collaborateurs et les responsables de service dans la construction du plan de développement des compétences.

Nous encourageons également la mobilité interne des employés, celle-ci pouvant être verticale, horizontale ou géographique :

- La « mobilité verticale » implique des promotions/transferts d'employés qui leur permettent d'accéder au niveau supérieur de l'organisation.
- La « mobilité horizontale » implique que les employés changent de fonctions/départements, mais restent au même niveau d'emploi au sein de l'organisation.
- La « mobilité géographique » implique le développement d'une activité sur un autre site/localisation au sein de l'organisation.)



RÉMUNÉRATION & TEMPS DE TRAVAIL - PARTAGE DE LA VALEUR

Nous respectons les lois et réglementations en vigueur, notamment sur les salaires, les horaires de travail, les accords d'entreprises et les conventions collectives.

La rémunération étant l'une des sources de motivation, la politique de rémunération est définie afin de maintenir une égalité de rémunération et d'évolution entre les salariés à compétences et performances égales, mais aussi à poste égal.

Nous mettons en place des dispositifs afin de partager les résultats et réussites de l'entreprise et nous travaillons au développement des avantages sociaux.



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT PROPICE À L'ÉPANOUISSEMENT DES SALARIÉS

Nous veillons à offrir à tous les employés de bonnes conditions de travail, et à maintenir l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle et à préserver le droit à la déconnexion. Nous nous engageons à maintenir un collectif de travail motivant et soudé tout en favorisant le développement des modes de travail à distance (dont le télétravail).

Il est important de cultiver l'agilité de l'entreprise en privilégiant la transparence, en multipliant les contacts entre salariés et en favorisant la communication grâce à l'organisation régulière de réunions d'équipe et de réunions générales d'information.



RESPECT DES LÉGISLATIONS

Cela nous semble une évidence : nous excluons toute possibilité de faire travailler des enfants (mineurs de moins de 18 ans) et de travail forcé (aucune position de force car à aucun moment nous ne sommes en possession de documents originaux d'identité des employés).

Nous nous engageons à rester vigilants pour empêcher le harcèlement, la violence physique, psychologique et verbale pour tous les employés dans l'environnement de travail.

Les membres de la direction RH sont les personnes identifiées (avec les référents harcèlement) pour permettre à tout salarié qui serait témoin d'une infraction éventuelle de la signaler tout en restant protégé afin de ne pas faire l'objet de représailles.

Nous nous engageons à préserver la confidentialité des personnes qui réalisent un signalement.

Les signalements peuvent concerner notamment le cas échéant

- les problèmes liés au travail des enfants, au travail forcé et au trafic d'êtres humains.
- les problèmes de harcèlement
- les problèmes de discrimination
- les atteintes à la sécurité de l'information ou la divulgation de données personnelles
- les pratiques de corruption active ou passive
- les situations de conflits d'intérêt
- une suspicion de fraude ou blanchiment d'argent

Tout signalement est pris en considération.

Le cas échéant, une cellule de crise est instaurée pour traiter le signalement et des dispositions sont prises pour protéger sans délai la personne victime des faits signalés et la personne ayant effectué le signalement.