

# MEMO

CCE bioMérieux

---

De : F. Besème,

Date : 25 avril 2015

A : C. Arbasetti, N. Arnaud, C. Bérard, F. Besème, O. Breton-Laval, M. Buttin, H. Defrance, E. Garcia, M.A. Gibert, V. Janishon, B. Lambert, F. Latrèche, T. Manzato, J. Mazuir, G. Mestre, S. Orenge, M Quillon, M. Cornée, M. L. Brivot

Copie : J. L. Bélingard M Baguenault C. Grandclaude, P. Lepagneul, A. Gander, , S. Cordier, A. Winckler, A. Glairon Mondet, L. Abenza.

---

**Objet** : Avis du CCE l'information consultation sur le bilan social 2014 consolidé et le rapport sur la situation comparée F/H.

---

Dans sa séance du 24 avril 2015, les élus du CCE ont été consultés sur le bilan social 2014 consolidé et le rapport sur la situation comparée F/H. Outre échanges formulés au cours de la réunion du CCE, les élus émettent quelques remarques et commentaires. Du fait de l'intégration dans bioMérieux SA en 2014 des 302 salariés provenant de l'entreprise AES, la comparaison des indicateurs du bilan social 2013 et 2014 s'en trouve perturbée, il est regrettable que l'entreprise ne puisse pas, comme pour sa communication économique, fournir en parallèle l'information « à périmètre constant ».

Comme l'année dernière l'emploi est en forte croissance avec un effectif de 3525 personnes au 31 décembre 2014 contre 3232 en 2013 (+ 9,07%). Cette évolution est liée en grande partie à l'intégration des ex-salariés d'AES qui ont rejoint BioMérieux SA au 1 er janvier 2014. Cependant, en neutralisant cet effet, la croissance de l'effectif est de +60 CDI

Cette année encore, c'est la population Cadre qui augmente le plus passant de 1456 à 1622 (46% de l'effectif pour 45% en 2013, surclassant les OETAM : Ouvriers-Employés , Techniciens, Agents de Maîtrise représentant respectivement 18,3%, 33,9%, 1,8%.

**En terme de précarité**, le nombre global de CDD est en très légère hausse (73 pour 69 en 2013). 44% de ces contrats concernent la population cadre. L'intérim à 348 517h est en baisse pour la seconde année consécutive et représente 5,74% des heures de travail contre 6,41% en 2013. On n'identifie pas la part de l'intérim liée au surcroît de travail ou au remplacement. La durée moyenne d'une mission d'intérim est également en baisse passant de 137h en 2013 à 121h en 2014

Le salarié de bioMérieux, quel que soit son sexe affiche un âge moyen de 40,6 ans. La population de plus de 45 ans représentant 40,4% (36,6% en 2013) de l'effectif total, les plus de 50 ans 23,3%. Cette évaluation est sûrement sous-estimée dans la mesure où les effectifs CDD et alternants sont inclus

dans cette évaluation. Il s'agit par nature d'une population jeune dont le nombre peut modifier les % précédents.

Concernant des **évolutions des salaires** moyens, on constate une stagnation voire une légère baisse du salaire moyen de chaque Catégorie Socio Professionnelle. Cela témoigne de l'intégration des salariés ex AES, dont les salaires devaient être inférieurs à ceux de bioMérieux.

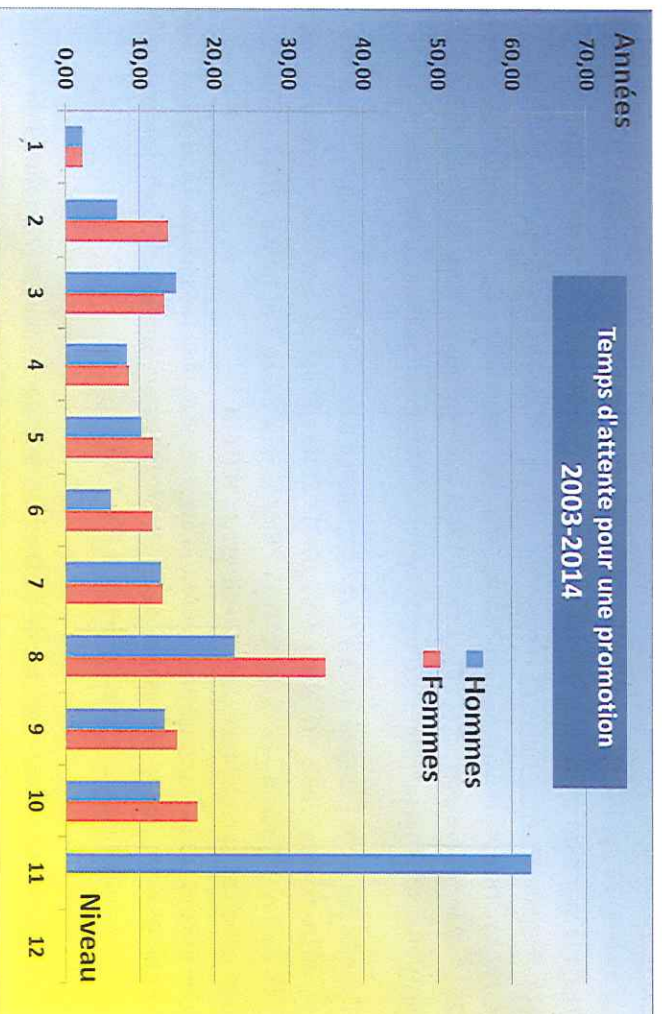
Dans le même temps, les représentants du personnel s'étonnent de constater que durant cette même période, la somme des 10 plus hautes rémunérations (rémunération variable incluse) a connu une hausse de 15% (déjà +7 % en 2013), avec une moyenne correspondant à 20 fois le salaire ouvrier.

Le ratio entre le salaire moyen des cadres et le salaire moyen des ouvriers est de 2,27 (2,28 en 2013)

Si pour le même exercice, on ne considère que les niveaux 7 et 8 de la classification, ce qui représente 75% de la population cadre, le ratio n'est plus que de 1,86, en légère baisse par rapport à 2013

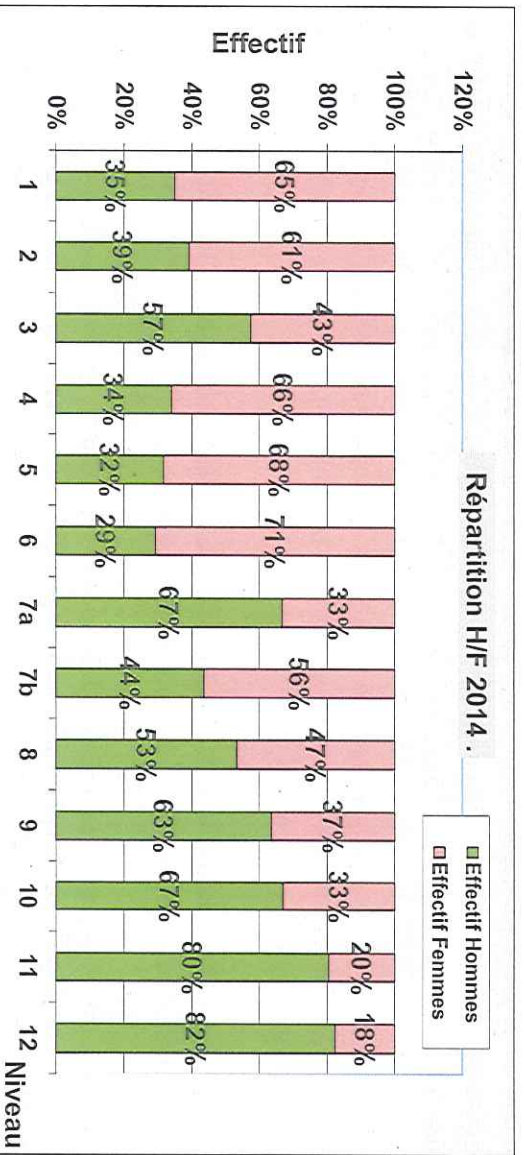
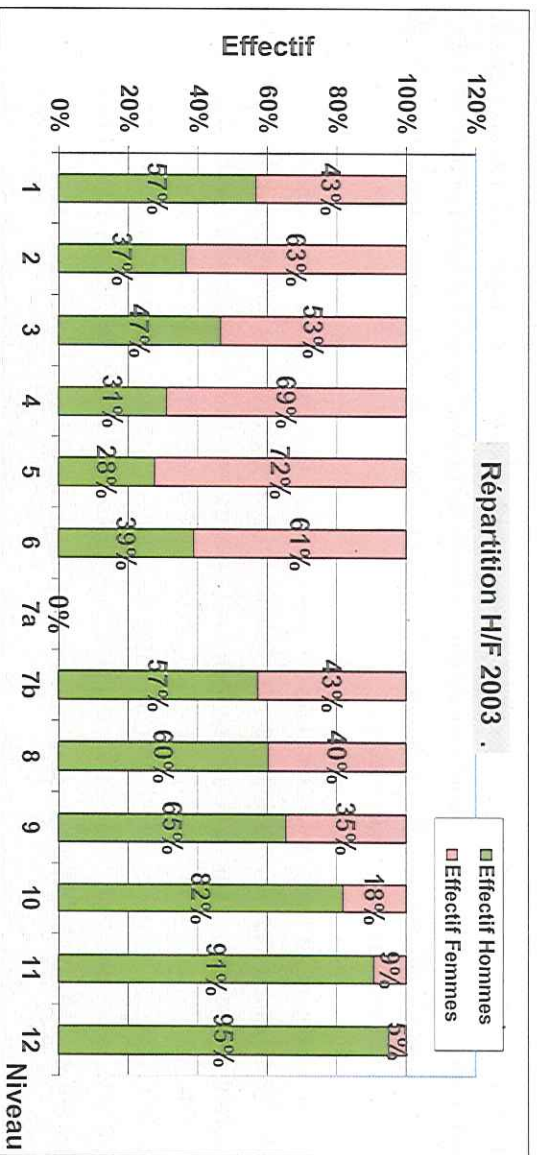
En terme d'**égalité professionnelle**, les représentants du personnel ont examiné 3 indicateurs

- **Temps moyen d'attente** par niveau de classification et par sexe pour une promotion (changement de niveau conventionnel). La période étudiée s'étale sur 12 ans, de 2003 (signature du premier accord égalité professionnelle chez bioMérieux) à 2014 et les informations sont présentées dans le tableau ci-dessous.



Les niveaux supérieurs à 10 n'ont pas de sens au regard du faible effectif concerné. L'égalité entre femmes et hommes est assez homogène excepté pour les niveaux 2, 6 et 8. Cependant, sur l'ensemble de la période examinée la situation de femmes des niveaux 2 et 6 s'est améliorée ces dernières années. Par contre aucun progrès n'a été réalisé au Niveau 8 alors même que les femmes représentent 47% de l'effectif de ce niveau de classification. Une attention toute particulière doit donc être maintenue sur ces 3 niveaux de classification.

- **Les rémunérations** représentent l'indicateur le plus satisfaisant en terme d'égalité professionnelle. L'écart maximum de salaire entre femmes et hommes ne dépasse pas 9%, même après correction des disparités issues des écarts d'ancienneté. Pour cet indicateur, ce sont également les niveaux de classification 2, 6 et 8 qui restent à surveiller. Pour les autres niveaux les écarts ne dépassent pas 5% de différence.
- **La mixité** au sein des niveaux de classification est le troisième élément étudié par les représentants du personnel. Situation comparée 2014 – 2003 (signature du premier accord égalité professionnelle chez bioMérieux)



Sur les plus haut niveau 10, 11 et 12 la tendance s'améliore de 2003 à 2014. Sur ces niveaux le processus de rééquilibrage doit se maintenir voire s'amplifier (à quand une mixité parfaite sur le groupe des 10 plus fortes rémunération ?)

Peu d'évolution sur le niveau 9 car comme on l'a vu plus haut, les promotions des femmes requièrent un patience à toute épreuve pour les candidates : une moyenne de 33 ans d'attente. Le maintien du pourcentage quasi identique s'opère par des recrutements de femmes à ce niveau

Les niveaux 7 et 8 se retrouvent quasi équilibrés en 2014

Pour les techniciens, niveau 4 à 6, les sorties en fin de formation initiale en biologie comprennent pratiquement 70% de femmes et cela se retrouve par un déséquilibre Femmes/Hommes sur ces niveaux, aussi bien en 2003 qu'en 2014

Pour les Ouvriers (niveaux 1 à 3) l'élément le plus surprenant est l'inversion de tendance des équilibres entre le niveau 2 (61% de femmes) et le niveau 3 (43% de femmes seulement). Le niveau 3 étant principalement alimenté par des promotions depuis le niveau 2, on ne peut que constater une dynamique d'évolution professionnelle défavorable aux femmes. Ceci se confirme dans les données présentées plus haut : temps d'attente pour une promotion.

La commission « Egalité Professionnelle » mise en place avec la signature de l'accord égalité professionnelle recommande donc une attention toute particulière pour la population féminine de 3 niveaux de classification : 2, 6 et 8 ce qui représente un effectif de 690 femmes : effort en termes de rémunération, formation et promotion.

Les mouvements **entrées/ sorties** laissent apparaître un solde positif de +293 salariés. Le nombre de CDI est quant à lui en croissance de 323 individus. Le différentiel tient compte de la baisse de CDD durant l'exercice. Le nombre de licenciements est en hausse cette année : 22 cas (+ 45%). Il en est de même pour les ruptures conventionnelles. Les autres événements, démissions, départs en retraite restent dans le même ordre de grandeur que les années précédentes. Le turn-over est affiché à 10,47%, mais quand on soustrait les départs, mutations, fin de CDD, décès, départ à la retraite, le turn-over s'affiche à 2,44%.

Même remarque que l'année dernière concernant le travail des personnes handicapées. Les accords d'entreprise successifs concernant les **travailleurs handicapés** ont permis de mettre en œuvre une politique qui a conduit à l'obtention de résultats probants, le taux d'emploi de travailleurs handicapés passe de 4,44% en 2013 à 4,62%.

Une vigilance à avoir sur les **accidents de travail** pour nos prestataires et pour les salariés de plus de 50 ans en horaires de production décalé et nuit dont la population augmente même si le CCE n'a pas de donnée quantitative sur cet effectif.

Concernant la **Formation**, le CCE a déjà examiné le réalisé du plan de formation 2014 au cours d'une précédente réunion. Il a formulé un avis positif unanime.

L'étude du bilan social est un moment fort au cours de l'année. Les élus auraient apprécié qu'un membre de la Direction Générale soit présent à ce CCE pour prendre la mesure du climat social tel que le ressentent les représentants du personnel. Toutefois, le bilan social 2014 apparaît comme globalement satisfaisant. Pour cette raison l'avis du CCE est favorable, sur les 2 informations - consultation sur le bilan social 2014 consolidé et le rapport sur la situation comparée F/H, (9 voix favorables pour 1 négative).

Frédéric Besème  
Secrétaire du CCE

