

MEMO

CCE bioMérieux

De : F. Besème,

Date : 29 avril 2016

A : *C. Bérard, F. Besème, B. Boulanger, O. Breton-Laval, A. Couhert, H. Defrance, F. Latréche, M. Morand, A.-V. Pousse, C. Pothion, L. Tonchia,, J. Aguinet, M. Cavet,, V. Janishon, T. Jacoulet, E. Levillain, J. Mazuir, G. Mestre, M. Montoro, C. Rampon, F. Rouet, A. Suisse-Vitrant*

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 2015 consolidé et le rapport sur la situation comparée F/H.

Dans sa séance du 29 avril 2016, les élus du CCE ont été consultés sur le bilan social 2015 consolidé et le rapport sur la situation comparée F/H. Outre les échanges formulés au cours de la réunion du CCE, les élus émettent quelques remarques et points de vigilance

L'année 2014 avait été marquée par une forte croissance de l'emploi liée en grande partie à l'intégration au 1^{er} janvier 2014 des 302 salariés provenant de l'entreprise AES. En 2015, l'effectif s'affiche à fin décembre à 3 575 salariés contre 3 525 salariés en 2014 Cette croissance de 50 personnes s'est faite grâce au recrutement de 47 CDI. La répartition par catégorie socioprofessionnelle reste stable avec 47% de cadres, 35,5% de techniciens-agents de maîtrise et 17,5% d'ouvriers-employés. Le recrutement des seniors est quasi nul car seulement 2 seniors ont été recrutés en 1015 contre 29 en 2014.

En terme de précarité, on note qu'au 31 décembre les 3575 salariés se répartissent en 3 308 CDI et 267 CDD. En moyenne annuelle ces CDD sont au nombre de 241 (294 en 2014), répartis selon les motifs suivants : remplacement : 55, surcroît de travail 47 et alternance 139. Après 2 années de baisse, **L'intérim** remonte de 27% à 410 663 h (contre 323 181 h en 2014). Cela représente 7,1% des heures de travail contre 5,74% en 2014. 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 hausse passant de 121h en 2014 à 168 en 2015.

Le nombre de **démissions** est en forte croissance cette année, (54), mais c'est un indicateur très fluctuant d'année en année. L'arrêt de différents programmes de R&D (FMLA, Myla...) peut expliquer

un bon nombre de départs volontaires de salariés. Le turnover (démission et ruptures conventionnelle) reste faible.

Le salarié de bioMérieux, quel que soit son sexe affiche un **âge moyen** de 41 ans. La population de plus de 45 ans représentant 38.3% (37,% en 2013) de l'effectif total, les plus de 50 ans 23%. 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.

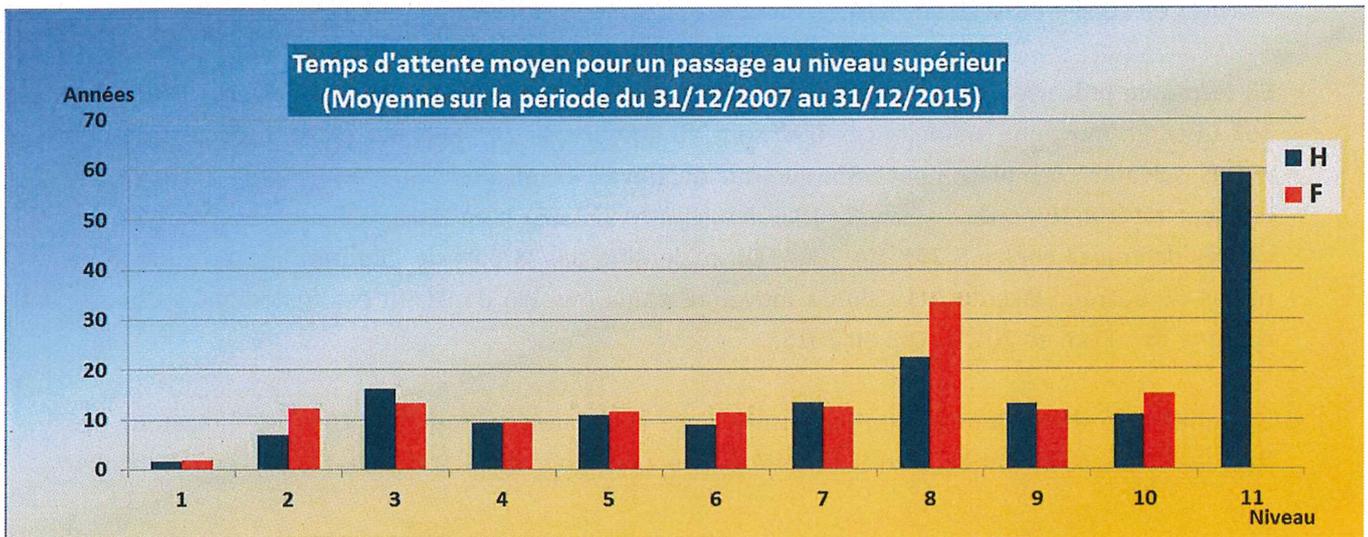
Concernant des **évolutions des salaires** moyens, 2014 montrait une stagnation voire une légère baisse du salaire moyen de chaque catégorie Socioprofessionnelle, liée à l'intégration des salariés ex-AES, dont les salaires étaient inférieurs à ceux de bioMérieux. Cette année, les salaires repartent à la hausse (modérée toutefois).

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 11% (déjà +15% en 2014),

Le ratio entre le salaire moyen des cadres et le salaire moyen des ouvriers est de 2,29 (2,28 en 2014) L'examen de bilans sociaux de chaque site permet de constater un retard pour les salaires des personnels des sites bretons intégrés depuis 2014. Un effort particulier devrait être envisagé dans les années qui viennent.

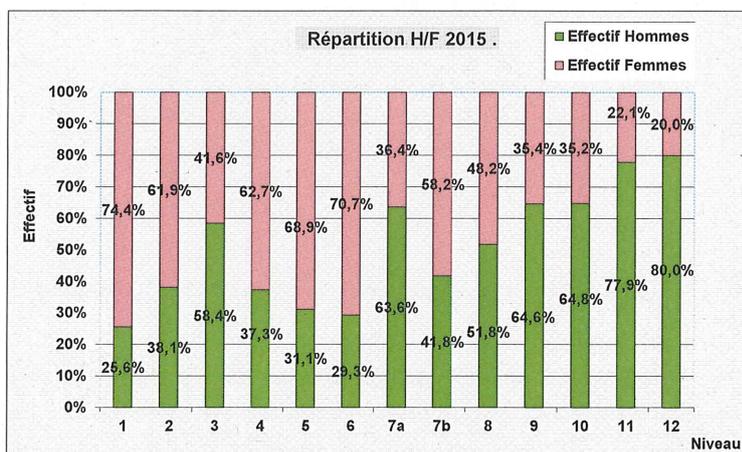
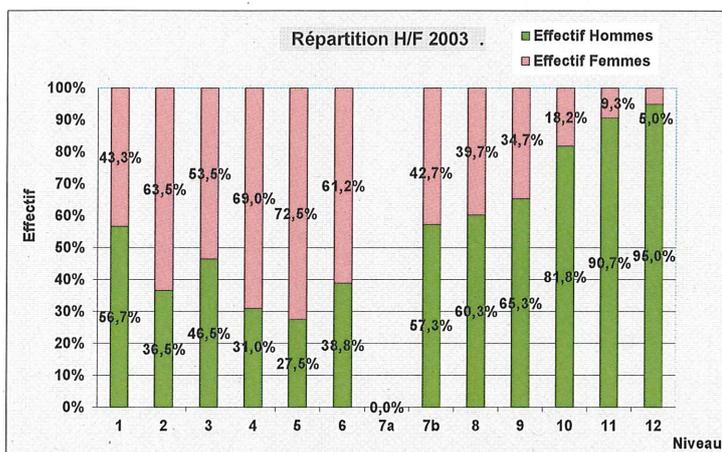
En termes d'**égalité professionnelle**, les représentants du personnel continuent de suivre leurs 3 indicateurs

- **Temps moyen d'attente** par niveau de classification et par sexe pour une promotion (changement de niveau conventionnel). La durée d'examen de cet indicateur s'étalait les années précédentes de 2003 (date du 1^{er} accord égalité professionnelle) à l'année d'analyse. Sur une période de 8 ans cela donne une vision plus fine et plus et plus proche de la réalité actuelle. On constate que les taux de promotions appliqués aux femmes et aux hommes est assez homogène excepté pour 3 niveaux : 2, 8 et 11. Récemment le niveau 6 posait également problème mais les efforts correctifs ont porté leurs fruits. Il convient donc de mieux cibler les inégalités pour améliorer les choses. Le niveau 11 est peu significatif car pour les femmes, comme pour les hommes les nombres de promotions sont trop faibles pour qu'ils aient une véritable signification. Les évolutions d'effectif féminin au niveau 12 se font par recrutements externes.



Remarque annexe : au regard de ces données, on peut mesurer l'effet positif de la formation chez bioMérieux. En effet, les programmes de formation permettent des évolutions professionnelles se traduisant par des promotions.

- **Les rémunérations** représentent l'indicateur le plus satisfaisant en termes d'égalité professionnelle. L'écart maximum de salaire entre femmes et hommes ne dépasse pas 9%, 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. Il faut toutefois rester vigilant en particulier sur la population cadres car on observe qu'une dérive se met en place au profit de la population masculine. Séparer l'enveloppe salariale égalité professionnelle de celle liée positionnement/promotions devrait pouvoir apporter les correctifs qui s'imposent.
- **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 hauts niveaux 10, 11 et 12 la tendance continue de s'améliorer en 2015. Peu d'évolution sur le niveau 9 car comme on l'a vu plus haut, les promotions des femmes requièrent une patience à toute épreuve pour les candidates : une moyenne de 33 ans d'attente pour passer du niveau 8 à 9.

Les niveaux 7 et 8 se retrouvent quasi équilibrés en 2015.

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.

Concernant les **travailleurs handicapés** les résultats de bioMérieux SA sont satisfaisants. Un léger relâchement cette année qui mérite d'être corrigé pour garder notre niveau d'engagement.

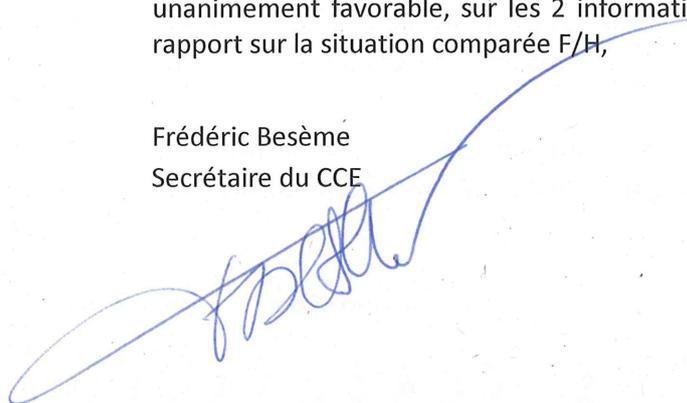


Une vigilance à avoir sur **la gestion des salariés de secteur production**. Le personnel de plus de 50 ans a doublé en nuit pour arriver à 20% de l'effectif. En horaires décalés les plus de 50 ans représentent 15% de l'effectif. La négociation entamée au sein de l'entreprise sur la GPEC devrait permettre d'arriver à des propositions de gestion de carrière pour ces personnels.

Concernant **la Formation**, le CCE a déjà examiné le réalisé du plan de formation 2015 au cours d'une précédente réunion. Il a formulé un avis positif unanime.

Le bilan social 2015 apparait comme globalement satisfaisant. Pour cette raison l'avis du CCE est unanimement favorable, sur les 2 informations - consultation : le bilan social 2014 consolidé et le rapport sur la situation comparée F/H,

Frédéric Besème
Secrétaire du CCE

A large, stylized handwritten signature in blue ink, written over the typed name and title of Frédéric Besème. The signature is cursive and somewhat abstract, with a long horizontal stroke at the beginning.A small, handwritten mark or signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page. It appears to be a simple, vertical stroke with a slight curve at the top.