

bioMérieux SA
Comité Social et Économique central

De : Benoît BOULANGER – Secrétaire

À : Mesdames Anne GANDER et Stéphanie CARLES

Copie(s) :

- *Madame Carole JUGNET*
- *Mesdames et messieurs les secrétaires des CSE*

INFORMATION-CONSULTATION

« Consultation sur le bilan social consolidé 2020 »

AVIS DU COMITÉ SOCIAL & ÉCONOMIQUE CENTRAL

Le 28 avril 2021,

Le Comité social et économique central a été informé et consulté le vendredi 23 avril 2021 sur le « **bilan social consolidé 2020** ». Mesdames Anne GANDER, Stéphanie CARLES et Carole JUGNET ont présenté ce dossier.

Un rappel des derniers avis a été réalisé montrant des avis défavorables sur les deux dernières années.

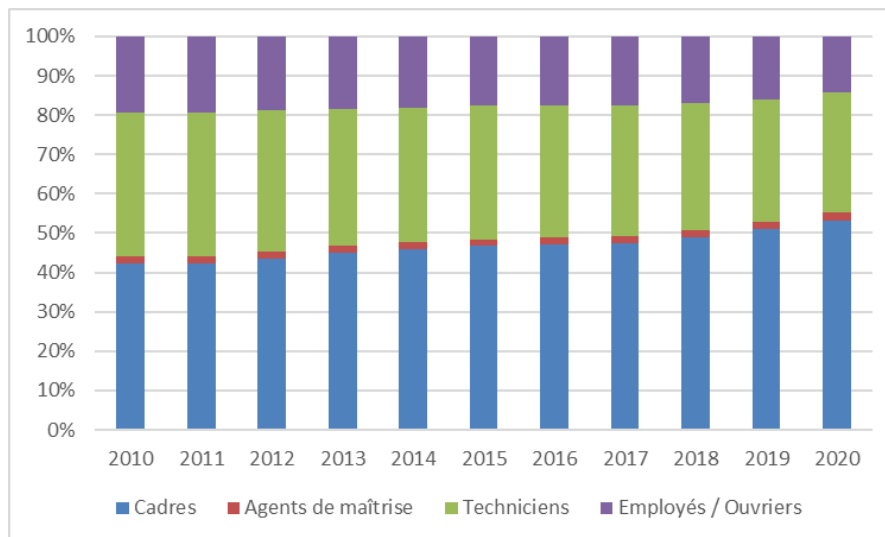
Un rappel synthétique des avis des bilans sociaux 2020 des établissements comptant au-moins 300 salariés (*Marcy-l'Étoile : favorable majoritaire¹, Craponne : favorable unanime et La Balme-les-Grottes/Saint-Vulbas : favorable majoritaire²*); une synthèse des réflexions des élus des établissements comptant moins de 300 salariés a été également présentée (*Grenoble/Verniolle et Combourg/Ker Lann*).

L'EMPLOI

Les élus s'interrogent sur la progression de la part des cadres dans l'entreprise (*entre 2018 et 2020 : 202 en plus correspondant à une augmentation de 4;4% de la proportion des cadres*).

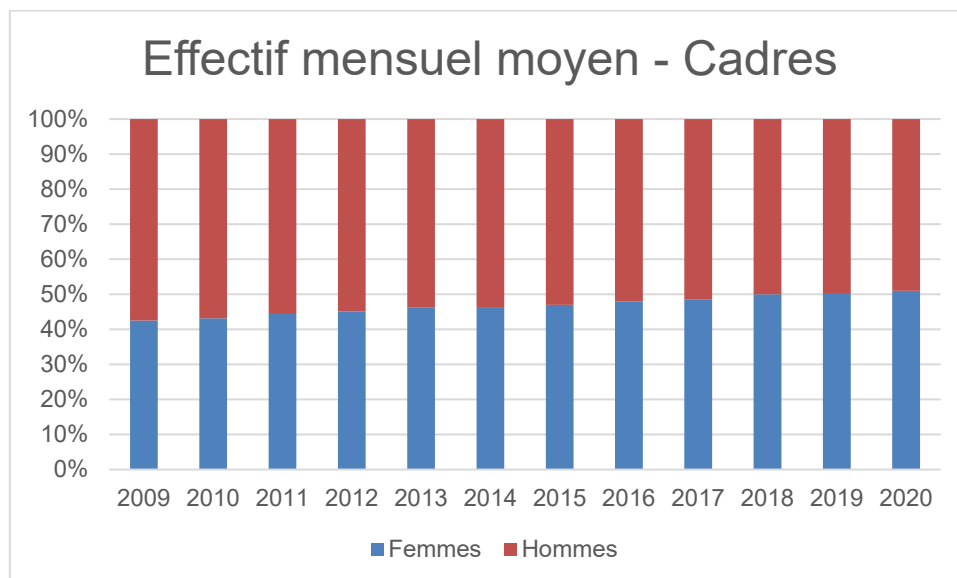
¹ 12 pour, 2 réservés et 3 défavorables

² 12 pour et 1 abstention

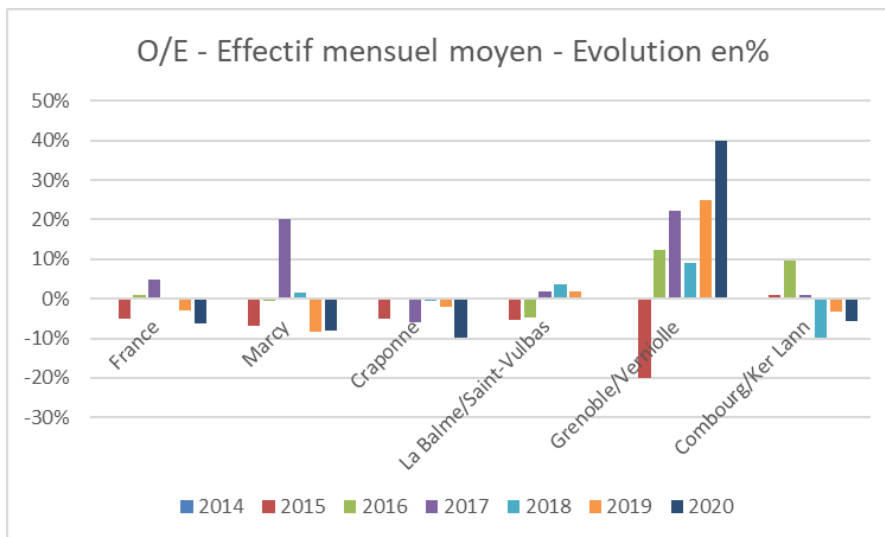


Cette progression du nombre et de la part des cadres de l'entreprise amène deux questions :

1. L'embauche de cadres, à défaut de techniciens, n'entraînerait-elle pas l'emploi de salariés sous le statut cadre alors que le statut de technicien serait plus cohérent ?
2. Quid d'une véritable dynamique de progression professionnelle des techniciens vers le statut cadre ? (*vers les niveaux 10 et 9*)

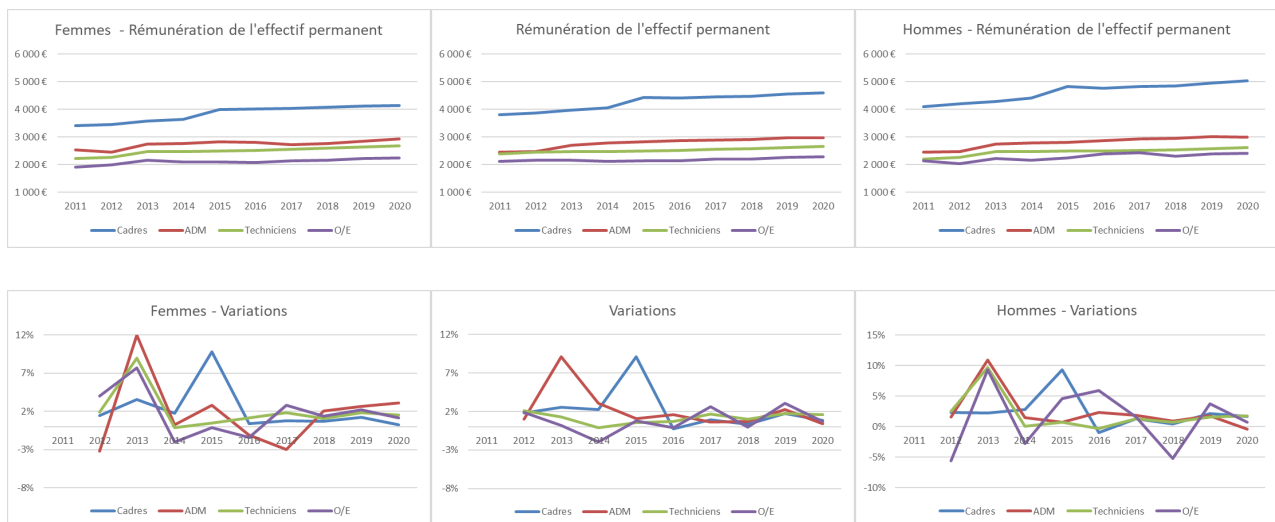


Les élus relèvent la baisse du nombre et de la proportion de la catégorie ouvriers/employés (*entre 2018 et 2020 : 99 en moins soit -15%*).



RÉMUNÉRATION

Le bilan social consolidé, exercice réglementaire, ne permet pas une analyse fine, niveau par niveau. Il ne permet pas non plus une analyse et une comparaison détaillées des salaires entre les sexes. Il reviendra à la commission sur l'égalité professionnelle de regarder cela plus précisément.

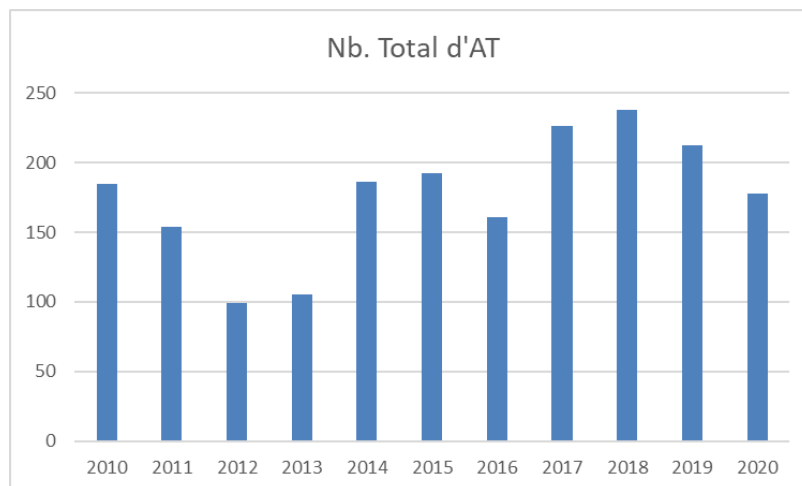
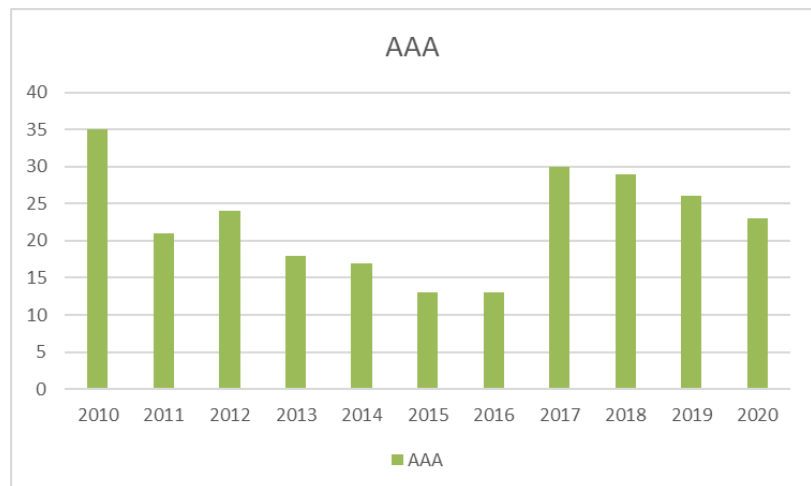


Pour conclure dans ce domaine, des écarts, à périmètres comparables, entre les établissements perdurent. Sans entrer ici dans un débat de chiffres et pour avancer de façon constructive, les élus souhaiteraient, dans un second temps, disposer et analyser des données plus précises afin d'affiner leur réflexion et partager avec la direction des commentaires plus pertinents.

En effet les comportements (« behaviours ») promus par l'entreprise, plus directement l'appartenance (« belong »), ne peuvent faire l'économie d'un regard critique et néanmoins toujours objectif des niveaux des salaires et de leurs évolutions, à périmètres comparables, au niveau global de l'entreprise.

CONDITIONS DE TRAVAIL

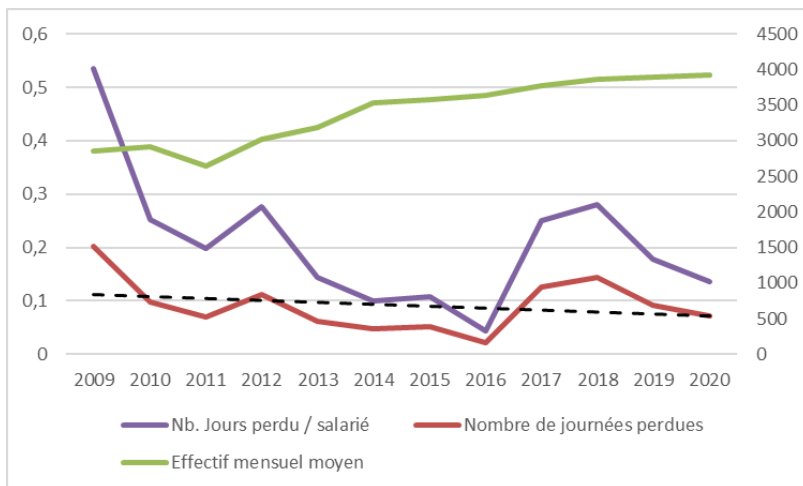
Constatant une baisse du nombre d'accidents avec arrêt sur les 4 dernières années et du nombre total d'accidents du travail sur les 3 dernières années, il n'en reste pas moins que l'approche quantitative telle que portée par le bilan social ne permet pas une analyse fine des phénomènes à l'œuvre dans ce domaine.



Une approche qualitative des typologies des accidents permettrait aux élus de donner des avis plus en lien avec la réalité des activités et des caractéristiques des sites.

Ce sujet pourrait être à l'ordre du jour de la CSSCT³ centrale.

³ Commissions santé, sécurité et conditions de travail



Mis en perspective de l'augmentation du nombre de salariés (*effectif mensuel moyen*), les indicateurs sont à des niveaux qui interrogent les élus en terme de « valeur minimale » ou de « seuil d'acceptabilité ». Le sujet n'est pas l'acceptabilité des accidents du travail ou de leur nombre mais bien la

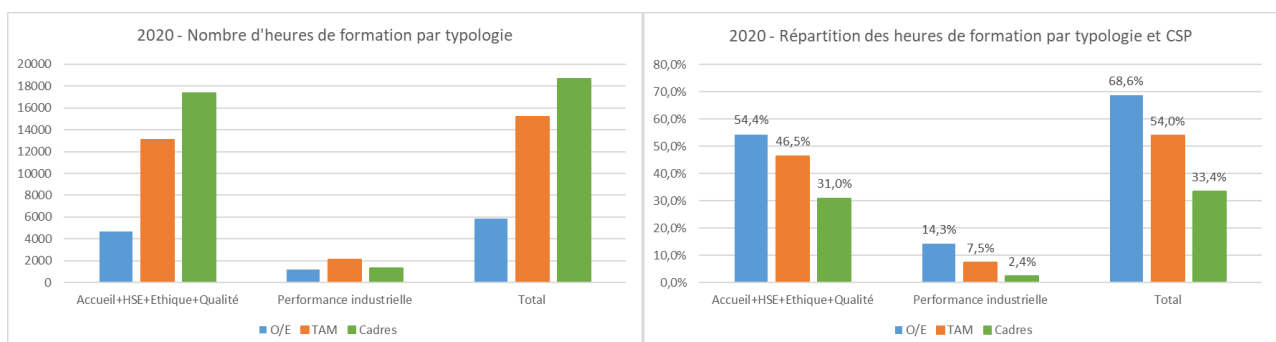
question des progrès à réaliser au vu des niveaux de ces mêmes indicateurs.

FORMATION

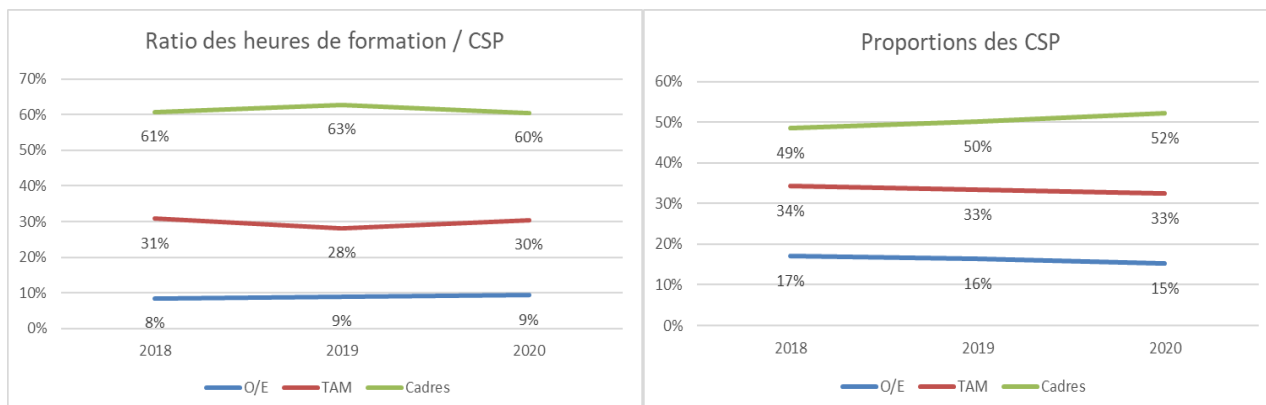
C'est sans doute l'endroit pour adresser au service informatique de l'entreprise une reconnaissance du travail réalisé tant au niveau des outils proposés que de son action plus globale au vu d'une année 2020 inédite qui a engendré des impacts organisationnels forts induits par la crise de la COVID-19.

Le budget consacré à la formation, maintenu malgré la crise de la COVID-19 en 2020, la continuité de la dynamique des formations sont autant d'éléments qui placent l'entreprise sur des standards élevés. L'avis déjà rendu sur ce sujet a été, rappelons-le, unanimement favorable.

Cependant nous attirons l'attention de la direction sur un aspect « qualitatif » de la répartition des thématiques des formations au niveau des catégories socioprofessionnelles. Nous nous concentrerons sur les formations « obligatoires » et nous observons une « sur-participation » des ouvriers/employés et, à l'inverse, une « sous-participation » des ouvriers/employés dans ce que nous pouvons caractériser comme des formations « qualifiantes ».



Au niveau des heures, les élus notent une stabilité de la répartition dans les CSP avec une difficulté à dépasser les 10% pour les ouvriers/employés malgré une légère baisse chez les cadres.



CONDITION DE VIE DE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

Dans ce domaine la COVID-19 aura fortement marqué l'entreprise. Avec plus de 200 000 repas de moins (-38% par rapport à 2019) l'impact des frais fixes a été très entièrement supporté par l'entreprise :

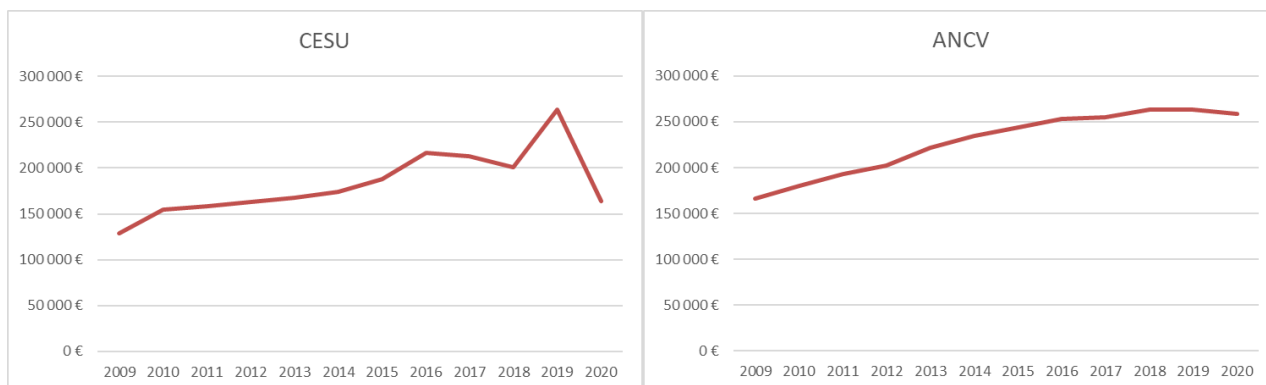
Année	€/repas (entreprise)	€/repas (salarié)
2019	3,81 €	2,39 €
2020	6,35 €	2,55 €

Les élus notent également le soutien de l'entreprise à l'entreprise en charge du contrat de restauration ; comme elle a pu le faire également avec d'autres fournisseurs.

Les participations de l'entreprise aux CESU⁴ et chèques vacances ont, du fait d'une moindre demande des salariés, également subi une baisse.

Il pourrait être opportun, le moment venu, d'envisager une participation exceptionnelle (*et unique*) de l'entreprise afin de permettre, si ce n'est un rattrapage, un accès encore plus aisé à ces deux avantages sociaux.

⁴ Chèque emploi service universel



RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les élus du CSE central soulignent que le nombre des réunions de l'instance en 2020 ainsi que la qualité des échanges, au-delà de l'impact de la COVID-19, montrent la volonté réelle de la direction de maintenir un dialogue social de qualité.

En conséquence, les élus du Comité social et économique central émettent un avis favorable unanime sur le bilan social consolidé 2020.

Benoît BOULANGER
Secrétaire