

bioMérieux SA
Comité social et économique central

De : Benoît BOULANGER – Secrétaire

À : Mesdames Anne GANDER et Stéphanie CARLES

Copie(s) :

- *Madame Carole JUGNET*
- *Élus du Comité social et économique central*
- *Mesdames et messieurs les secrétaires des CSE*

INFORMATIONS-CONSULTATIONS

« Information-Consultation sur le Bilan Social consolidé 2022 »

« Information-Consultation sur le rapport situation comparée Femmes/Hommes 2022 »

AVIS DU COMITÉ SOCIAL & ÉCONOMIQUE CENTRAL

Le vendredi 7 avril 2023,

Le Comité social et économique central a été informé et consulté le vendredi 7 avril 2023 **« sur le Bilan Social consolidé 2022 »** et **« sur le rapport situation comparée Femmes/Hommes 2022 »**. Madame Carole JUGNET a présenté ces dossiers.

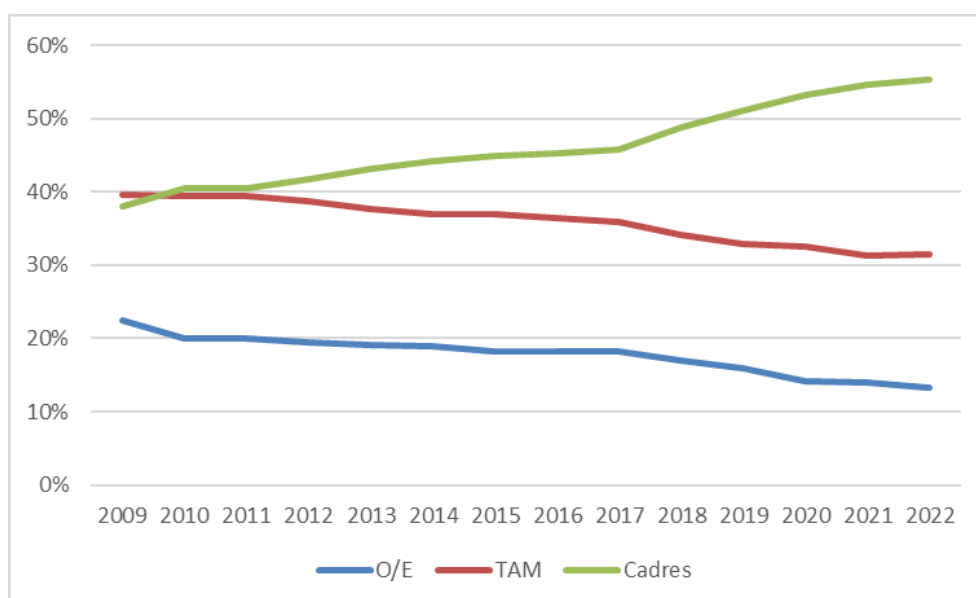
En préambule, les élus du Comité social et économique central rappellent la situation des bilans sociaux des cinq établissements de l'entreprise ainsi que les éléments généraux relevés :

<i>Etablissement</i>	<i>Avis</i>	<i>Éléments généraux relevés</i>
Marcy-l'Etoile	Favorable	Egalité salariale (<i>cadres</i>) Les licenciements pour inaptitude
Craponne	Favorable	Comme les autres années, le Comité social et économique ne peut que constater l'écart important de salaires entre hommes et femmes pour les cadres notamment. Les résultats étant trop globaux nous ne sommes pas capables d'analyser ces données. Sans effort significatif, la parité de salaire ne sera

		<p>jamais atteinte.</p> <p>L'effort demandé par le Comité social et économique en 2022 pour la catégorie employés et ouvriers n'est pas au rendez-vous et les élus notent une vraie régression qualitative du contenu des formations pour cette catégorie de population.</p> <p>Enfin, on note une augmentation sur le plan de l'accidentologie.</p>
La Balme les Grottes & Saint-Vulbas	Favorable	<p>Les élus regrettent que l'écart des salaires entre hommes et femmes n'évolue pas. La rémunération moyenne, pour les hommes, est toujours plus importante que celles des femmes dans toutes les catégories socioprofessionnelles.</p> <p>Les élus soulignent un écart important entre femmes et hommes sur le niveau 6.</p>
Grenoble & Verniolle	<i>(moins de 300 salariés)</i>	/
Combourg et Ker Lann	<i>(moins de 300 salariés)</i>	/

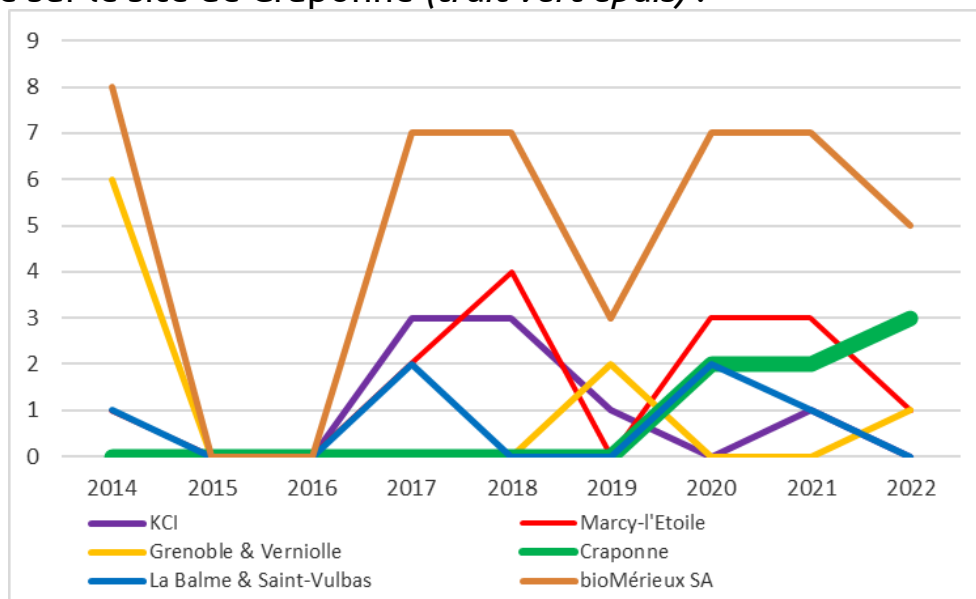
L'EMPLOI

La proportion des cadres est en constante augmentation sur les 15 dernières années :



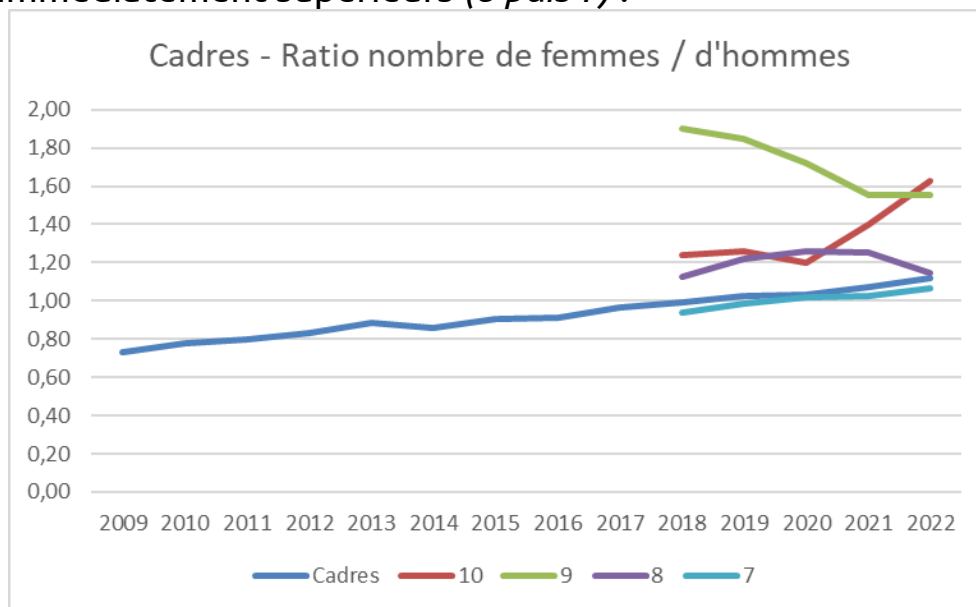
Pourquoi cette politique ?

Concernant les maladies professionnelles, les élus observent la tendance haussière sur le site de Craponne (*trait vert épais*) :



Une attention particulière est portée sur la proportion des femmes dans les différents niveaux de la catégorie socioprofessionnelle cadres.

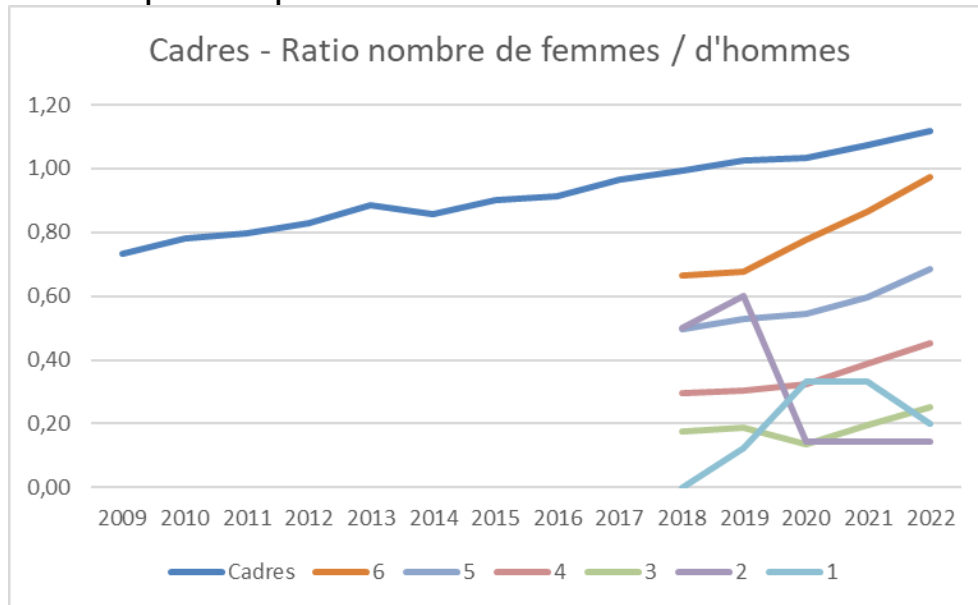
Pour les 4 premiers niveaux (10 à 7) il y a plus de femmes que d'hommes (niveaux 10 et 9) et quasiment le même nombre pour les deux autres niveaux immédiatement supérieurs (8 puis 7) :



Par contre, pour les autres niveaux (*supérieurs*) de 6 à 1 nous pouvons faire le triple constat suivant :

1. Concernant tout particulièrement le niveau 6, un très net progrès est visible. C'est assurément le fruit d'une action volontaire qui trouve sa source dans l'un des objectifs de l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle (« Au moins 40% de femmes à partir du niveau 6 bioMérieux – III.5 CCN »).

2. Les deux niveaux immédiatement supérieurs (5 et 4) bénéficient, dans une moindre mesure, de la progression de la proportion du nombre de femmes.
3. Enfin pour les plus hauts niveaux des cadres (3, 2 et 1), les progrès sont attendus étant entendu que pour ces niveaux, une femme de plus change sensiblement le ratio du fait d'un nombre de salariés à ces niveaux de plus en plus faible.



Ces constatations se voient au travers des taux de promotion de chaque sexe par rapport à lui-même sur les cinq dernières années (*le taux le plus élevé entre celui des femmes et celui des hommes de couleur verte*):

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
	7B		8		9	10	11		12	
2018		9,3%	6,8%	7,6%	2,0%	3,7%	6,5%	0,0%	4,8%	0,0%
↓		17,3%	14,4%	11,8%	8,8%	5,8%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%
		19,3%	13,5%	10,1%	9,4%	3,3%	3,8%	0,0%	0,0%	33,3%
		17,9%	17,4%	12,6%	13,4%	9,5%	9,1%	10,5%	0,0%	0,0%
2022		16,7%	12,2%	15,1%	13,5%	9,8%	4,9%	4,8%	0,0%	0,0%

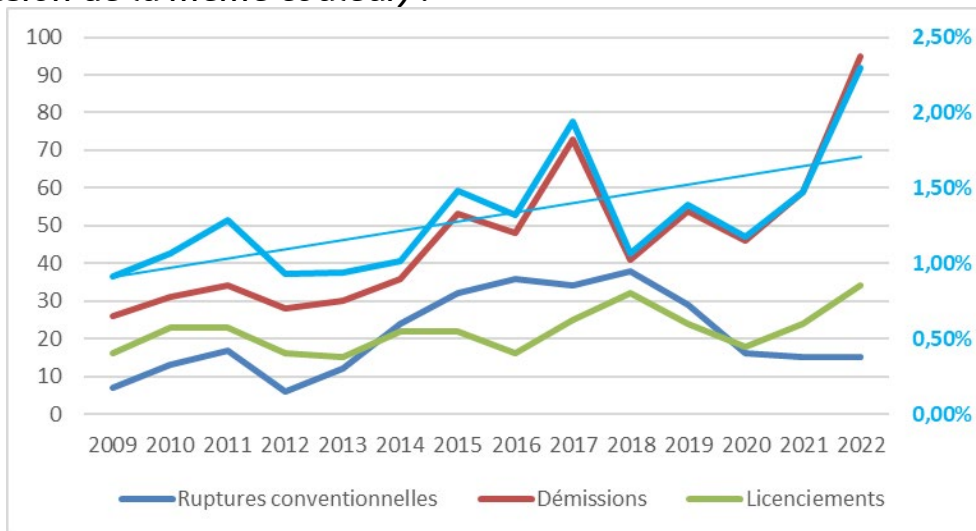
Taux de promotion des femmes parmi les femmes

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
	7B		8		9	10	11		12	
2018		7,0%	6,3%	7,8%	2,4%	9,0%	5,6%	4,5%	1,1%	0,0%
↓		13,4%	11,3%	12,3%	9,6%	5,4%	4,2%	1,9%	0,0%	0,0%
		11,1%	9,8%	9,4%	8,7%	7,4%	7,0%	7,1%	6,3%	0,0%
		18,1%	15,0%	10,1%	8,7%	8,9%	3,0%	6,8%	0,0%	0,0%
2022		16,4%	13,4%	8,8%	7,2%	5,0%	1,0%	3,7%	0,0%	0,0%

Taux de promotion des hommes parmi les hommes

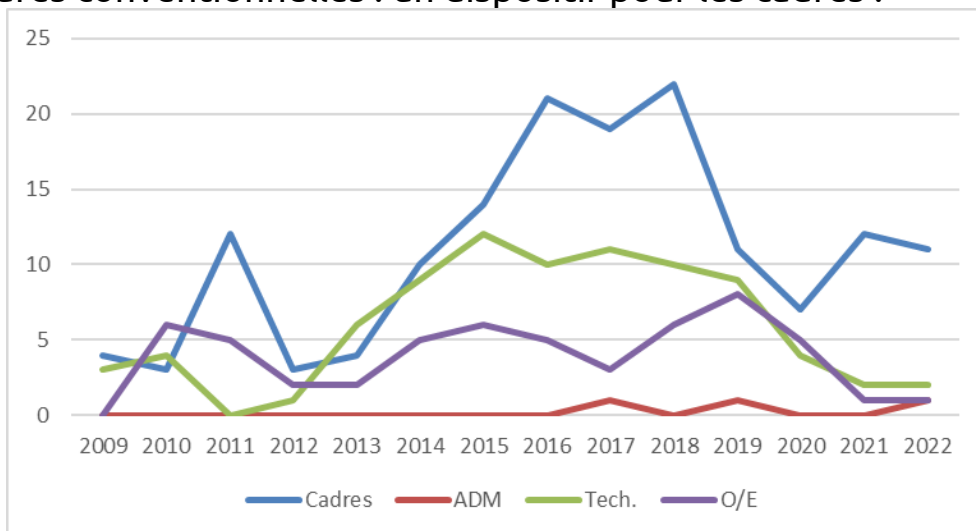
Les élus interrogent l'entreprise sur la politique salariale au moment du recrutement des femmes et des hommes considérant qu'à cet instant particulier de la carrière il convient de ne pas avoir d'écart salarial injustifié.

N'échappant pas aux courants du moment, nous constatons une augmentation régulière du taux de démission (*en bleu clair en % et sa droite de régression de la même couleur*) :



**Quelle est la part des licenciements pour inaptitude ?
Quelle analyse l'entreprise fait-elle de ces chiffres ?**

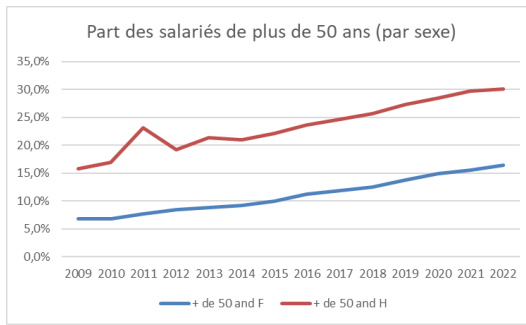
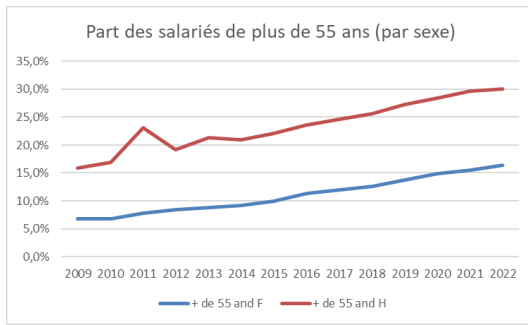
Les ruptures conventionnelles : un dispositif pour les cadres !



Enfin, concernant ce chapitre, les élus ont été attentifs au « vieillissement » des salariés de l'entreprise.

La proportion des salariés de plus de 55 ans a, depuis 2009, triplé pour les femmes et doublé pour les hommes.

Le même constat est réalisé pour les salariés de plus de 50 ans.



Comment capitaliser ce savoir qui va partir ?

LES RÉMUNÉRATIONS

Regardant les médianes des niveaux 9, 11 et 15 et de façon ultra-majoritaire, les femmes sont moins payées que les hommes.

NIVEAU 9 BMX	F		M		
	Mediane	Effectif	Mediane	Effectif	
< 3	3327	74	3401	41	-962 €
3 -> 4	3458	36	3406	28	676 €
5 -> 9	3484	65	3544	30	-780 €
10 -> 14	3549	24	3470	24	1 027 €
15 -> 19	3594	23	3735	15	-1 833 €
20 -> 24	3631	13	3880	14	-3 237 €
25 -> 29	3715	15	3805	19	-1 170 €
30 +	3645	33	3834	11	-2 457 €
TOTAL		283		182	

ECARTS ANNUEL

NIVEAU 11 BMX	F		M		
	Mediane	Effectif	Mediane	Effectif	
< 3	2708	39	2664	14	572 €
3 -> 4	2772	17	2844	7	-936 €
5 -> 9	2905	34	2967	21	-806 €
10 -> 14	2989	54	3209	18	-2 860 €
15 -> 19	3127	43	3156	20	-377 €
20 -> 24	3127	49	3139	17	-156 €
25 -> 29	3196	36	3224	22	-364 €
30 +	3315	65	3461	18	-1 898 €
TOTAL		337		137	

ECARTS ANNUEL

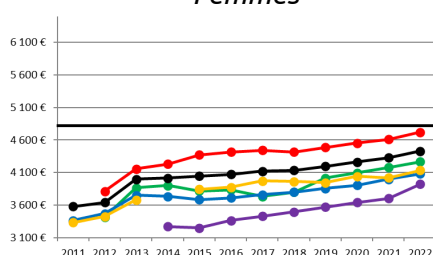
NIVEAU 15 BMX	F		M		
	Mediane	Effectif	Mediane	Effectif	
< 3	1817	24	1822	34	-65 €
3 -> 4	1888	15	1900	10	-156 €
5 -> 9	1975	37	1958	19	221 €
10 -> 14	2131	9	2110	7	273 €
15 -> 19	2232	8	2300	5	-884 €
20 -> 24	2272	4	2365	1	-1 209 €
25 -> 29	2354	6	2354	3	0 €
30 +	2410	12	2433	5	-299 €
TOTAL		115		84	

Sur les 3 niveaux présentés, la « palme » revient aux femmes du niveau 11 de 10 à 14 ans d'ancienneté qui gagnent, sur un an, 2 860 € de moins que leurs homologues hommes.

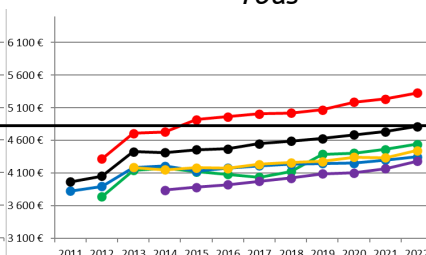
Marcy-l'Etoile
Craponne
La Balme/Saint-Vulbas
Grenoble/Verniolle
KCI
France

Comme chaque année, nous regardons, pour chaque catégorie socioprofessionnelle, les écarts entre les cinq établissements. Les comparaisons ci-dessous correspondent aux rémunérations de l'effectif permanent (i.e. les salaires de base hors primes et gratifications, corrigés des anciennetés moyennes pour les OETAM) :

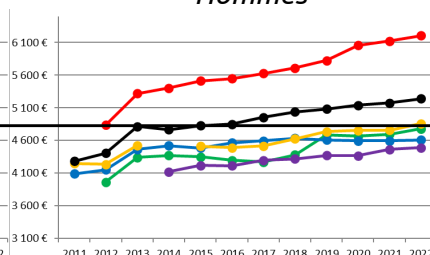
- Pour les cadres :
Femmes



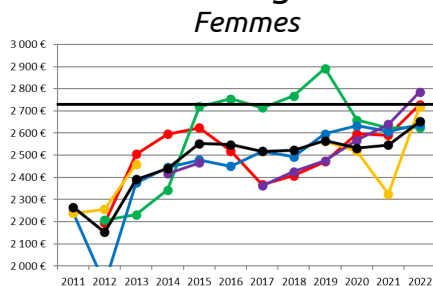
Tous



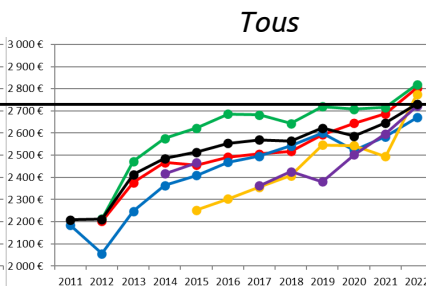
Hommes



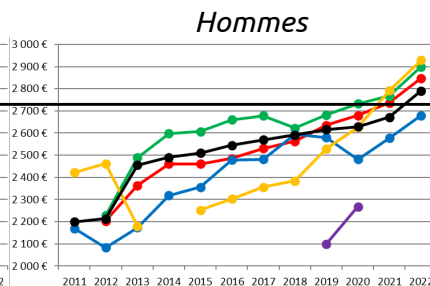
- Pour les agents de maîtrise :
Femmes



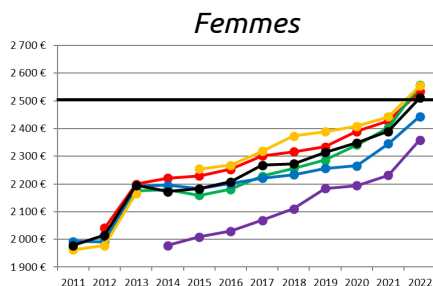
Tous



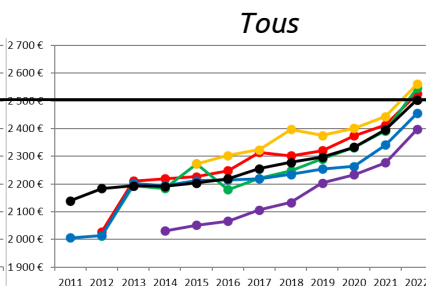
Hommes



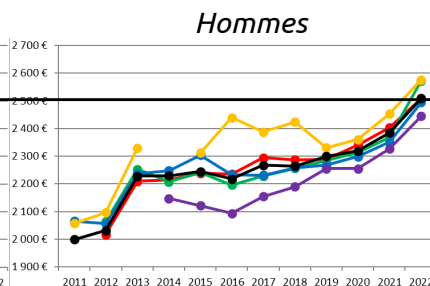
- Pour les techniciens :
Femmes



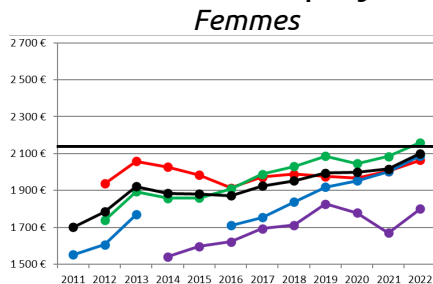
Tous



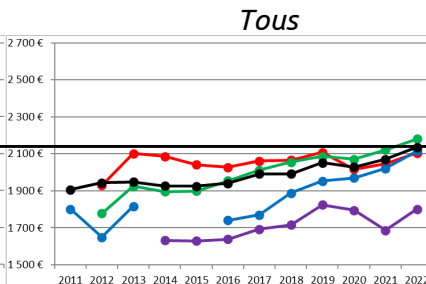
Hommes



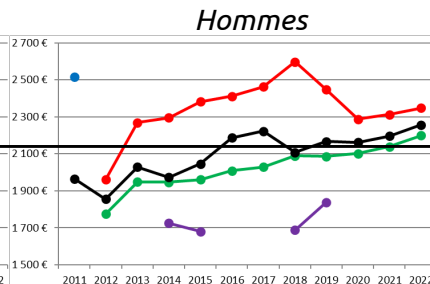
- Pour les employés :
Femmes



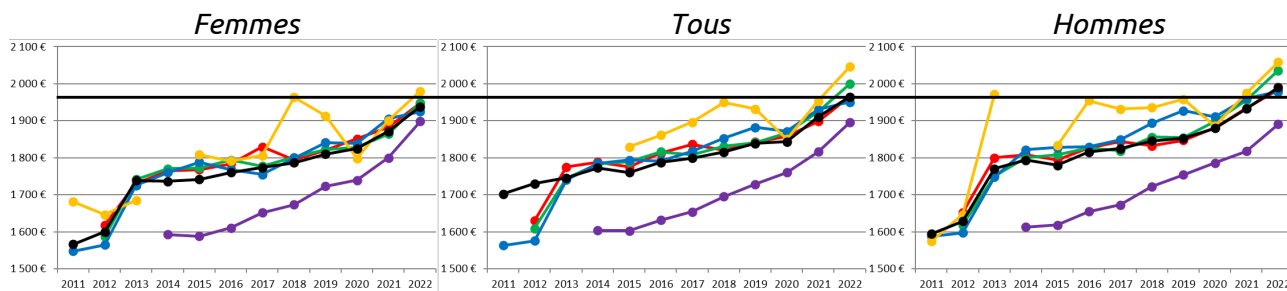
Tous



Hommes



- Pour les ouvriers :



Concernant les écarts de salaire :

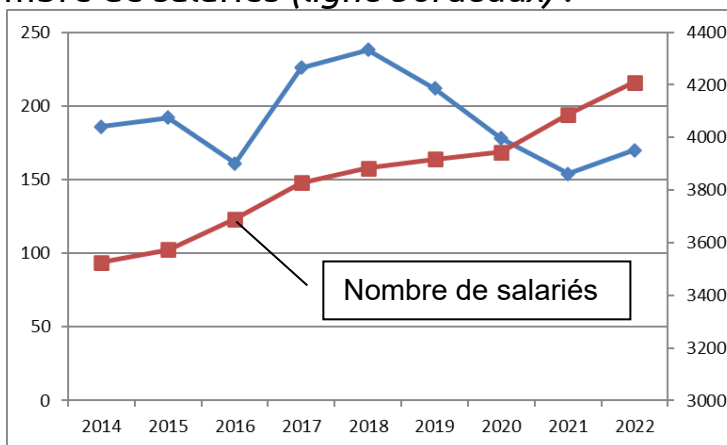
- Entre les femmes et les hommes
- Entre certains sites

Il serait pertinent de mener une étude pour :

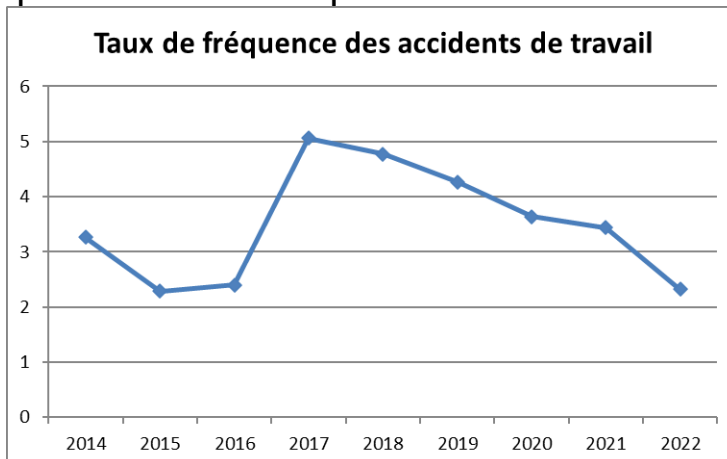
1. Etablir un diagnostic partagé (*niveaux, anciennetés, sites, etc.*)
2. Définir un plan d'actions, des budgets pour réduire les inégalités constatées de façon volontaire

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le nombre total d'accidents de travail survenus aux salariés dans l'entreprise (*ligne bleue*) est stable et à mettre en regard de l'augmentation constante du nombre de salariés (*ligne bordeaux*) :



Ce qui se traduit par un taux de fréquence en constante baisse depuis 2017 :



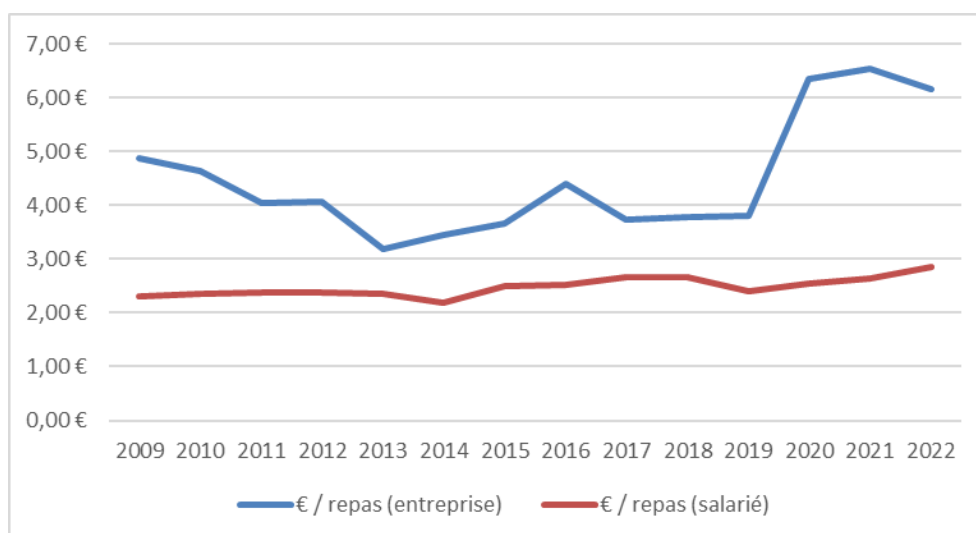
Un lien entre travail de nuit et cancer du sein est établi. Cancer, diabète et réduction de l'espérance de vie en sont aussi des conséquences. Une réflexion inscrite sur le long terme ne serait-elle pas à mener ?

LA FORMATION

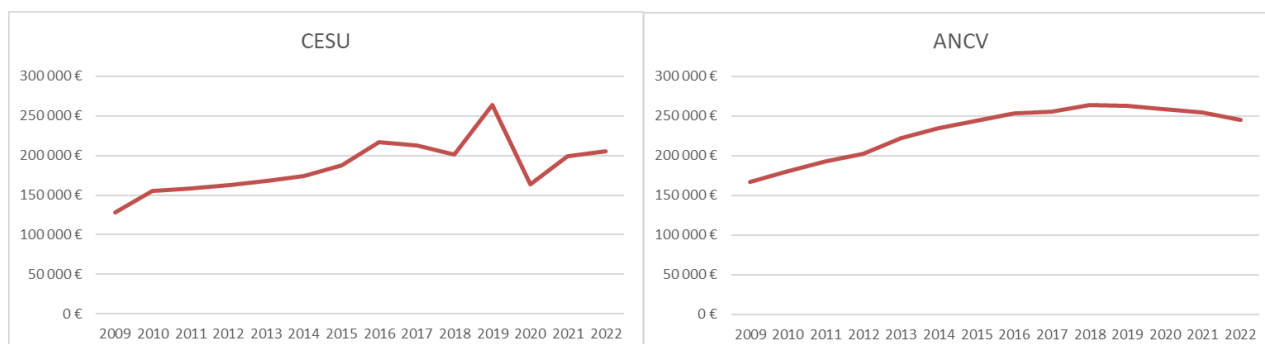
Se rapporter aux délibérations du Comité social et économique central sur ce sujet.

CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

Concernant les sites disposant de cafétérias, nous constatons, du fait de la situation liée au COVID-19 (*les périodes de confinement ayant fortement réduit le nombre de repas dont, mécaniquement, renchérit les frais fixes*) un impact financier quasi-totalement pris en charge par l'entreprise et donc un faible impact pour les salariés :



Et bien naturellement, nous constatons que les avantages sociaux que sont les abondements de l'entreprise pour les CESU et les abondements de l'entreprise pour les chèques vacances ont été « chahutés » par le COVID-19 :



RELATIONS PROFESSIONNELLES

Cela a été partagé lors de la première réunion de négociation de l'accord sur le dialogue social :

Les deux organisations syndicales de l'entreprise font état d'un dialogue social de mauvaise qualité.

Une réflexion est à mener afin de mettre en place les actions qui permettront d'en retrouver un niveau acceptable.

AVIS

En conséquence des éléments évoqués ici ainsi que des questions et constats appelant des réponses, les élus du Comité social et économique central :

- **Émettent un avis favorable unanime concernant le bilan social consolidé 2022 ;**
- **Émettent un avis favorable concernant la situation comparée femmes/hommes pour l'année 2022.**

Benoît BOULANGER

Secrétaire du Comité social et économique central

