

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. Aguiet, M. Cavet, V. Janishon, T. Jacoulet, E. Levillain, J. Mazuir, G. Mestre, M. Montoro, C. Rampon, F. Durand, A. Suisse-Vitrant*

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

Objet : Avis du CCE l'information consultation sur le bilan social 2016 consolidé et le rapport sur la situation comparée F/H.

Dans sa séance du 21 avril 2017, les élus du CCE ont été consultés sur le bilan social 2016 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 2016, voit l'**effectif CDI** augmenter de 3.19% soit le double de l'année 2015 (+1.51%) L'effectif s'affiche à fin décembre 2016 à 3690 salariés contre 3 575 salariés en 2015. Cette croissance de 115 personnes s'est faite essentiellement grâce au recrutement de 109 CDI (dont 53 titularisations de salariés précaires -CDD Alternants ou intérim-. La répartition de l'effectif par catégorie socioprofessionnelle reste stable avec 47,2% de cadres, 35,1% de techniciens-agents de maîtrise et 17,6% d'ouvriers-employés. Le recrutement des seniors (>50 ans) progresse faiblement avec seulement 5 recrutements contre 2 en 2015 et 29 en 2014

En terme de précarité, on note qu'au 31 décembre 2016, les 3690 salariés à l'effectif se répartissent en 3 417 CDI et 273 CDD. En moyenne annuelle ces CDD sont au nombre de 277 (241 en 2015), répartis en selon les motifs suivants : remplacements 46.8, surcroit de travail en nette progression avec 74,1 et alternance 155.8. (Respectivement 55, 47 et 139 en 2015) Après 2015 qui avait montré une forte progression du recours à l'intérim (+27%) on observe en 2016 une augmentation de 2.6%

du travail intérimaire : total d'heures d'intérim 421 344h soit 6.7% du total des heures théoriques de travail sur l'année, même pourcentage que celui observé en 2015. Dans le relevé du total d'heures d'intérim, 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 près de 35% plus longue avec une durée de 244h (168h en 2015).

Le nombre de **départs de l'entreprise** (Démissions et ruptures conventionnelles) reste stable à 84 (85 l'année précédente) mais cette donnée est un indicateur très fluctuant d'année en année et ne donne aucune information sur une tendance. Le turn-over calculé sur ces départs s'affiche à 2.31%. Les sorties de l'entreprise restent majoritairement liées aux fins de missions de CDD (196 durant l'exercice 2016).

Le salarié de bioMérieux, quel que soit son sexe, affiche un **âge moyen** de 41 ans. L'ancienneté dans l'entreprise est de 13 ans pour les femmes et 12 pour les hommes. La population de plus de 45 ans représentant 39.2% de l'effectif total (38,.3% en 2015), les plus de 50 ans 24.1%. 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 l' **évolution des salaires**, on observe une croissance de 3.64% la masse salariale liée à la fois au recrutement et à la politique salariale mise en œuvre. Le salaire moyen chez bioMérieux augmente de 1% (0,91% pour les hommes, 1,35% pour les femmes).

Le ratio entre le salaire moyen des cadres et le salaire moyen des ouvriers est de 2,28, identique à celui de l'année dernière. Comme observé l'année dernière, 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.

Le montant global des 10 plus hautes rémunérations augmente d'une manière importante +57%. Les raisons sont connues et ce résultat envisageable au regard des engagements de l'entreprise quant à la rémunération variable des dirigeants en cas de bonnes performances de bioMérieux. Chacun a d'ailleurs pu constater la performance de l'entreprise à travers l'application de la grille de déclenchement et de montant des primes d'objectifs

Les élus profitent de ce moment pour rappeler leur discours sur la rémunération variable et plus particulièrement sur les primes d'objectifs attribuées aux salariés. Elles ont du sens dans une entreprise comme bioMérieux dans laquelle la performance n'est jamais acquise et demande l'implication de tous. Dans les négociations sur les salaires, elles prennent de plus en plus d'importances. La responsabilité des managers est donc de plus engagée. Ils doivent donc être vigilants dans les processus d'attribution de cette rémunération. La mesure de la performance doit-elle être la seule variable d'ajustement ? Le mérite ne doit-il pas être également pris en compte ? (est-il normal par exemple, que dans une compétition sportive le premier rafle toute la mise alors que le second n'a pas démerité ?) La non reconnaissance du mérite est un véritable moteur de frustration est de désengagement en étant perçue comme une profonde injustice. Enfin, la chance

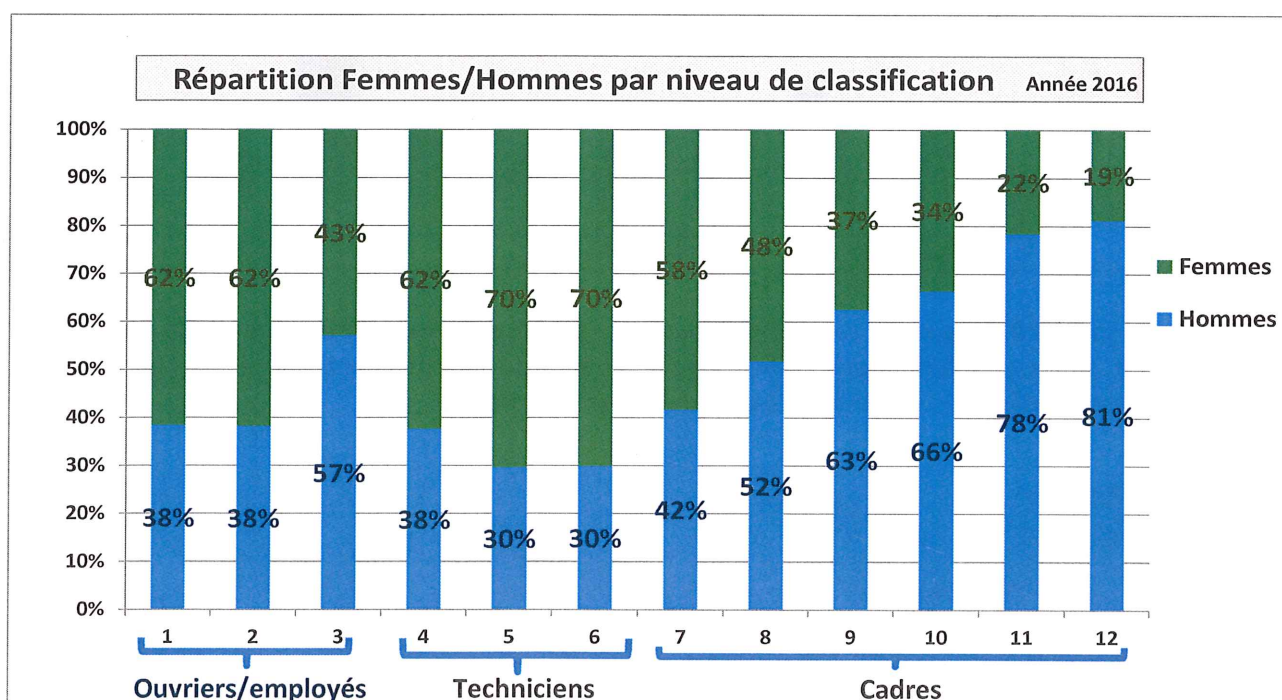
est également une composante de la performance : être à la bonne fonction au bon moment, surtout quand la mesure de la performance est liée à un objectif prioritaire de l'entreprise.

Concernant les **travailleurs handicapés** les résultats de bioMérieux SA sont satisfaisants. Le relâchement constaté l'année dernière sur la politique en faveur de l'insertion des TH a été corrigé. Le taux d'emploi brut s'élève à 5,86%. Dans l'accord d'entreprise relatif à l'emploi des travailleurs handicapés, une somme 257 000€ est dédiée pour mener une politique d'embauche et d'insertion et de formation des personnes en situation de handicap, de sensibilisation et formation des acteurs impliqués dans l'accueil de ces personnes, et au maintien dans l'emploi par l'aménagement du poste de travail (environ 65% du budget).

Sur le registre de **la Formation**, le CCE a déjà examiné le réalisé du plan de formation 2016 au cours d'une précédente réunion. Il a formulé un avis positif unanime.

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

- **Les rémunérations** représentent l'indicateur le plus satisfaisant en termes d'égalité professionnelle. Depuis 2003, date de signature du premier accord égalité professionnelle, des enveloppes budgétaires spécifiques, ont été mises en place pour réduire les inégalités F/H. Après 13 ans, l'écart maximum de salaire entre femmes et hommes après correction des disparités issues des effets liés à l'ancienneté ne dépasse pas 6.9%, Pour cet indicateur, ce sont les niveaux de classification 2, 6 et 9 qui restent à surveiller. Pour les autres niveaux les écarts ne dépassent pas 3.7% de différence.
- **La mixité** au sein de l'entreprise peut être examinée
 - globalement : 55% de femmes au global France, proportion inchangée depuis 3 ans
 - en répartition selon ces catégories socioprofessionnelles
 - chez les ouvriers employés, 52% de femmes, 48% d'hommes
 - dans la population techniciens-Agents de maîtrise, 68% de femmes, 32% d'hommes
 - Chez les cadres, 48% de femmes pour 52% d'hommes
 - Au sein des niveaux de classification, tel que le montre le tableau suivant



5

Chez 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, ce qui se confirme en termes de dynamique de promotion (voir plus bas)

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, déséquilibre existant déjà en 2003 et qui se poursuit jusqu'à maintenant, même si la proportion d'hommes a augmenté.

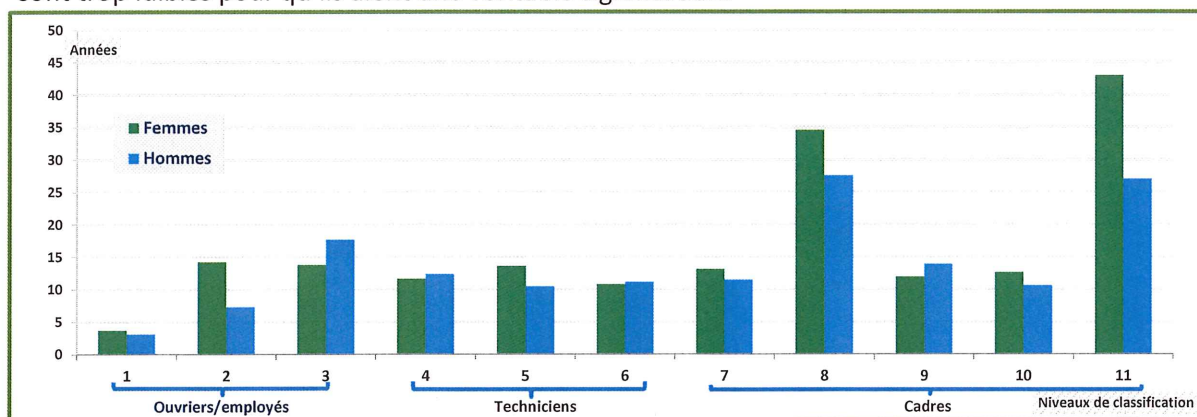
Chez les cadres les niveaux 7 et 8 (35% de l'effectif total) comptent 54% de femmes pour 46% d'hommes. Sur les plus hauts niveaux il faut être vigilant et renforcer la politique d'égalité professionnelle car on assiste à une dégradation (légère) de la situation

- Dernier point : **La dynamique de promotion F/H** que l'on évalue en mesurant le temps moyen d'attente pour obtenir une promotion (changement de niveau de classification conventionnelle).

On constate que les taux de promotions appliqués aux femmes et aux hommes sont assez homogènes, excepté pour 3 niveaux : 2, 8 et 11. Récemment le niveau 6 posait également problème, mais les efforts correctifs ont porté leurs fruits.

Pour le niveau 8 le temps d'attente est particulièrement long : près de 30 ans d'attente moyenne. Une des raisons de cette situation est la différence d'effectif des 2 niveaux et donc peu d'espace qui se libère pour des évolutions de carrière (633 personnes en niveau 8 pour 196 en niveau 9)

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, le nombre des promotions sont trop faibles pour qu'ils aient une véritable signification.



Le bilan social 2016 apparaît comme globalement satisfaisant. Pour cette raison l'avis du CCE est favorable, sur les 2 informations - consultation : le bilan social 2016 consolidé et le rapport sur la situation comparée F/H, (10 voix favorable, une voix défavorable)

Frédéric Besème
Secrétaire du CCE