

**bioMérieux SA**  
**Comité social et économique central**

*De : Benoît BOULANGER – Secrétaire*

**À :**

- **M. Denis BROSSARD, Mme Chloé CONIGLIO**

*Copie(s) :*

- *Mesdames et Messieurs les élus du Comité social et économique central*
- *Mesdames et Messieurs les secrétaires des comités sociaux et économiques*

**INFORMATION-CONSULTATION**  
**« Bilan social 2025 consolidé »**  
**AVIS DU COMITÉ SOCIAL & ÉCONOMIQUE CENTRAL**

Le vendredi 24 avril 2026,

Le Comité social et économique central a été informé et consulté le vendredi 03 avril 2026 sur le « **bilan social 2025 consolidé** ». Le bilan social 2025 consolidé a été présenté par Mme Carole JUGNET (*les documents correspondants ayant été transmis aux élus le vendredi 20 mars 2026*).

Les élus rappellent que, lors de l'année 2025, ils ont fait recours à une expertise pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette expertise a été confiée au cabinet SYNDEX.



**Note :**

- *Pour une facilité de lecture, le masculin est utilisé dans cet avis. Cela ne présume aucunement une prééminence du masculin sur le féminin.*



Les élus du CSE central souhaitent souligner que l'ensemble des bilans sociaux 2025 (*pour les 5 établissements ou consolidé*) ainsi que le rapport annuel 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été transmis aux dates fixées malgré la situation conjoncturelle des Ressources Humaines impactée par des projets structurants, importants. Et impactées directement l'ensemble de ses membres (*projet de réorganisation des Ressources Humaines SHAPE*).

## 2025 ? UNE ANALYSE (TRÈS) « FRAGILE »

**CAR...**

- Certaines données (*souhaitées voir demandées*) ne sont pas disponibles
- Certaines données sont trop « générale » (*agrégeant trop largement*)
- L'impossibilité (*à ce jour*) de faire correspondre les niveaux de la convention collective et ceux issus de Job Architecture
- La rupture, liée à Job Architecture, du suivi des données en lien avec les catégories socioprofessionnelles
  - Les évolutions quantitatives selon les niveaux (1.6.)
  - L'historique des promotions (1.11.)
  - La répartition entre les catégories socioprofessionnelles (*entre TAM et cadres notamment*)

En tout état de cause, les éléments transmis pour l'année 2025 marquent une VRAIE rupture dans la possibilité de réaliser des analyses sur le moyen et le long terme.

En effet, le projet JOB ARCHITECTURE, qui est l'implémentation d'une nouvelle classification dans l'entreprise (voir la figure 2), ne permet pas de « relier » les données relatives à la classification des salariés avec les informations des années précédentes qui s'appuyaient sur une autre classification interne mais qui avait un lien direct avec la classification conventionnelle (voir la figure 1.).

IDCC 1555 CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE		bioMérieux Classification avant septembre 2025
III.10	CADRES	1
III.9		2
III.8		3
III.7		4
III.6		5
III.5		6
III.4		7
III.3		8
III.2		9
III.1		10
II.7	TECHNICIENS AGENTS DE MAÎTRISE	11
II.6		12
II.5		13
II.4		14
II.3		15
II.2		16
II.1		
I.6	OUVRIERS EMPLOYÉS	17
I.5		18
I.4		19
I.3		20
I.2		21
I.1		22

Figure 1 – Classifications (conventionnelle et jusqu'en septembre 2025 pour bioMérieux)

BIOMÉRIEUX CAREER STREAMS & LEVELS* – GENERAL OVERVIEW				
LEVEL	EXECUTIVE	MANAGEMENT	PROFESSIONAL	SUPPORT or OPERATIONAL
25	E5			
24	E4			
23	E3			
22	E2	Manager 7		
21	E1	Manager 6		
20		Manager 5	Professional 7	
19		Manager 4	Professional 6	
18		Manager 3	Professional 5	
17		Manager 2	Professional 4	
16		Manager 1	Professional 3	
15			Professional 2	Support or Operational 8
14			Professional 1	Support or Operational 7
13				Support or Operational 6
12				Support or Operational 5
11				Support or Operational 4
10				Support or Operational 3
9				Support or Operational 2
8				Support or Operational 1

\*Certain career streams and levels may not be present within every specialization

Figure 2 - Nouvelle classification bioMérieux (sans lien avec la classification conventionnelle)

Les élus demandent à l'entreprise que l'ensemble des bilans sociaux, rapports annuels sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (et autres) soient basés sur la classification conventionnelle.

## CONTEXTE

### Article L2312-17

Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section sur :

- (...)
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

### Article L2312-28

Dans les entreprises et organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2311-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2312-35, la **consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** prévue au 3° de l'article L. 2312-17 porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise lorsque l'entreprise compte au moins trois cents salariés. (...)

Les élus rappellent le cadre légal de cette consultation. Ces éléments se retrouveront dans la conclusion de cet avis.

## AVIS DES ÉTABLISSEMENTS



Grand Marcy

**AVIS DÉFAVORABLE**  
à la majorité



Craponne

**AVIS DÉFAVORABLE**  
à l'unanimité



La Balme-les-Grottes  
& Saint-Vulbas

**AVIS DÉFAVORABLE**



Grenoble  
& Verniolle

**AVIS FAVORABLE**  
avec 6 réserves  
& 2 défavorables

Combourg  
& Ker Lann

(moins de 300  
salariés)

Bien que l'avis du bilan social consolidé, objet de ce document, ne soit pas la simple addition des avis des établissements de l'entreprise, il ne peut en être déconnecté.

Les avis des établissements sont les suivants :

- Établissement du Grand Marcy : **AVIS DÉFAVORABLE** à la majorité ;
- Établissement de Craponne : **AVIS DÉFAVORABLE** à l'unanimité ;

- Établissement des sites de La Balme-les-Grottes & Saint-Vulbas (IDC) : AVIS DÉFAVORABLE ;
- Établissement des sites de Grenoble & Verniolle : AVIS FAVORABLE avec 6 réserves & 2 défavorables ;
- Établissement des sites de Combourg & Ker Lann : établissement de moins de 300 salariés.

FOR INTERNAL USE ONLY

## L'EMPLOI

Quelle a été la politique de promotion fin 2025 ? (les 23 concernant les femmes et les 18 pour les hommes)

	FEMMES		HOMMES	
PROMOTIONS	JAN-AOÛT	SEP-DEC	JAN-AOÛT	SEP-DEC
2023	182	91	108	54
2024	151	76	107	53
2025	154	23	100	18

**LES FEMMES SONT SURREPRÉSENTÉES\* PARMIS LES NON-CADRES ET SOUS-REPRÉSENTÉES SUR LES NIVEAUX DE CADRES LES PLUS ÉLEVÉS**

- La part des femmes dans l'effectif OETAM (62 % en 2024) est supérieure à celle observée dans l'effectif global.
  - Un constat en partie structuré par la féminisation de certains métiers, plutôt de la catégorie TAM :
    - Une surreprésentation parmi les techniciennes, dans le secteur de la santé et de la biologie : à titre indicatif, les femmes représentent 81 % des techniciennes de laboratoire en France en 2024 (source Adeli/DREES)
    - Une surreprésentation des femmes sur les fonctions d'assistante administrative
  - À noter toutefois : les femmes sont minoritaires sur le niveau 14 (niveau le plus élevé des OE)
- Les femmes représentent 54 % de la population cadre en 2024 (49 % en 2019). Alors que leur part sur les deux premiers niveaux - 9 et 10 - atteint 63 %, elle est de 28 % sur les niveaux cumulés 1 à 4.

Effectif CDI+ CDD femmes-hommes et part des femmes par niveau fin 2024

\*surreprésentées = le poids dans une population est supérieur à celui dans l'ensemble de l'effectif (et inversement pour la sous-représentation)

**PROMOTIONS**

	FEMMES		HOMMES	
	01 à 08	09 à 12	01 à 08	09 à 12
2009	107	54	85	42
2010	91	45	65	32
2011	81	40	69	34
2012	81	41	59	29
2013	101	51	61	31
2014	89	44	67	33
2015	81	40	59	29
2016	92	46	75	38
2017	101	51	72	36
2018	130	65	106	53
2019	153	76	110	55
2020	157	78	115	57
2021	163	81	100	50
2022	159	79	91	45
2023	182	91	108	54
2024	151	76	107	53
2025	154	23	100	18

BSc2025 →

Ainsi que le montre l'analyse ci-dessus, la mise en place de la nouvelle architecture des emplois (en septembre 2025), un frein a été activé concernant les promotions.

Globalement, lors du dernier trimestre 2025, le nombre de promotions a été divisé par trois. Cela est-il bien en ligne avec les besoins de l'entreprise ?

## L'EMPLOI

Différence (nombre de femmes – nombre d'hommes) niveau par niveau

1.6. REPARTITION DE L'EFFECTIF AU 31 DECEMBRE PAR NIVEAU BIOMERIEUX ET PAR SEXE

	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
2009	-15	+32	+11	+135	+182	+138	-13		-20		-50	-36	-50			-12
2010	-1	+32	-24	+114	+166	+140	+11		-20		-46	-34	-51			-10
2011	+3	+37	-13	+112	+175	+144	+31		-27		-43	-38	-54			-10
2012	+5	+43	-34	+121	+179	+134	+49		-25		-44	-36	-56			-12
2013	-4	+48	-40	+101	+194	+139	+73		-13		-50	-28	-52			-11
2014	+12	+56	-51	+128	+179	+149	+77		-39		-51	-41	-62			-11
2015	+21	+60	-56	+104	+184	+153	+100		-22		-57	-38	-58			-9
2016	+9	+67	-47	+102	+196	+157	+108		-23		-50	-42	-63			-10
2017	+11	+65	-33	+90	+201	+168	+129		+8		-51	-43	-67			-8
2018	-1	+55	-32	+68	+190	+295	+36	+112	+25	-10	-43	-48	-38	-28	-3	-8
2019	+8	+37	-34	+65	+173	+316	+37	+112	+44	-2	-44	-39	-26	-2	-7	-7
2020	+14	+44	-39	+71	+153	+333	+30	+106	+54	+3	-30	-46	-40	-32	-6	-4
2021	+1	+45	-36	+56	+160	+320	+58	+91	+58	+5	-19	-41	-33	-29	-6	-4
2022	+10	+32	-33	+75	+146	+337	+76	+101	+36	+14	-4	-31	-29	-24	-6	-4
2023	+1	+40	-25	+56	+148	+346	+110	+91	+37	+14	+12	-30	-25	-22	-5	-2
2024	+13	+30	-19	+80	+133	+363	+107	+104	+49	+11	+18	-20	-30	-21	-6	-1
2025 *	+4	+27	-16	+79	+112	+368	+104	+108	+62	+56	+16	-16	-27	-22	-6	-1
Nombre FH BSc2025 * Au 31/08/2025	22	195	308	411	356	507	316	502	650	466	338	178	79	38	6	5

BIOMÉRIEUX

7

Figure 3

L'analyse ci-dessus montre, depuis l'année 2009 et pour chaque (anciens) niveaux internes (16 pour le premier niveau d'ouvrier/employé à 1 pour le plus haut niveau de cadre) plusieurs informations :

- La prééminence des femmes au niveau 15 ;
- La prééminence des hommes au niveau 14 ;
- La prééminence des femmes dans les niveaux 13 à 9 ;
- Le net progrès de la proportion de femmes pour le niveau 6 ;
- Des progrès de la proportion de femmes du niveau 5 à 1 s'amenuisant en se rapprochant du niveau le plus élevé.

Il faut noter que l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle, la diversité & l'inclusion 2012-2022-2023 portait l'objectif d'au-moins 40% de femmes à partir du niveau 6 avec un taux pour 2025 de 46%.

### Les objectifs :

- Au moins 40% de femmes à partir du niveau 6 bioMérieux / III.5 CCN
- Parvenir à une meilleure mixité dans les différents niveaux de classification et plus particulièrement dans la hiérarchie des cadres.
- Atteindre un pourcentage de promotions de Femmes supérieur à celui des Hommes.

Cependant, comme le montre la figure 3, la proportion de femme peine à s'améliorer sur les plus hauts niveaux de l'entreprise.

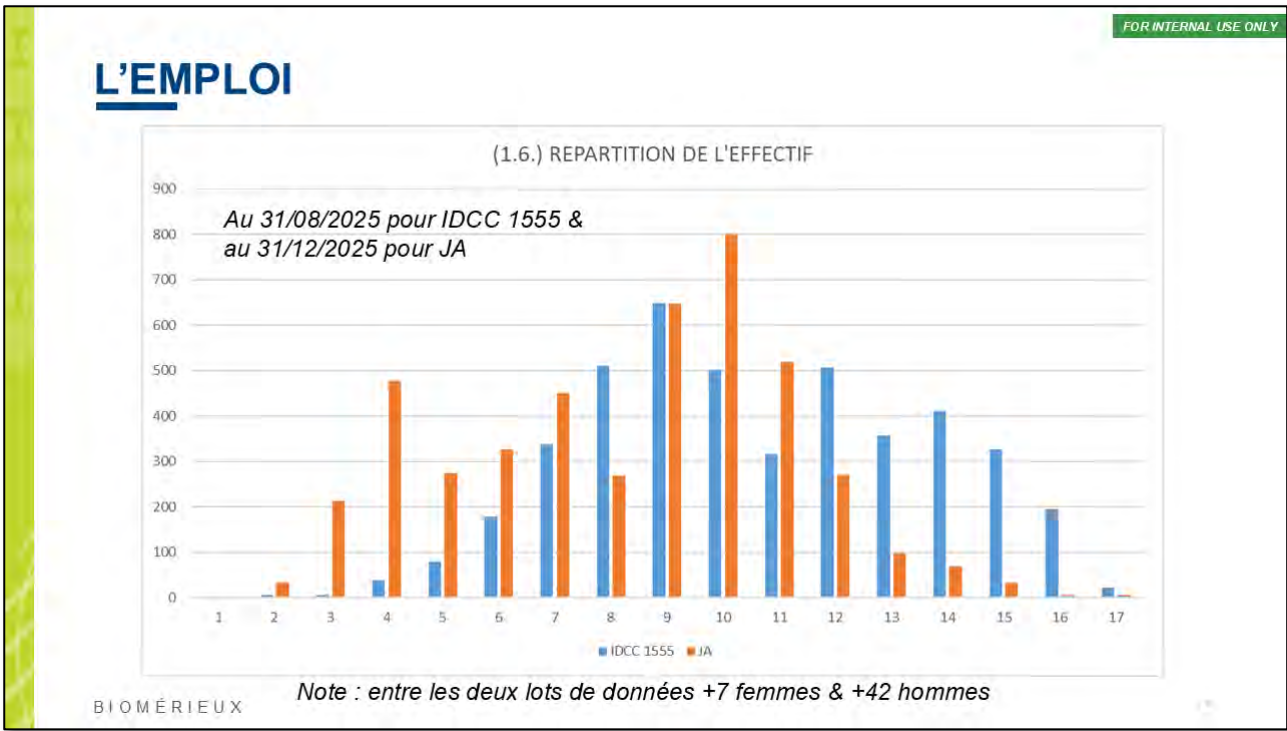


Figure 4

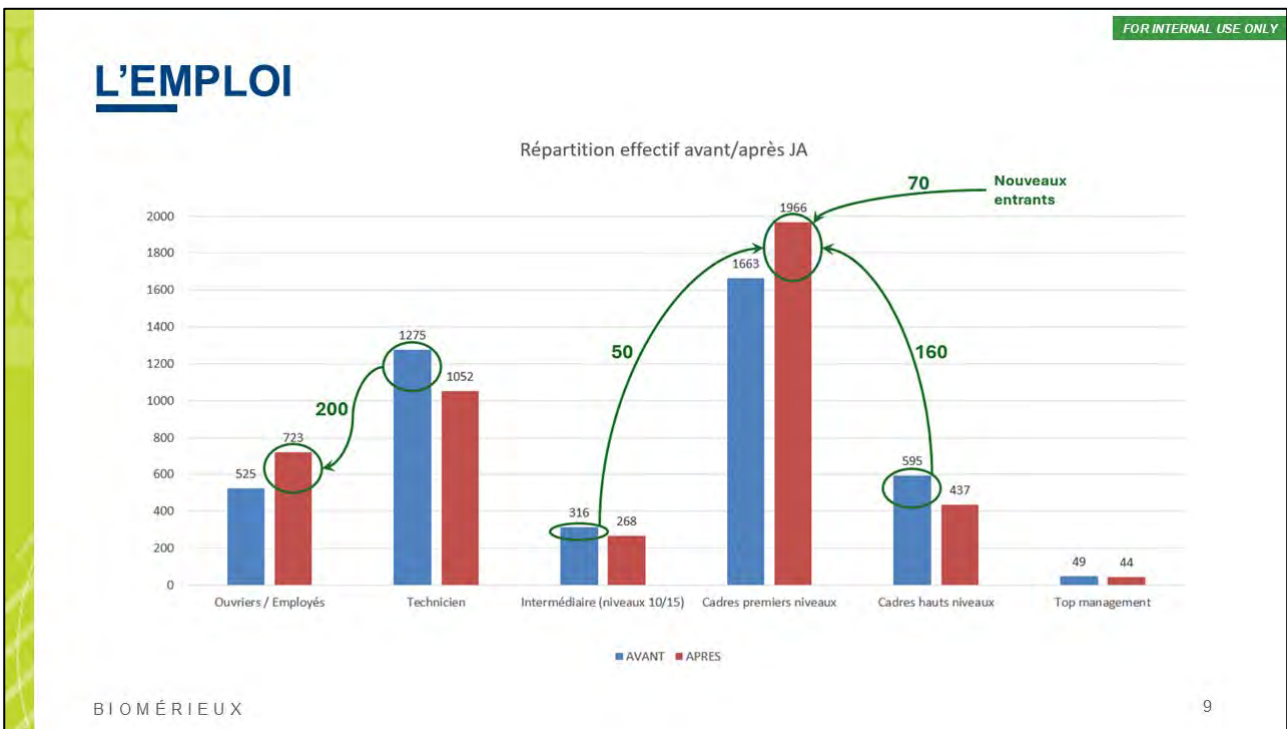
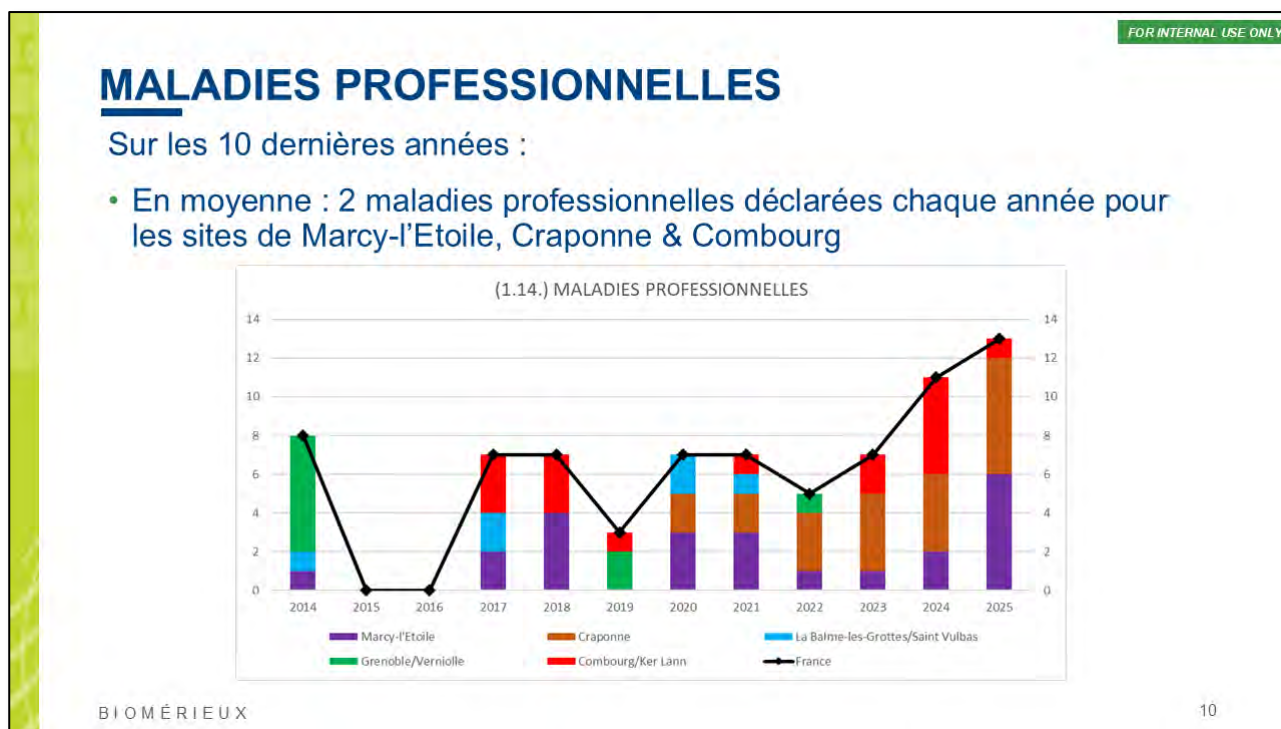


Figure 5

Les figures 4 & 5 montrent la difficulté rencontrée par les représentants des salariés pour mener une analyse pertinente pour l'ensemble des éléments liés à la classification.

Les élus demandent à l'entreprise que ce point fasse l'objet d'une attention toute particulière dans le cadre de cette instance ainsi qu'au niveau de la Commission technique de classification.



Les élus sont préoccupés par l'augmentation du nombre de maladies déclarées sur les quatre dernières années.

Cette augmentation est issue des trois établissements du Grand Marcy, de Craponne et de Combourg & Ker Lann.

Les élus demandent à l'entreprise quelle est sa vision de ce sujet et quel est le plan d'actions correspondant.

## LA RÉMUNÉRATION

### PAR NIVEAU, LES SALAIRES DE BASE MOYENS DES FEMMES SONT SYSTÉMATIQUEMENT INFÉRIEURS À CEUX DES HOMMES, À L'EXCEPTION DU NIVEAU 3

CSP et niveaux BMX	Effectif CDI			SAB moyen				Âge moyen			Ancienneté moyenne		
	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	Δ f-h en €	Δ f-h en %	Femmes	Hommes	Δ f-h	Femmes	Hommes	Δ f-h
Cadres	1 361	1 173	54 %	62 577	71 131	-8 534	-13,6 %	43,0	44,4	-1,4	13,3	13,3	-0,1
003	8	31	21 %	163 121	158 006	5 116	3,1 %	52,0	52,1	-0,1	17,1	20,3	-3,2
004	25	52	32 %	121 010	121 221	-211	-0,2 %	48,0	52,3	-4,3	14,2	18,8	-4,6
005	79	100	44 %	97 538	100 384	-2 846	-2,9 %	50,6	51,2	-0,5	16,7	18,9	-2,1
006	175	158	53 %	78 520	80 542	-2 022	-2,6 %	47,1	48,6	-1,5	15,1	16,0	-0,9
007	255	244	51 %	65 567	66 819	-1 252	-1,9 %	44,5	44,9	-0,4	13,2	11,2	2,0
008	342	292	54 %	55 855	56 256	-401	-0,8 %	42,4	41,1	1,3	12,9	10,4	2,5
009	288	189	60 %	49 497	50 678	-1 180	-2,4 %	38,6	38,8	-0,2	11,2	12,0	-0,7
010	187	98	66 %	46 289	47 328	-1 029	-2,2 %	40,4	41,3	-0,8	13,0	14,0	-1,1
TAM	707	361	66 %	37 298	37 385	-113	-0,3 %	43,8	44,2	-0,4	16,9	17,0	-0,2
011	360	137	72 %	40 037	41 160	-1 123	-2,8 %	45,8	45,3	0,5	18,4	18,1	0,3
012	226	117	66 %	35 576	36 841	-1 265	-3,6 %	41,9	44,3	-2,4	14,9	16,8	-1,9
013	121	107	53 %	32 368	32 472	-104	-0,3 %	41,1	42,6	-1,4	15,9	16,0	-0,1
OE	244	228	51 %	28 547	28 097	-550	-1,9 %	45,1	44,7	0,4	13,4	14,1	-0,7
014	140	162	46 %	29 565	29 827	-262	-0,9 %	46,5	46,0	0,5	15,9	15,9	0,0
015	100	66	60 %	27 251	27 305	-54	-0,2 %	43,1	41,7	1,4	10,3	9,8	0,6
Total	2 306	1 753	57 %	51 256	58 724	-7 468	-14,6 %	43,4	44,4	-0,9	14,3	14,2	0,1

source : extraction de données sociales avril 2025  
Effectif CDI : les niveaux 1, 2 et 16 sur lesquels l'effectif femme ou homme est inférieur à 5, ont été masqués

Par CSP et pour la totalité de l'effectif, la paye moyenne diffère entre effectifs femmes et hommes selon les niveaux considérés à un écart moyen inférieur de la moyenne des écarts par niveau

- Les écarts de salaires moyens par niveau entre femmes et hommes sont en défaveur des femmes, en moyenne, dans 12 cas sur 13. Relativement tenus en moyenne, ils dépassent néanmoins 2 % sur la moitié des niveaux.
- Sur plusieurs niveaux, on constate à la fois un écart moyen de salaire de base en défaveur des femmes et un âge moyen des femmes supérieur à celui des hommes : niveaux 8 (cadres), 11 (TAM) et 14 (OE)
  - Statistiques globales qui peuvent faire penser à un effet plafond de verre (difficulté à accéder au niveau supérieur) et/ou pari de verre (perspective de parcours professionnel limitée du métier / de la fonction) ?
- Sur les plus hauts niveaux de la grille, les femmes perçoivent, en moyenne, un salaire de base plus élevé (niveau 3) ou quasi équivalent aux hommes (niveau 4), pour un âge et une ancienneté moyenne inférieurs
  - Possiblement des recrutements externes de cadres dirigeants femmes en fourchette haute de ces niveaux ?

BIOMÉRIEUX

42

11

## LA RÉMUNÉRATION

### EN REVANCHE, L'ÉCHELLE DES TAUX DE BONUS ACCENTUE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES EXISTANTS SUR LES SALAIRES DE BASE

- Nous avons calculé un « bonus MBO cible théorique » : salaire de référence annuel X taux cible de bonus
  - Par rapport à la prime MBO versée, ce calcul exclut les effets éventuels du temps de travail, des absences ou changements de niveau en cours d'année, ainsi que le taux effectif de paiement selon l'atteinte des priorités annuelles (en moyenne très proche entre femmes et hommes) et le coefficient multiplicateur Groupe.
  - Ce « MBO théorique » permet d'approcher la situation comparée entre femmes et hommes sur l'agrégat salaire de base + MBO cible théorique (indépendamment de l'atteinte des priorités annuelles et des performances du Groupe).

	Effectif pris en compte	taux moyen bonus payé au titre de 2024	Moyenne SAB 2025	Moyenne MBO cible théorique	Moyenne SAB + MBO cible théorique
Femmes	2203	1,01	51 068	4 520	55 588
Hommes	1602	1,01	58 334	6 632	64 966
Total général	3805	1,01	54 127	5 409	59 537
Δ F-H en €			-7 265	-2 112	-9 378
(F-H)/F en %			-14 %	-47 %	-17 %

Le taux moyen de bonus « servi » est, au niveau de l'entreprise, équivalent entre femmes et hommes

L'écart de 14 % entre salaire de base moyen par ETB des femmes et celui des hommes agrège des écarts par niveau et les effets de la structure d'emploi et de l'échelle des salaires

La prise en compte du MBO cible théorique accentue cet écart moyen entre femmes et hommes de 3 points sur l'agrégat salaire de base + MBO cible, du fait de l'ampleur des écarts de taux de bonus entre le bas et le haut de la grille

BIOMÉRIEUX

67

12

Les deux diapositives ci-dessus reprennent les éléments du rapport SYNDEX en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## POUR INFORMATION, LA DÉCOMPOSITION PAR NIVEAU DE LA GRILLE CONVENTIONNELLE

CSP et Niveaux CCN	Effectif CDI			SAB moyen				Âge moyen			Ancienneté moyenne		
	Femmes	Hommes	%	Femmes	Hommes	Δ f-h en €	Δ f/h en %	Femmes	Hommes	Δ f-h	Femmes	Hommes	Δ f-h
<b>Cadres</b>	<b>1361</b>	<b>1173</b>	<b>54 %</b>	<b>62 577</b>	<b>71 111</b>	<b>-8 534</b>	<b>-13,6 %</b>	<b>43,0</b>	<b>44,4</b>	<b>-1,5</b>	<b>13,2</b>	<b>13,3</b>	<b>-0,1</b>
III.9	8	31	21 %	163 121	158 006	5 116	3,1 %	52,0	52,1	-0,1	17,1	20,3	-3,2
III.8	25	49	34 %	121 010	121 164	-153	-0,1 %	48,0	52,6	-4,5	14,2	19,0	-4,8
III.7	78	103	43 %	97 357	101 018	-3 662	-3,8 %	50,5	51,1	-0,6	16,5	19,0	-2,5
III.5	176	158	53 %	78 708	80 542	-1 834	-2,3 %	47,1	48,6	-1,4	15,2	16,0	-0,8
III.3	255	245	51 %	65 546	66 797	-1 251	-1,9 %	44,4	44,9	-0,5	13,1	11,2	1,9
III.2	342	290	54 %	55 871	56 290	-419	-0,7 %	42,5	41,1	1,4	13,0	10,4	2,6
III.1	475	288	62 %	48 238	49 545	-1 307	-2,7 %	39,3	40,3	-1,0	11,9	12,7	-0,8
<b>TAM</b>	<b>707</b>	<b>361</b>	<b>66 %</b>	<b>37 298</b>	<b>37 185</b>	<b>113</b>	<b>0,3 %</b>	<b>43,8</b>	<b>44,2</b>	<b>-0,4</b>	<b>16,9</b>	<b>17,0</b>	<b>-0,2</b>
II.7	<5	<5											
II.6	161	94	63 %	40 958	42 090	-1 132	-2,8 %	46,3	46,3	0,0	18,5	19,4	-0,9
II.5	197	41	83 %	39 207	39 045	162	0,4 %	45,5	42,8	2,7	18,3	14,8	3,5
II.4	97	72	57 %	36 307	37 168	-860	-2,4 %	42,8	43,6	-0,8	16,8	16,6	0,2
II.3	129	45	74 %	35 026	36 317	-1 292	-3,7 %	41,2	45,4	-4,2	13,4	17,0	-3,6
II.2	83	63	57 %	32 360	32 854	-494	-1,5 %	39,7	42,6	-2,9	14,0	15,7	-1,7
II.1	38	44	46 %	32 387	31 926	461	1,4 %	44,4	42,5	1,9	20,0	16,4	3,5
<b>OE</b>	<b>244</b>	<b>228</b>	<b>52 %</b>	<b>28 547</b>	<b>29 097</b>	<b>-550</b>	<b>-1,9 %</b>	<b>45,0</b>	<b>44,7</b>	<b>0,3</b>	<b>13,3</b>	<b>14,1</b>	<b>-0,8</b>
I.6	36	60	38 %	30 380	31 049	-670	-2,2 %	43,9	46,9	-3,0	14,2	17,2	-3,0
I.5	103	101	50 %	29 296	29 143	153	0,5 %	47,5	45,6	1,9	16,1	15,2	0,9
I.4	62	45	58 %	27 822	27 799	24	0,1 %	44,8	42,5	2,3	12,1	11,4	0,7
I.3	39	22	64 %	26 362	26 215	148	0,6 %	40,2	39,4	0,7	7,4	6,1	1,3
<b>Total</b>	<b>2312</b>	<b>1762</b>	<b>57 %</b>	<b>51 256</b>	<b>58 724</b>	<b>-7 468</b>	<b>-14,6 %</b>	<b>43,4</b>	<b>44,4</b>	<b>-1,0</b>	<b>14,3</b>	<b>14,2</b>	<b>0,1</b>

Données de l'Etat de l'entreprise au 31/12/2024. Les données sont exprimées en milliers d'€ et d'effectifs. Les données sont arrondies à l'entier le plus proche.



Cette diapositive indique clairement là où des efforts sont à mener dans le but d'annuler les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Les élus rappellent, qu'au-delà des écarts de salaires entre les femmes et les hommes, il reste à *explorer* d'autres écarts tels qu'entre sites, entre filières professionnelles, au niveau de l'impact (*défavorable*) du MBO pour les femmes ainsi que de l'accidentologie.

### EN REVANCHE, L'ÉCHELLE DES TAUX DE BONUS ACCENTUE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES EXISTANTS SUR LES SALAIRES DE BASE

- Nous avons calculé un « bonus MBO cible théorique » : salaire de référence annuel X taux cible de bonus
  - Par rapport à la prime MBO versée, ce calcul exclut les effets éventuels du temps de travail, des absences ou changements de niveau en cours d'année, ainsi que le taux effectif de paiement selon l'atteinte des priorités annuelles (en moyenne très proche entre femmes et hommes) et le coefficient multiplicateur Groupe.
  - Ce « MBO théorique » permet d'approcher la situation comparée entre femmes et hommes sur l'agrégat salaire de base + MBO cible théorique (indépendamment de l'atteinte des priorités annuelles et des performances du Groupe).

	Effectif pris en compte	taux moyen bonus payé au titre de 2024	Moyenne SAB 2025	Moyenne MBO cible théorique	Moyenne SAB + MBO cible théorique
Femmes	2203	1,01	51 068	4 520	55 588
Hommes	1602	1,01	58 334	6 632	64 966
<b>Total général</b>	<b>3805</b>	<b>1,01</b>	<b>54 127</b>	<b>5 409</b>	<b>59 537</b>
Δ F-H en €			-7 265	-2 112	-9 378
(F-H)/F en %			-14 %	-47 %	-17 %

Le taux moyen de bonus « servi » est, au niveau de l'entreprise, équivalent entre femmes et hommes

L'écart de 14 % entre salaire de base moyen par ETP des femmes et celui des hommes agrège des écarts par niveau et les effets de la structure d'emploi et de l'échelle des salaires

Là prise en compte du MBO cible théorique accentue cet écart moyen entre femmes et hommes de 3 points sur l'agrégat salaire de base + MBO cible, du fait de l'ampleur des écarts de taux de bonus entre le bas et le haut de la grille

En tout état de cause, les élus du Comité social et économique central ne sauraient trop recommander à toutes les parties prenantes de lire et relire le rapport SYNDEX.

Données de l'Etat de l'entreprise au 31/12/2024. Les données sont exprimées en milliers d'€ et d'effectifs. Les données sont arrondies à l'entier le plus proche.



# LES CONDITIONS DE TRAVAIL

2059Z en Rhône-Alpes

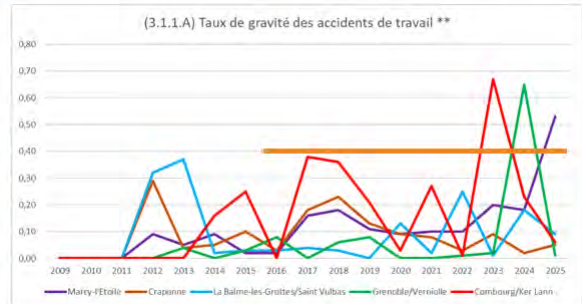
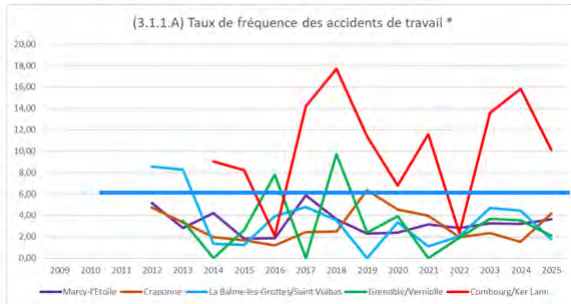
(CARSAT) :

Taux de fréquence —

Taux de gravité —



Taux de fréquence (TF) = (nb des accidents / heures travaillées) x 1 000 000  
Taux de gravité (TG) = (nb des journées perdues / heures travaillées) x 1 000

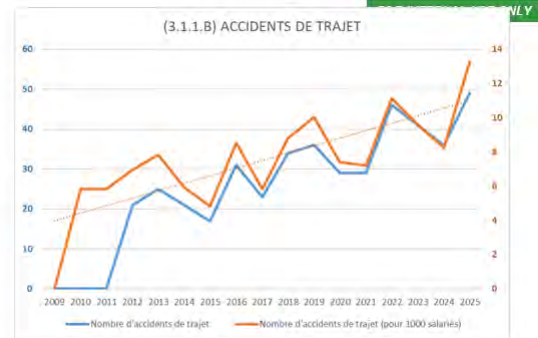
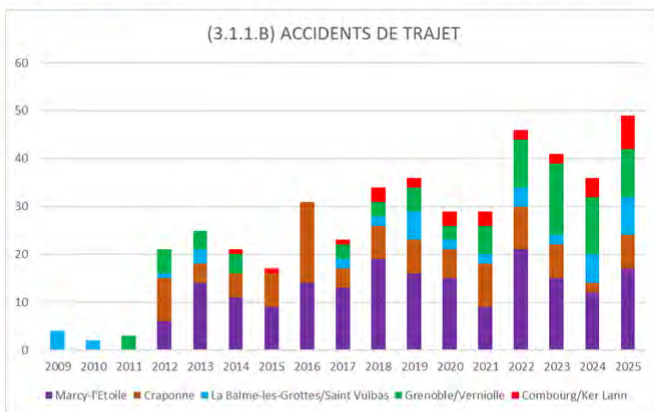


Les élus relèvent que si les taux de fréquence sont maîtrisés pour quatre établissements (*Grand Marcy, Craponne, La Balme-le-Grottes & Saint-Vulbas ainsi que Grenoble & Verniolle*), l'établissement des sites de Combourg & Ker Lann est toujours à la peine.

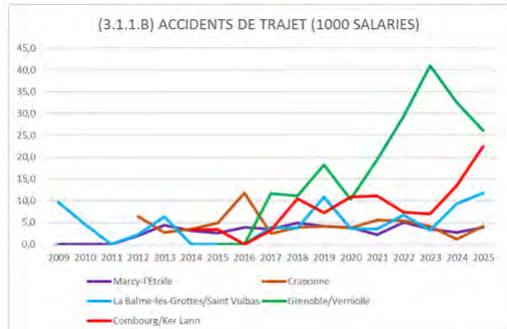
*Les élus demandent à l'entreprise de présenter sa stratégie en matière de santé et sécurité, physique et mentale, de l'ensemble des salariés.*

# LES CONDITIONS DE TRAVAIL

(3.1.1.B) ACCIDENTS DE TRAJET



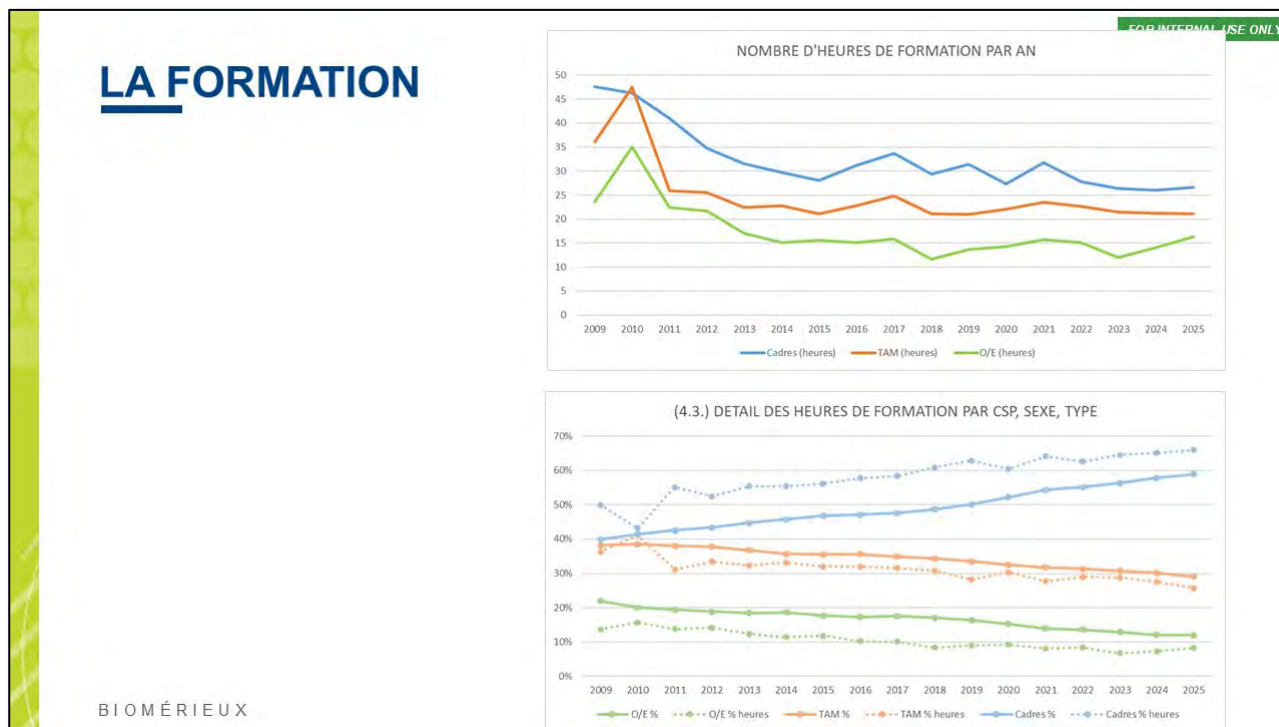
(3.1.1.B) ACCIDENTS DE TRAJET (1000 SALARIES)



Demande de caractérisation et d'analyse des accidents de trajets (type de transport, etc.)

Les élus sont préoccupés par l'augmentation constante du nombre d'accidents de trajet passé (*globalement*) de quatre pour 1 000 salariés par an en 2010 à douze pour 1 000 salariés par an en 2025.

*Les élus demandent à l'entreprise quelle est sa stratégie concernant les accidents de trajet.*



Le graphique du haut de la diapositive ci-dessus montre que les ouvriers/employés bénéficient d'environ quinze heures de formations, les techniciens et agents de maîtrise vingt et les cadres vingt-sept environ.

Le graphique dessous montre que la répartition des heures de formation est en défaveur des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise par rapport aux cadres.

Par exemple, les cadres qui représentent 60% des salariés de l'entreprise, bénéficient de 66% du volume total des heures de formation.

A l'inverse, les ouvriers/employés qui représentent 12% des salariés de l'entreprise bénéficient de 9% du volume total des heures de formation.

Cet état questionne le maintien (voire l'amélioration) de l'employabilité des salariés et plus particulièrement les ouvriers et employés.

## LA FORMATION

	DÉVELOPPEMENT PERSONNEL				HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT		
	E/O %	TAM %	Cadres %		E/O %	TAM %	Cadres %
				2009			
				2010			
	13%	16%	31%	2011	146%	106%	51%
				2012			
	41%	47%	32%	2013	112%	100%	67%
	29%	42%	34%	2014	144%	122%	67%
	10%	19%	30%	2015	153%	116%	66%
	15%	22%	30%	2016	153%	122%	57%
	7%	17%	24%	2017	105%	90%	51%
	5%	18%	24%	2018	132%	112%	81%
	12%	27%	37%	2019	179%	153%	86%
	31%	64%	95%	2020	184%	264%	212%
	33%	76%	84%	2021	246%	222%	173%
	64%	188%	199%	2022	198%	174%	114%
	66%	148%	142%	2023	158%	212%	120%
	69%	106%	112%	2024	162%	177%	116%
	87%	71%	71%	2025	194%	196%	115%

Quid des formations garantissant l'employabilité notamment des O/E ? (*question du contenu : prégnance des formations « au poste »*)

BIOMÉRIEUX

16

Dans la suite de la diapositive précédente, une analyse poussée des éléments relatifs à la formation serait pertinent.

## CONCLUSION

### ET MAINTENANT ... POUR UN MEILLEUR DIALOGUE SOCIAL ET UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DES ÉLU.E.S

#### DES DEMANDES...

- Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise
- La politique sociale de l'entreprise
- Les éléments de qualification du télétravail
- La prévention primaire en santé mentale
- L'analyse genrée des risques professionnels
- Les indicateurs genrés caractérisant l'accidentologie
- L'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail
- Les informations permettant d'apprécier réellement l'absentéisme
- Les tableaux des maladies professionnelles (*et les secteurs*)
- N'utiliser QUE les niveaux de la Convention collective

**Il est demandé une mise à plat des données transmises par l'entreprise à l'occasion des bilans sociaux (avec un effet pour les bilans sociaux 2026).**

BIOMÉRIEUX

17

*Les élus du Comité social et économique central soulignent les éléments suivants qui sont nécessaires pour l'élaboration d'un avis éclairé :*

- *Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ;*
- *La politique sociale de l'entreprise ;*
- *Les éléments de qualification du télétravail ;*

- *La prévention primaire en santé mentale ;*
- *L'analyse genrée des risques professionnels ;*
- *Les indicateurs genrés caractérisant l'accidentologie ;*
- *L'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail ;*
- *Les informations permettant d'apprécier réellement l'absentéisme ;*
- *Les tableaux des maladies professionnelles (et les secteurs) ;*
- *L'utilisation de la classification conventionnelle.*

***Il est demandé à l'entreprise une mise à plat des données transmises à l'occasion des bilans sociaux (avec un effet dès les bilans sociaux 2026).***

**Les élus du Comité social et économique central encouragent l'entreprise à ouvrir, dès maintenant, un dialogue avec les instances représentatives du personnel au sujet des informations des bilans sociaux. Il en va d'une meilleure compréhension à la fois de « là où il faut agir » ainsi que de « là où la situation s'améliore ».**

**En conséquence des éléments présentés ci-dessus, les élus du Comité social et économique central émettent un avis défavorable sur le « bilan social 2025 consolidé » telle que présenté lors de la réunion ordinaire du 03 avril 2026.**

**Benoît BOULANGER**

*Secrétaire du Comité social et économique central*

