

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

**« Rapport 2025 de la situation comparée femmes-hommes »
AVIS DU COMITÉ SOCIAL & ÉCONOMIQUE CENTRAL**

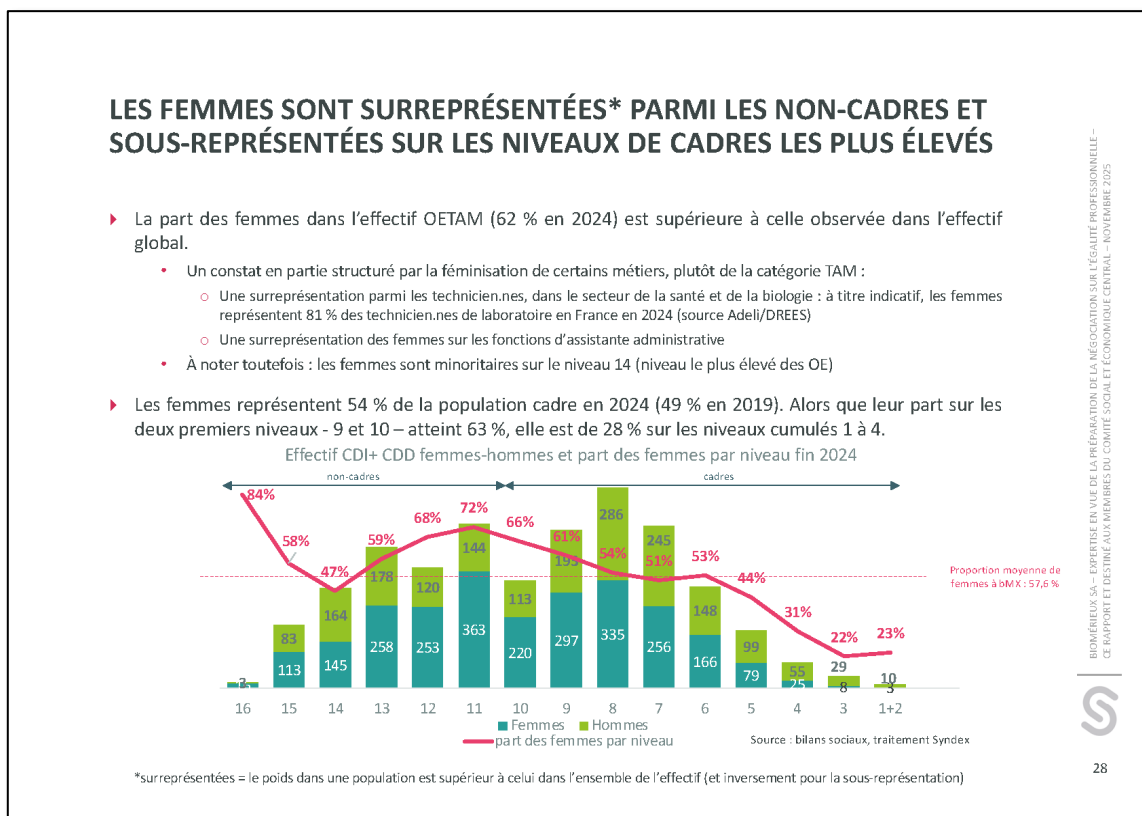
Le vendredi 24 avril 2026,

Le Comité social et économique central a été informé et consulté le vendredi 03 avril 2026 sur le « **rapport 2025 de la situation comparée femmes-hommes** ». Le rapport 2025 de la situation comparée femmes-hommes a été présenté par Mme Carole JUGNET (*les documents correspondants ayant été transmis aux élus le vendredi 20 mars 2026*).

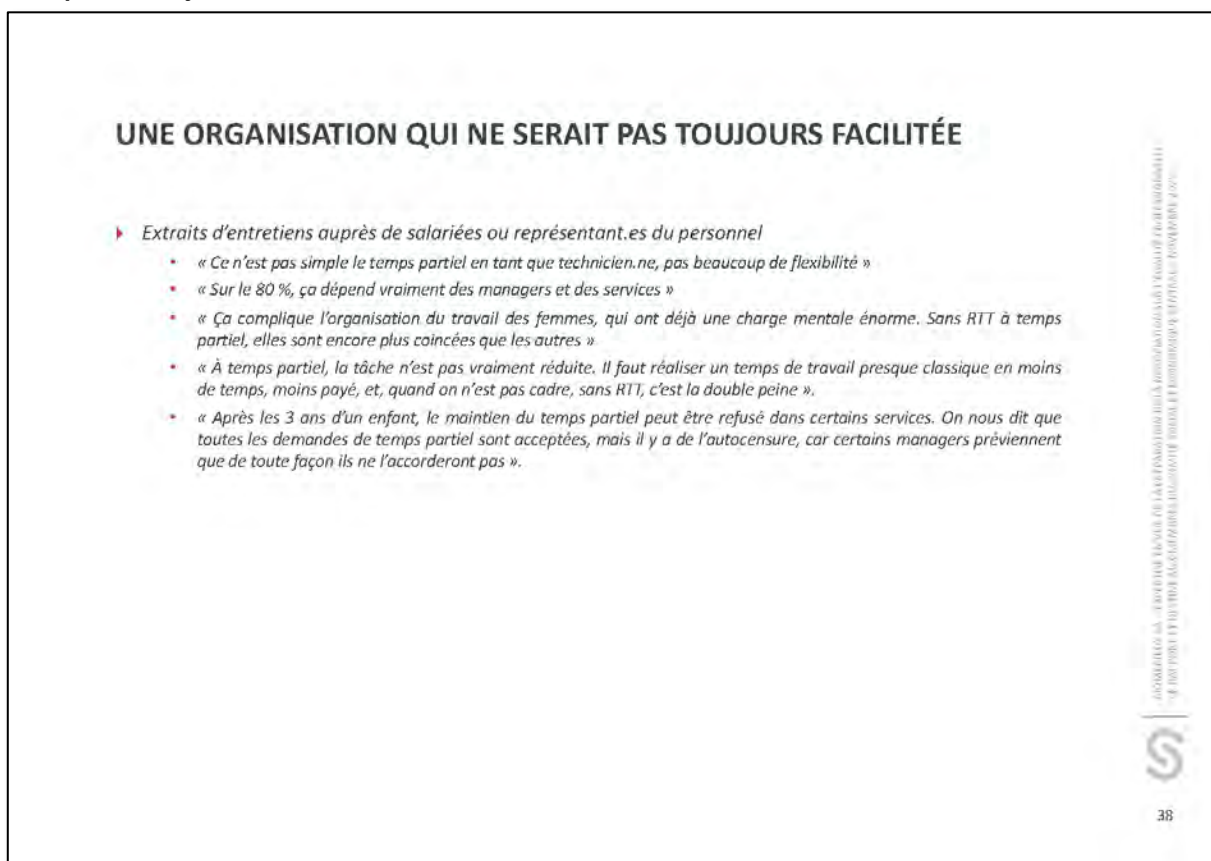
Les élus rappellent que, lors de l'année 2025, ils ont fait recours à une expertise pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette expertise a été confiée au cabinet SYNDEX.



Le rapport SYNDEX relève la sous-représentation des femmes sur les niveaux de cadres les plus élevés.



Le rapport SYNDEX relève que le temps partiel, très majoritairement féminin, n'est pas toujours facilité.



Le rapport SYNDEX relève que, par niveau, les salaires de base moyens des femmes sont systématiquement inférieurs à ceux des hommes, à l'exception du niveau 3 (anciens niveaux internes à bioMérieux).

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

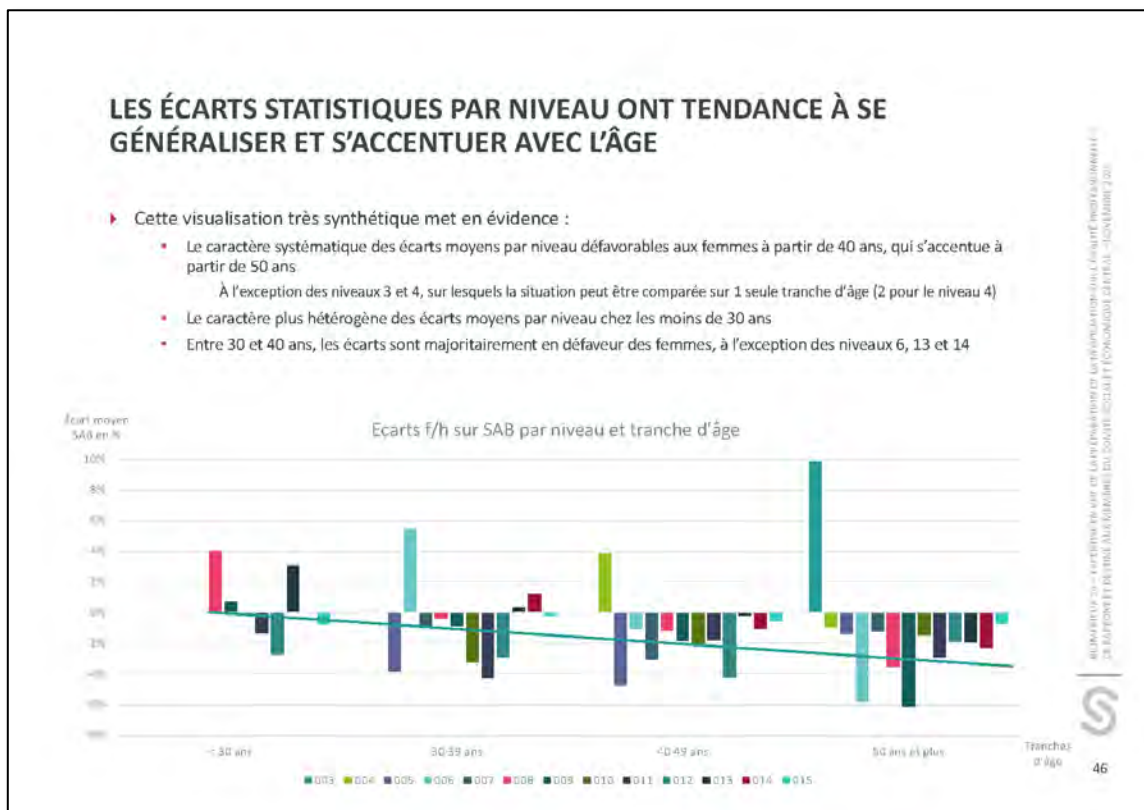
CSP et niveaux BMX	Effectif CDI			SAB moyen			Âge moyen		Ancienneté moyenne				
	Femmes	Hommes	% femmes	Femmes	Hommes	Δ f-h en €	Δ f-h en %	Femmes	Hommes	Δ f-h	Femmes	Hommes	Δ f-h
Cadres	1 361	1 173	54 %	62 577	71 111	-8 534	-13,6 %	43,0	44,4	-1,4	13,2	13,3	-0,1
003	8	31	21 %	163 121	158 006	5 116	3,1 %	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	19,3	-5,0
005	78	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	56 296	-440	-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	39,8	-1,2	11,2	12,0	-0,7
010	187	98	66 %	46 299	47 328	-1 029	-2,2 %	40,4	41,3	-0,8	13,0	14,0	-1,1
TAM	707	361	66 %	37 298	37 185	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	29 097	-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	15,5	15,9	-0,3
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 pondération différente des effectifs femmes et hommes selon les niveaux conduit à un écart moyen différent 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 ténus 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 paroi 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 ?

Le rapport SYNDEX relève que les écarts statistiques du salaire de base ont tendance à se généraliser et s'accroître avec l'âge.



Le rapport SYNDEX relève que la prime d'ancienneté a tendance à légèrement accentuer les écarts salariaux moyens en défaveur des femmes.

LA PRIME D'ANCIENNETÉ A TENDANCE À LÉGÈREMENT ACCENTUER LES ÉCARTS SALARIAUX MOYENS PAR NIVEAU EN DÉFAVEUR DES FEMMES, ET À RÉDUIRE L'ÉCART MOYEN TOTAL

SAB et SAB+ prime d'ancienneté
hors niveaux 1, 2 et 16

CSP et niveaux BMX	Effectif CDI			SAB moyen				Ancienneté moyenne			moyenne (SAB + PA)			
	Femmes	Hommes	% femmes	Femmes	Hommes	Δ f-h en €	Δ f/h en %	Femmes	Hommes	Δ f-h	Femmes	Hommes	€	Δ f/h en %
Cadres	1 361	1 173	54 %	62 577	71 111	-8 534	-13,6 %	13,2	13,3	-0,1	62 577	71 111	-8 534	-13,6 %
003	8	31	21 %	163 121	158 006	5 116	3,1 %	17,1	20,3	-3,2	163 121	158 006	5 116	3,1 %
004	25	52	32 %	121 010	121 221	-211	-0,2 %	14,2	19,3	-5,0	121 010	121 221	-211	-0,2 %
005	79	100	44 %	97 538	100 384	-2 846	-2,9 %	16,7	18,9	-2,1	97 538	100 384	-2 846	-2,9 %
006	175	158	53 %	78 520	80 542	-2 022	-2,6 %	15,1	16,0	-0,9	78 520	80 542	-2 022	-2,6 %
007	255	244	51 %	65 567	66 819	-1 252	-1,9 %	13,2	11,2	2,0	65 567	66 819	-1 252	-1,9 %
008	342	292	54 %	55 855	56 296	-440	-0,8 %	12,9	10,4	2,5	55 855	56 296	-440	-0,8 %
009	288	189	60 %	49 497	50 678	-1 180	-2,4 %	11,2	12,0	-0,7	49 497	50 678	-1 180	-2,4 %
010	187	98	66 %	46 299	47 328	-1 029	-2,2 %	13,0	14,0	-1,1	46 299	47 328	-1 029	-2,2 %
TAM	707	361	66 %	37 298	37 185	113	0,3 %	16,9	17,0	-0,2	41 757	41 886	-129	-0,3 %
011	360	137	72 %	40 037	41 160	-1 123	-2,8 %	18,4	18,1	0,3	45 165	46 523	-1 359	-3,0 %
012	226	117	66 %	35 576	36 841	-1 265	-3,6 %	14,9	16,8	-1,9	39 403	41 307	-1 904	-4,8 %
013	121	107	53 %	32 368	32 472	-104	-0,3 %	15,9	16,0	-0,1	36 014	36 580	-566	-1,6 %
OE	244	228	52 %	28 547	29 097	-550	-1,9 %	13,4	14,1	-0,7	31 553	32 409	-856	-2,7 %
014	140	162	46 %	29 565	29 827	-262	-0,9 %	15,5	15,9	-0,3	33 221	33 591	-370	-1,1 %
015	100	66	60 %	27 251	27 305	-54	-0,2 %	10,3	9,8	0,6	29 418	29 506	-88	-0,3 %
Total	2 306	1 753	57 %	51 256	58 724	-7 468	-14,6 %	14,3	14,2	0,1	52 936	60 115	-7 179	-13,6 %

- L'impact sur les écarts femmes-hommes moyens par niveau est infime parmi les OE, mais un peu plus perceptible sur les niveaux 12 et 13, eu égard à l'ancienneté des salarié.es sur ces niveaux.
- En revanche, la prise en compte de la prime d'ancienneté « resserrant » l'échelle des rémunérations, l'écart moyen total entre femmes et hommes est inférieur de 1 point par rapport au seul salaire de base.

Le rapport SYNDEX relève que l'échelle des taux de bonus (MBO) accentue les écarts de rémunération entre femmes et hommes existants sur les salaires de base.

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'apprécier 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 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

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

Le rapport SYNDEX relève une prédominance masculine historique dans les fonctions à responsabilité, dans une Société elle-même aux normes longtemps genrées...

UNE PRÉDOMINANCE MASCULINE HISTORIQUE DANS LES FONCTIONS À RESPONSABILITÉ, DANS UNE SOCIÉTÉ ELLE-MÊME AUX NORMES LONGTEMPS GENRÉES ...

- ▶ À bioMérieux, le cadre managérial et décisionnel s'est historiquement construit avec une forte majorité d'hommes aux postes de responsabilité, et donc, inconsciemment, dans une norme plutôt masculine de rapport à la performance, au temps de travail, au présentisme, aux relations de travail, et à l'égalité.
- ▶ Nous ne disposons pas d'un recul historique nous permettant de qualifier la culture d'entreprise de bioMérieux antérieure, mais le seul décalage dans la structure d'emploi entre femmes et hommes est parlant : en 2020, l'effectif de bioMérieux était féminin à 56 %, les femmes occupaient 59 % des niveaux de cadres 9 et 10, mais 35 % des niveaux 1 à 6, l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes dépassait 20 % (salaire de base + ancienneté, source bilans sociaux).
 - Sans que cela apparaisse pour autant comme une exception, dans le passé
 - Et ce malgré une législation déjà ancienne et claire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ▶ Si, comme nous le verrons plus loin, une prise de conscience et des actions existent aujourd'hui en matière d'égalité professionnelle, le passé a pu laisser des traces au présent.
 - La culture d'entreprise évolue lentement, sous l'effet combiné de changements dans l'impulsion qui lui est donnée, du turn-over et des changements générationnels de mentalité
 - Entretemps, des décisions passées qui seraient aujourd'hui qualifiées d'inéquitables, ou des situations individuelles blessantes et mal gérées ont pu marquer des parcours professionnels entiers

bioMérieux SA – Comité social et économique central – Synthèse des conclusions de l'audit interne
 Le rapport relève des faits et des données sociales et économiques de bioMérieux SA



 73

Le rapport SYNDEX relève que le processus de recrutement n'aborde pas spécifiquement la question de l'égalité femmes-hommes.

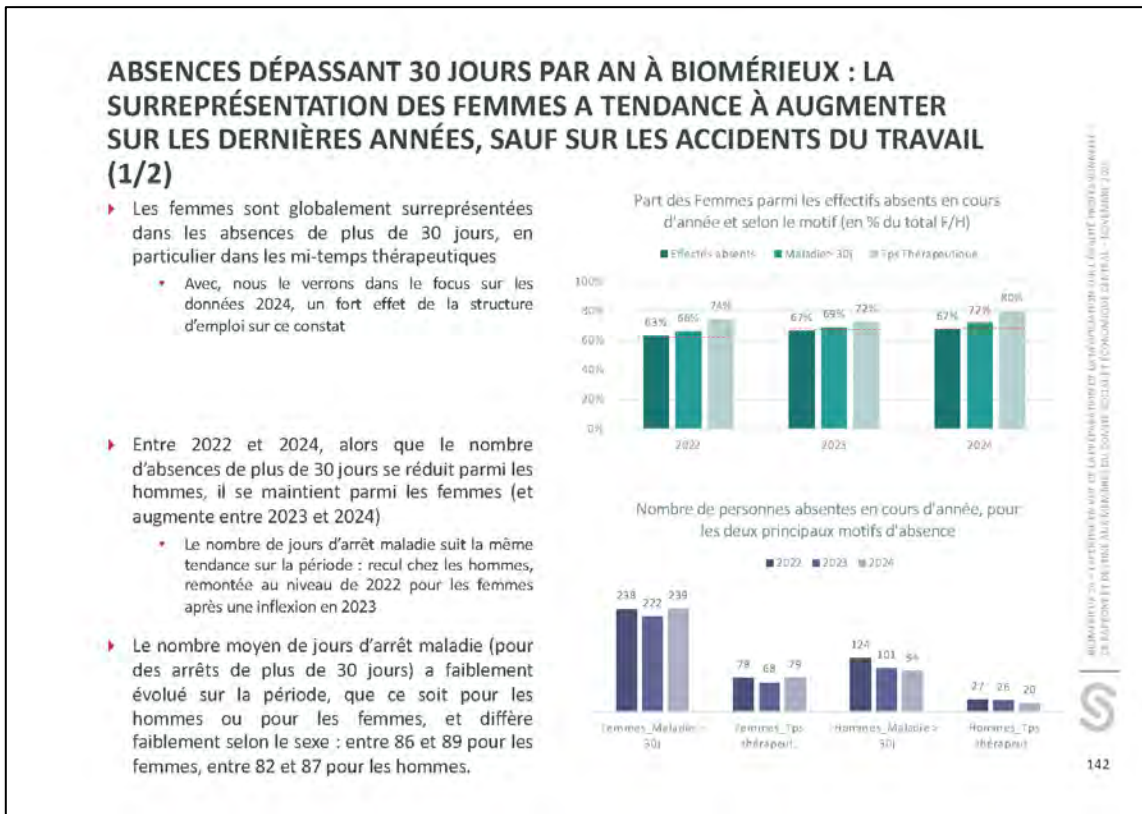
UN PROCESS DE RECRUTEMENT CALIBRÉ, CONJOINT ENTRE RH ET MANAGERS, QUI N'ABORDE PAS SPÉCIFIQUEMENT LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES. LE SALAIRE À L'EMBAUCHE EST FIXÉ PAR LA FONCTION RH

- ▶ Le recrutement fait l'objet d'une procédure détaillée, précisant les responsabilités respectives ou conjointes, selon les étapes, entre les RH (HRBP), le service Recrutement, le manager, le contrôle de gestion et la direction, avec différents niveaux impliqués selon le niveau du poste ouvert :
 - Validation du budget
 - Validation du poste ouvert
 - Choix de la personne retenue
- ▶ La note de description du processus de recrutement n'aborde pas le sujet de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- ▶ La procédure précise que les possibilités de mobilité interne doivent être étudiées prioritairement au recrutement externe
 - Selon les postes, le passage par la voie de l'Intérim, ou le CDD, est ensuite privilégié.
- ▶ Le manager est responsable du recrutement, mais la décision finale de recrutement est une « co-décision » entre la fonction RH et le management.
- ▶ Le positionnement salarial est finalisé par la fonction RH, sur la base de benchmarks, des positionnements internes, des recrutements récents en France
 - Une fourchette salariale est définie au début du processus, avec une marge de manœuvre à l'intérieur de la fourchette (notamment selon l'accès ou non de la future personne recrutée aux NAO suivantes)
 - Les benchmarks sont réalisés par le cabinet Mercer, par niveau de compétence et de responsabilité
- ▶ Selon nos entretiens, la « tension » sur le marché de l'emploi plus ou moins grande selon les métiers peut conduire à des écarts salariaux à l'embauche sur des filières peu mixtes, et donc indirectement entre femmes et hommes (exemple candidatures de technicien.ne de maintenance principalement masculines vs technicien.ne de laboratoire principalement féminines)

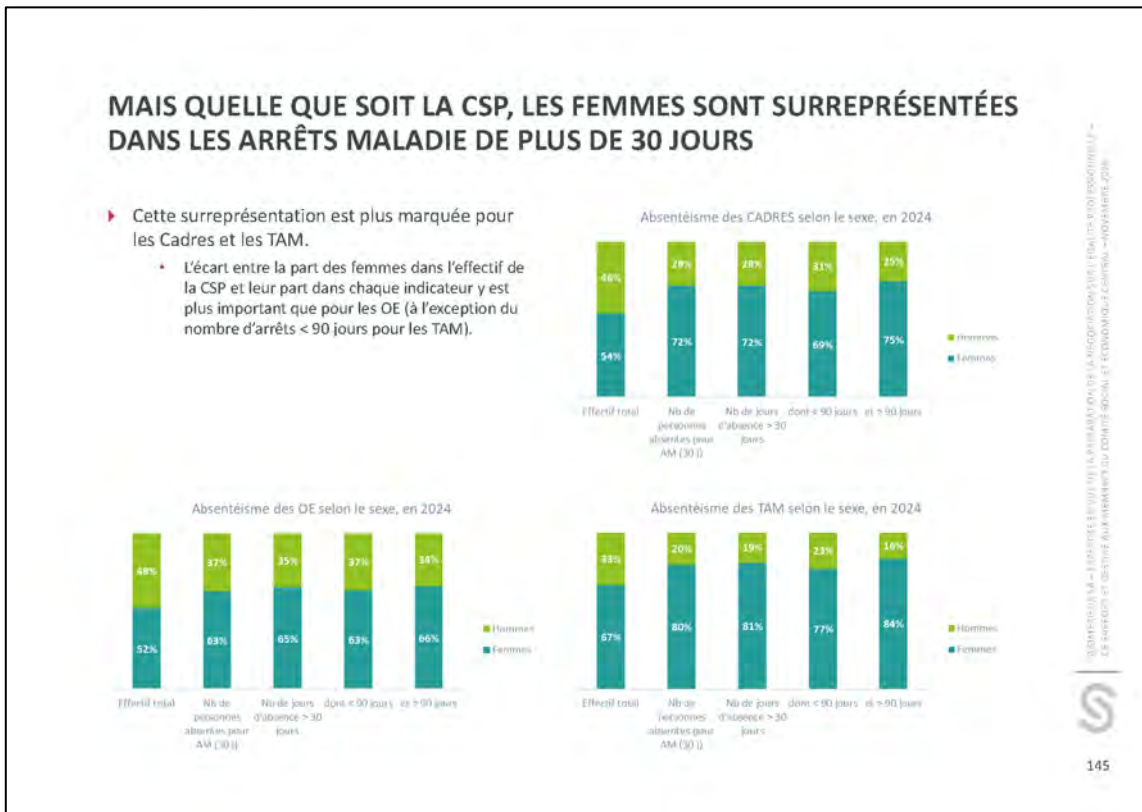
bioMérieux SA – Comité social et économique central – Synthèse des conclusions de l'audit interne
 Le rapport relève des faits et des données sociales et économiques de bioMérieux SA


 76

Le rapport SYNDEX relève l'augmentation de la surreprésentation des femmes dans les absences dépassant 30 jours par an.



Le rapport SYNDEX relève la surreprésentation des femmes dans les arrêts maladie de plus de 30 jours.



Considérant les éléments échangés en séance, notamment ceux présentés par les élus, les élus du Comité Social et Economique Central émettent un avis défavorable sur le « rapport 2025 de la situation comparée femmes-hommes » telle que présenté lors de la réunion ordinaire du 03 avril 2026.

Benoît BOULANGER

Secrétaire du Comité social et économique central

