

MEMMO

CCE bioMérieux

De : F. Besème,

Date : 25 Avril 2014

A : C. Arbasetti, N. Arnaud, C. Bérard, F. Besème, O. Breton-Laval, M. Buttin, H. Defrance,
E. Garcia, M.A. Gilbert, V. Janishon, B. Lambert, F. Latrèche, T. Manzato, J. Mazuir, G.
Mestre, S. Orenge, M Quillon

Copie : J. L. Bellingard M Bagueuault C. Grandclaude, P. Lepagneul, F Terraz-Viet, A.
Gazarian, I. Rauch, S. Cordier, A. Winckler, P. Marchand, Intranet bioMérieuxA,
Glairon Mondet.

Objet : Avis du CCE l'information consultation sur le bilan social 2013 consolidé et le rapport sur la situation comparée F/H.

Dans sa séance du 25 avril 2014, les élus du CCE ont été consultés sur le bilan social 2013 consolidé et le rapport sur la situation comparée F/H. Outre les remarques formulées au cours de la réunion du CCE, les élus émettent quelques remarques et commentaires

Bonne année, pour l'emploi : Evolution de l'effectif de + 5,24% entre 2012 et 2013 passant de 3071 à 3232 (+161),

Les CDI sont en croissance de 135 (+7.43%, meilleur score depuis 10 ans, sans oublier que cette année, le site de Verniole environ 60 salariés est pris en compte dans les effectifs et sa croissance) La population cadre est celle qui évolue encore le plus cette année (+ 117). C'est une tendance qui s'est installée depuis une dizaine d'année(voir tableau ci-dessous)

	2003	2008	2013	Croissance effectif					
				N-1		N-5		N-10	
				Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%
Cadres	814	1084	1456	117	8,74%	372	34%	642	79%
Agents de Maîtrise	21	48	58	7	Non significatif	10	Non significatif	37	Non significatif
Techniciens	894	1012	1120	19	1,73%	108	11%	226	25%
Employés ouvriers	593	614	598	18	3,10%	-16	-3%	5	1%
Total	2322	2758	3232	161	5,24%	474	17%	910	39%

La population Cadre affiche la plus forte représentation des CSP de BioMérieux. Selon l'effectif de référence pour mesurer le poids relatif de chaque catégorie socioprofessionnelle (CSP), on trouve une proportion de Cadre de 45,05 à 46,17% de l'effectif global.

Au regard des nouvelles organisations qui sont amenées à se mettre en place dans les mois à venir, les cadres seront les plus impliqués /mobilisés dans les changements à venir. Direction Générale et RH auront donc à prendre un certain nombre de décisions les concernant. Les élus seront vigilants à ce qu'au regard des nouveaux organigrammes qui seront mis en place, les domaines de compétences, les pouvoirs et devoirs de décisions soient clairement définis. Que les Cadres Managers exercent leurs compétences en refrainant leur envie d'interférer dans les domaines de compétences des experts techniques. Ces nouvelles organisations sont une excellente opportunité des changer les comportements pour une meilleure performance collective.

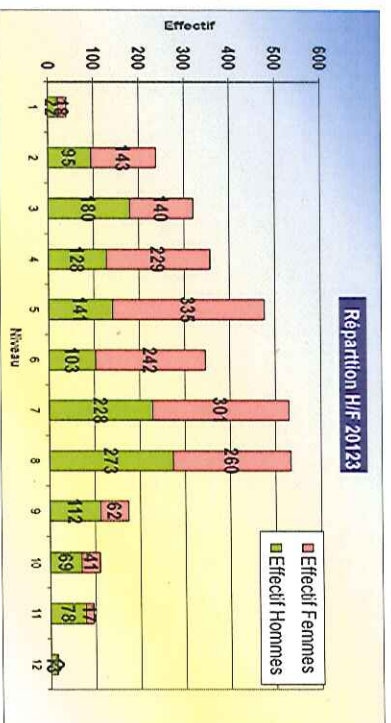
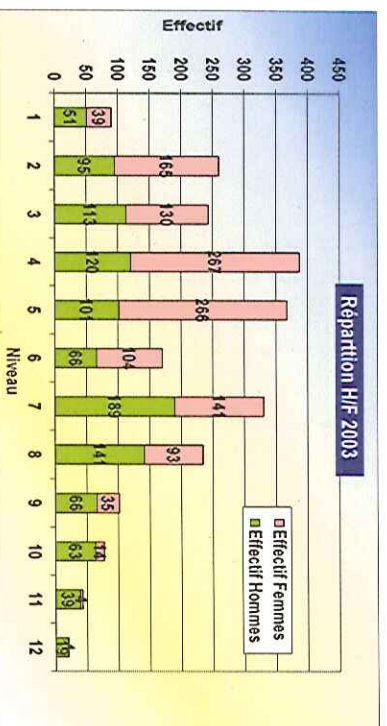
Le nombre moyen mensuel de CDD de surcroit passe de 61 à 69 (2,16% de l'effectif moyen mensuel, 2,04% des heures de travail, 30 CDD surcroit pour les cadres, 21,4 pour les TAM, 17,9 pour les OE), celui de remplacement de 71 à 90 (2,82% de l'effectif moyen mensuel, 12.9 CDD remplacement pour les cadres, 46.6 pour les TAM, 30.6 pour les OE)
L'intérim à 348 517h est en baisse de 34 183h (-8.9%) et représente 6,41% des heures de travail. Cependant, on ne connaît pas la part de l'intérim liée au surcroit de travail ou de remplacement. Cependant, il est vraisemblable qu'au regard de la politique de l'entreprise en matière d'intérim et de CDD, l'intérim soit très largement mis en œuvre pour des remplacements d'absence. La durée moyenne d'une mission d'intérim étant de 137h en baisse de 19,9% par rapport à 2012 conforte cette idée.

L'âge moyen du salarié chez BioMérieux est de 40,4 ans, la population de plus de 50ans ne représentant que 20% de l'effectif total.

Il faut cependant tenir compte du fait que sur les effectifs servant à établir ces données comprennent les CDD. Sur les 3232 salariés recensés pour l'établissement de ce bilan social, 299 sont des CDD (dont 139 en formation au sein de l'entreprise) qui sont généralement des individus jeunes. Dans la mesure où cette population représente 9.25% de la population, sa présence massive est de nature à fausser la perception que l'on peut avoir de l'âge moyen de la population de BioMérieux
L'impact de cette population CDD peut être mesurée au regard de l'ancienneté dans l'entreprise.

Notre analyse de la population de BioMérieux peut donc t être faussée. En termes de mesure de % des séniors au sein de l'entreprise, il faudra donc amener les corrections nécessaires, en particulier pour affiner nos données qui nous permettent d'appliquer nos accords GPEC, contrats de génération et séniors au sein de l'entreprise.

La répartition, parité femmes/ hommes chez BioMérieux, au sein des niveaux de classification de la convention collective permet de mesurer les efforts réalisés en termes d'égalité professionnelle. Cette situation doit être examinée en termes de dynamique. En comparant l'évolution de la situation sur 10 ans voir les tableaux, on mesure le chemin parcouru et les efforts qui restent à faire.



- Sur les catégories 1 à 3 (Ouvriers/Employés), un rééquilibrage F/H s'est opéré pour se rapprocher d'une situation nettement plus équilibrée. Le nombre d'hommes, minoritaires en 2003 s'équilibre avec celui des femmes
- Sur les catégories Technicien/Agent de Maîtrise (niveaux 4 à 5), notre secteur d'activité reste tributaire des formations initiales dans le domaine des sciences de la vie. En effet les formations Bac+2 ou 3 du secteur attirent une population très majoritairement féminine, ce qui se retrouve dans la distribution F/H sur ces niveaux, où il n'est pas possible d'observer des réelles modifications.

Pour les Cadres

- Sur les niveaux 7 et 8, les rééquilibrages ont eu lieu, la tendance s'oriente même vers une surreprésentation féminine dans cette population.
- Sur les niveaux plus élevés, les efforts sont encore à fournir. Sur 10 ans
 - doublement de la population féminine sur le niveau 9, mais même dynamique pour les hommes, ce qui ne réduit pas les inégalités.
 - Maintien du même nombre d'homme sur le niveau 10 et triplement du nombre de femmes, mais effort non encore suffisant pour arriver à une réelle parité
 - Triplement de la population féminine sur le niveau 11, pour un doublement de la population hommes, des efforts importants doivent être consentis.
 - 2 Femmes pour 13 hommes au niveau 12, cela se passe de commentaires.

A noter que sur la population techniciens de niveau 6, les effectifs ont doublé sur 10 ans, ce qui permet de corriger partiellement l'anomalie (qui se retrouve d'ailleurs au niveau du rapport annuel de branche) de la sous-représentation de ce niveau.

Les mouvements **entrée/sorties** laissent apparaître un solde positif de + 161. Entrées et sorties de CDD ont été nettement plus nombreuses qu'en 2012 (respectivement + 11,5%et + 20,8%). Bizarrement les transformations en CDI (Intérim ou CDD) affichent le niveau le plus bas depuis les 16 dernières années alors même que des accords signés dans l'année (NAO et GPEC prévoyaient 60 transformations, certes étalées jusqu'à fin mai 2014. Les représentants du personnels sont cependant conscients qu'il faut faire la part des choses entre titularisation des personnes (33) et des postes, 41 aujourd'hui d'après les données RH. Des difficultés de recrutement ont été identifiées, essentiellement sur Craponne, ce qui explique le retard constaté.

Les autres événements, démissions, licenciements, ruptures conventionnelles, départs en retraite restent dans le même ordre de grandeur que les années précédentes

FP

Le turn-over est affiché à 10,47%, mais on soustrait les départs, mutations, fin de CDD, décès, départ à la retraite, le turn-over s'affiche à 2,44%.

Les promotions (Evolution professionnelle impliquant un changement de niveau, excluant les mobilités horizontales) sont en évolution avec un taux de 8,04% (7,34% en 2012). 11,71 % des OE, 9,93% des TAM et 5,01% des Cadres ont bénéficié de promotions. La catégorie Ouvriers /employé a vu, au cours de ces 5 dernières années, passer 20% de sa population dans la catégorie technicien : 99 promotions vers le niveau 4 durant cette période pour un effectif permanent d'environ 500 salariés ouvriers/employés.

Une fois de plus on peut déplorer que pour les promotions, les femmes soient moins bien loties que les hommes en particulier au sein de la population cadres, CSP qui demande pourtant un effort plus soutenu dans le cadre de notre volonté d'égalité professionnelle. La mise en place de nouvelles organisations représente une opportunité de corriger cette anomalie.

Les accords d'entreprise successifs concernant les **travailleurs handicapés** ont permis de mettre en œuvre une politique qui a conduit à l'obtention des résultats probants. Cependant, cette année la contribution qui aurait dû être versée au Fonds de Développement de l'insertion professionnelle des TH est en croissance de 12,34% à 116 272€. Témoignage d'une année de fin d'accord avec un relâchement de la politique mise en œuvre ?? Si tel est le cas la signature du nouvel accord du 7 février 2014 doit corriger très rapidement cette dérive.

La **masse salariale** a augmenté de 8,8% entre 2012 et 2013. Comme nous l'avons signalé, les effectifs ont connu également une très forte croissance.

Concernant des **évolutions des salaires** moyens, l'examen des salaires de l'effectif permanent confirme clairement qu'il vaut mieux être un homme qu'une femme pour voir une meilleure évolution de salaire, toutes CSP confondues. Toutefois, la politique de recrutement 2012 a privilégié l'intégration de femmes au sein de l'entreprise. Leur salaires d'entrée sont donc inférieurs à ceux des salariés anciens. En 2013, elles passent dans l'effectif permanent et de ce fait provoquent artificiellement une pondération à l'évolution des salaires moyens.

D'un autre côté on peut imaginer que durant cette même période les hommes recrutés l'ont été sur des standards de salaires élevés (bien négociés ??), les hommes seraient-ils de meilleurs négociateurs de leurs conditions personnelles que les femmes ?)

Le ratio entre le salaire moyen des cadres et le salaire moyen des employés est de 2,05.

Si pour le même exercice, on ne considère que les niveaux 7 et 8 de la classification, ce qui représente 75% de la population cadre, le ratio n'est plus que de 1,72

Une fois de plus les représentants du personnel ne se font pas de souci pour les bénéficiaires des 10 plus hautes rémunérations qui voient leur enveloppe de rémunération augmenter de 7% entre 2012 et 2013 (+62% entre 2011 et 2013)

Les accidents de travail sont en augmentation + 6%, mais leur taux de fréquence est en baisse (3,81 en 2013 contre 5,18 en 2012). Leur gravité est également en baisse. Les accidents de trajet sont également en augmentation (+4 pour 25 en 2013) mais le nombre d'arrêts qu'ils génèrent sont en

baisse. Une surveillance des travailleurs externe s'impose également car les on observe une montée lente mais continue d'accident dont ils sont victimes.

Ces éléments conduisent à une baisse de 4,6% de la cotisation sociale accident de travail. Ce résultat financier ne doit pas être un prétexte à relâcher l'effort sur la santé et la sécurité des salariés.

En ce qui concerne la **formation** l'examen de l'exécution du plan de formation au cours de la séance du CCE du 18 mars à conclu à un avis favorable unanime des représentants du personnel. Il faut toutefois que la commission formation se mette le plus rapidement au travail pour anticiper, (même si de nombreux décrets n'ont pas encore été publiés) les changements que vont générer la réforme qui se met en place. L'absence (pour quelques mois) de la responsable France de la formation ne doit pas conduire à des retards.

Globalement le bilan social 2013 apparait comme très satisfaisant. Trois points attirent plus particulièrement l'attention des élus : Les travailleurs handicapés, l'égalité professionnelle et la santé (au travers des accidents de travail). Les représentants du personnel sont pleinement conscients que la société BioMérieux fait partie des entreprises très avancées sur ces thèmes. Cependant, ce n'est pas une raison pour relâcher nos efforts. C'est pour cette raison que, si l'avis du CCE est favorable, sur les 2 informations - consultation sur le bilan social 2013 consolidé et le rapport sur la situation comparée F/H, Il ne l'est pas unanimement (6 voix favorables pour 3 réserves).

La direction a répondu en séance à cet avis. Ces réponses seront annexées au présent avis lorsque le compte rendu de la réunion du 25 avril 2014 sera disponible.

Frédéric Besème
Secrétaire du CCE

