

MEMO

CCE bioMérieux

De : F. Besème,

Date : 13 avril 2018

A : *C. Bérard, F. Besème, B. Boulanger, O. Breton-Laval, A. Couhert, H. Defrance, F. Latrèche, M. Morand, F. Durand, C. Pothion, L. Tonchia,, B. Guillemer, M. Cavet,, V. Janishon, T. Jacoulet, E. Levillain, J. Mazuir, G. Mestre, M. Montoro, C. Rampon, F. Durand, A. Suisse-Vitrant*

Copie : *S. Carles, P. Lepagneul, M Baguenault*

Objet : Avis du CCE sur l'information consultation du bilan social 2017 consolidé et le rapport sur la situation comparée F/H.

Dans sa séance du 13 avril 2018, les élus du CCE ont été consultés sur le bilan social 2017 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.

En 2003, le premier accord égalité professionnelle était signé dans l'entreprise. 2017 marque donc 15 ans de l'exercice d'une politique d'égalité professionnelle. Les représentants du personnel ont donc examiné le bilan social et le rapport sur la situation comparée F/H (en suivant la dynamique sur des données compilées sur 15 ans) sans toutefois amalgamer les 2 questions. Ils formulent d'ailleurs au final des avis différenciés sur les 2 informations consultations.

En terme d'emploi, même si elle est moins prononcée que les années précédente, on constate toujours une augmentation de nombre total de CDI : +76, (+2,2%) dont 14 séniors >50ans et 53 transformations de CDD en CDI. Par rapport à l'année précédente, en prenant en compte création de poste et turnover, l'effectif CDI féminin gagne 59 postes (1936 femmes) et l'effectif masculin +37 postes (1557 hommes)

L'entreprise poursuit sa politique d'accueil de jeunes en formation avec 172 alternants au 31/12 (+27).

En terme de précarité, on note qu'au 31 décembre les 3828 salariés se répartissent en 3493 CDI et 335 CDD. En moyenne mensuelle ces CDD sont au nombre de 309 (277 en 2016) répartis selon les motifs suivants : remplacements 54,41, surcroît de travail 83,42 et alternance 171. (respectivement 46,8 , 74,1 et 155 en 2016). Il faut cependant examiner la précarité en examinant les chiffres de

l'intérim. En 2017, le nombre d'heure d'intérim est en baisse de 20%, soit 45 ETP, avec globalement des durées de mission en baisse. Cela signifie que l'entreprise privilégie, sur des missions qui ont une durée significative, le CDD plutôt que l'intérim. Le total d'heures d'intérim est de 348 403h soit 5.3% du nombre total d'heures travaillées (6,7% en 2016) L'examen CDD et Intérim montre une maîtrise de la précarité d'une année sur l'autre, même si l'activité sur les sites augmente. Il conviendra dans le futur d'avoir une vision sur les prestataires : leur volume d'activité, les ETP impliqués

Les **mouvements de personnel** se déclinent en 388 sorties tous motifs confondus (366 en 2016) pour 526, entrées (202 CDI et 324 CDD). En 2017, 25 licenciements et 14 ruptures conventionnelles, pas d'évolution significative. Par contre, les démissions sont en forte croissance 73 pour 48 en 2016. Cette donnée est un indicateur très fluctuant d'année en année. Il est à surveiller dans les années à venir (en quantité mais également en qualité). Le turn-over est de 2.81%. Les sorties de l'entreprise restent majoritairement liées aux fins de missions de CDD (192 durant l'exercice 2017).

Le salarié de bioMérieux SA, quel que soit son sexe, affiche un **âge moyen** de 41,15 ans. **L'ancienneté** dans l'entreprise est de 12,79 ans pour les femmes et 12,25 ans pour les hommes. La population de plus de 45 ans représente 39,4% de l'effectif total (39,2 % en 2016) et les plus de 50 ans 25%. Pas de différence entre les sexes. Pourtant ces valeurs sont sûrement sous-estimées 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 8.67 % de la masse salariale liée à la fois aux recrutements et à la politique salariale mise en œuvre. Le salaire moyen chez bioMérieux augmente de 1,65% (+1% en 2016) et est réparti de manière équivalente entre femmes et hommes.

Le ratio entre le salaire moyen des cadres et le salaire moyen des ouvriers est de 2,29, identique à celui de l'année dernière. Comme observé l'année dernière, l'examen des bilans sociaux de chaque site permet de constater un retard pour les salaires des personnels des sites bretons intégrés depuis 2014. Des actions volontaristes pour ces personnels doivent être envisagées.

Le montant global des 10 plus hautes rémunérations augmente encore cette année d'une manière importante +21% (déjà +57% en 2016) . 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 SA. Cette année, le départ de Mr Bélingard déclenche des rémunérations différées qui expliquent cette évolution.

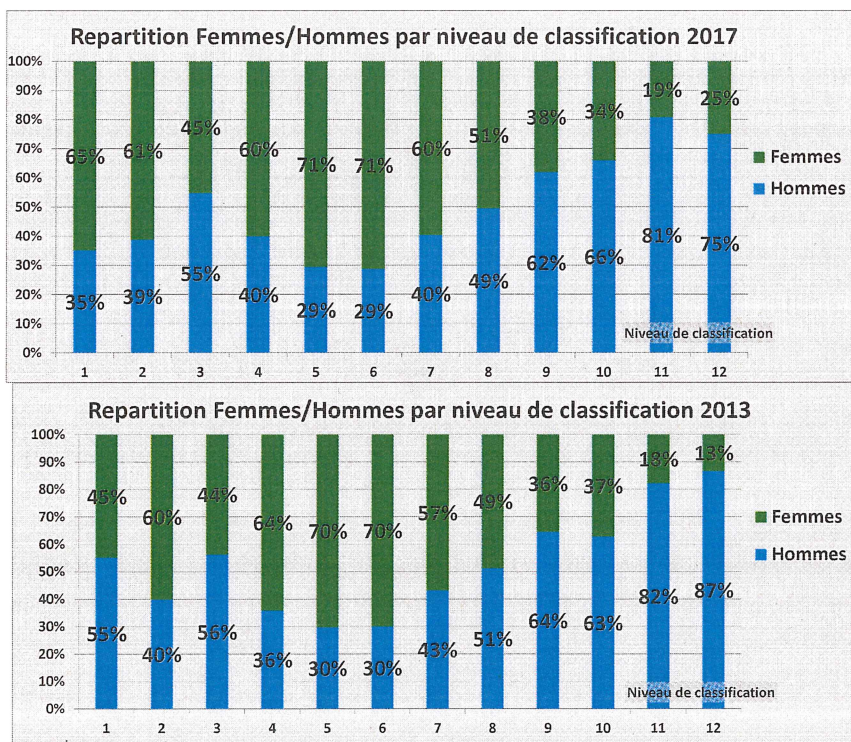
Concernant les **travailleurs handicapés** les résultats de bioMérieux SA sont satisfaisants. Le bilan 2017 de l'application de l'accord Handicap sur l'exercice a été présenté au CCE au cours de cette même séance. Le taux d'emploi brut s'élève à 5,84%, inchangé par rapport à l'année précédente. Dans l'accord d'entreprise relatif à l'emploi des travailleurs handicapés, une somme de 257 000€ est dédiée pour mener une politique d'embauche, d'insertion, de formation des personnes en situation de handicap, de sensibilisation et formation des acteurs impliqués dans l'accueil de ces personnes, ainsi qu'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 2017 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 15 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, élément qui avait déjà été souligné les années précédentes. 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
 - chez les 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 montrent les tableaux suivants

Dynamique sur 5ans de la distribution Femmes/Hommes. Comparaison (2017/2013)



Les niveaux 1 et 12 ne sont pas significatifs en raison des faibles effectifs respectivement 37 et 16 salariés. Par exemple, les différences observées qui semblent aller dans le bon sens sur le niveau 12, sont liées à de faibles variations : +1 homme, +2 femmes entre 2013 et 2017.

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 à l'examen de la 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 dans un déséquilibre

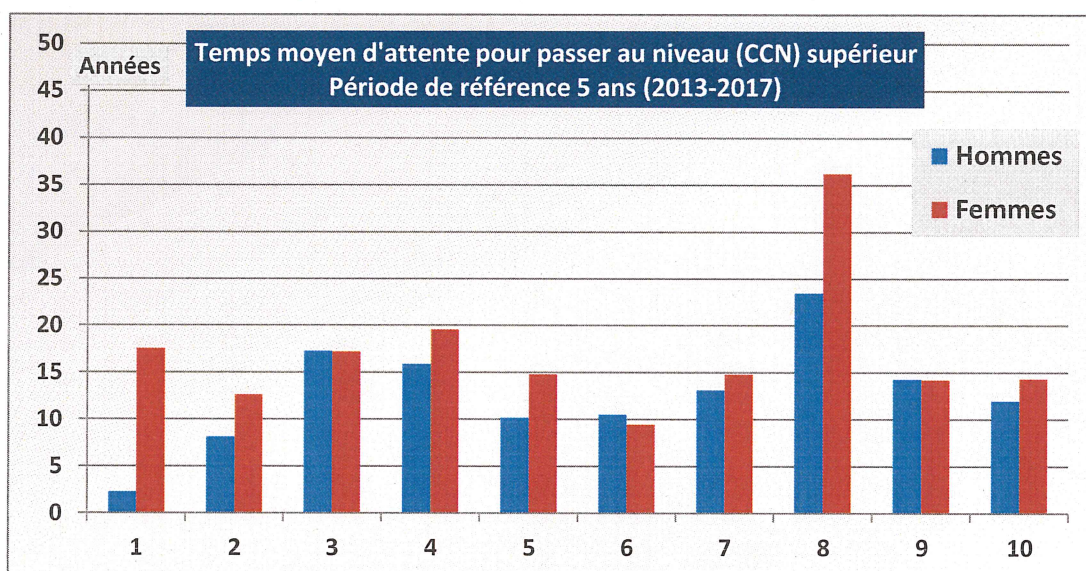


femmes/hommes sur ces niveaux. Déséquilibre existant déjà en 2003 et qui se poursuit jusqu'à maintenant, même si la proportion d'hommes a augmenté.

Chez les cadres, déception, grosse déception sur les niveaux 9, 10 et 11 qui concernent des postes de cadres managers. On constate peu d'évolution, voire des régressions sur la part de population féminine sur ces niveaux.

Les niveaux 7 et 8 (35% de l'effectif total) comptent 54% de femmes pour 46% d'hommes. Pour les niveaux plus élevés, 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 4 niveaux : 2, 5, 8 et 11 distorsion des temps d'attente >25% (Niveau 11 non repris dans le graphique car cela entraîne une distorsion dans l'échelle : 0 promotions de femmes de niveau 11 en 15 ans d'existence d'accord égalité professionnelle). Pour le niveau 8 le temps d'attente est particulièrement long : près de 35 ans d'attente moyenne. Les promotions de niveau 8 à 9 sont faibles car on passe de fonctions « opérationnelles » (niveau 8, effectif 676 personnes) à des fonctions managériales (niveau 9, effectif 215 personnes). Mais cette situation ne peut pas justifier la différence observée entre Femmes et Hommes

Une politique volontariste s'impose : quand on évoque une politique cela s'entend avec des engagements, des objectifs, des indicateurs de suivis et des progrès.

Quelques recommandations :

- Réactiver sérieusement la commission égalité professionnelle.
- Introduire dans la commission égalité professionnelle des membres du réseau WoRLD Women Ready for Leadership Diversity

- Avoir une vision plus nette de la situation en analysant les situations en médiane, quartiles, voire déciles.
- Se donner les moyens de neutraliser les effets des congés maternité sur une période de 5ans (effort sur la formation et sur les salaires pour les salariées concernées).
- Analyser les taux de candidatures F/H sur les mouvements internes.
- Reconnaître les efforts du management sur leurs engagements en termes d'égalité professionnelle (objectifs à moyen terme sur l'égalité F/H, avec pourquoi pas, comme l'observation d'effets nécessite du temps, la mise en place d'une rémunération différée en cas d'atteinte d'objectifs égalité professionnelle).
- Se redonner des moyens de politique salariale en réorientant la rémunération sur les salaires plutôt que sur la rémunération variable.

Liste bien évidemment non limitative.

En conclusion le bilan social 2017 apparaît comme globalement satisfaisant. Pour cette raison l'avis rendu par les représentants du personnel est favorable, unanime.

Les représentants du personnel ont, au cours de ce CCE, présenté une analyse très détaillée de la situation F/H. Ils regrettent de ne pas l'avoir fait plus tôt et assument donc ce manque de vigilance de leur part. Ils se limitent donc à un avis réservé (8 voix réservées et 3 voix négatives) sur la situation comparée F/H. Ils attendent donc de la part de la Direction la mise en œuvre d'actions dès le courant de cette année.

Frédéric Besème
Secrétaire du CCE

