

bioMérieux SA
Comité social et économique central

De : Benoît BOULANGER – Secrétaire

À : Mesdames Anne GANDER et Stéphanie CARLES

Copie(s) :

- *Madame Carole JUGNET*
- *Élus du Comité social et économique central*
- *Mesdames et messieurs les secrétaires des CSE*

INFORMATIONS-CONSULTATIONS

« Information-Consultation sur le Bilan Social consolidé 2021 »

**« Information-Consultation sur le rapport situation comparée
Femmes/Hommes 2021 »**

AVIS DU COMITÉ SOCIAL & ÉCONOMIQUE CENTRAL

Le vendredi 15 avril 2022,

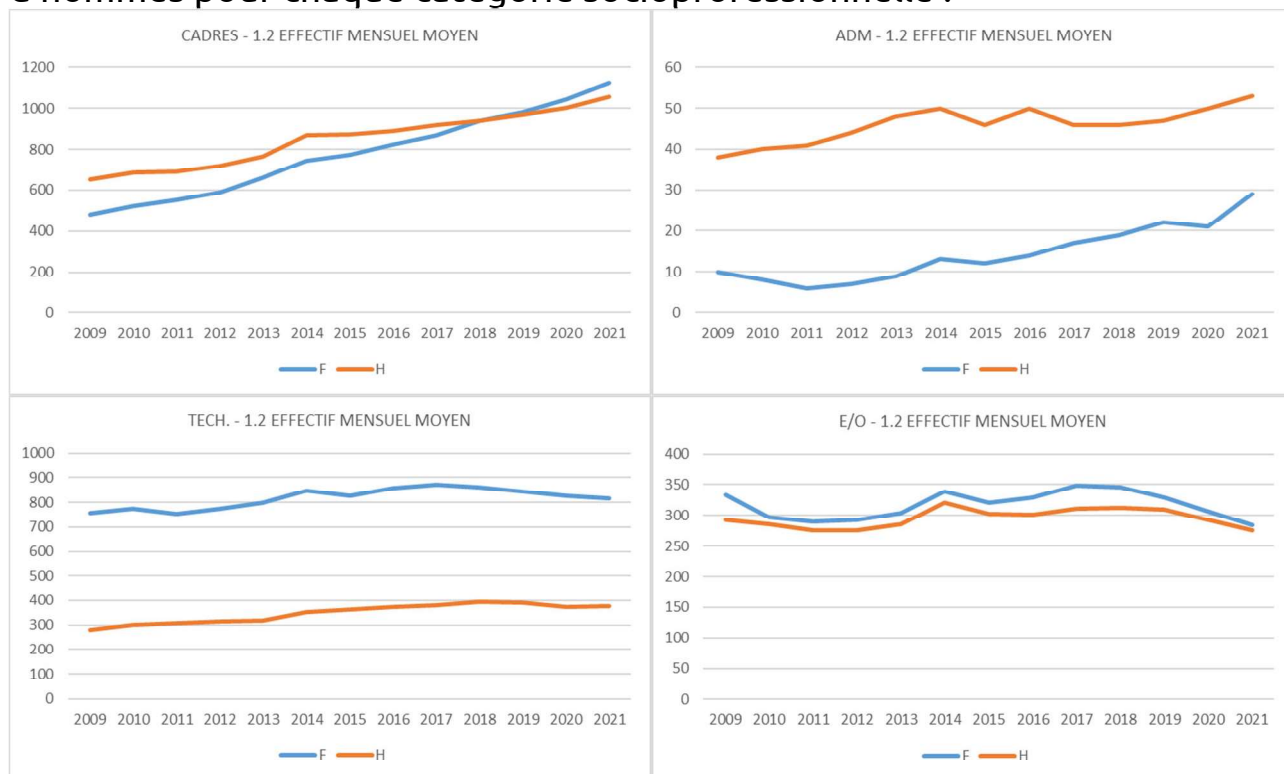
Le Comité social et économique central a été informé et consulté le vendredi 15 avril 2022 **« sur le Bilan Social consolidé 2021 »** et **« sur le rapport situation comparée Femmes/Hommes 2021 »**. Madame Carole JUGNET a présenté ces dossiers.

Ce document propose une lecture en parallèle, par les élus du Comité social et économique central, des deux documents fournis et correspondants aux deux informations-consultations que sont le bilan social consolidé 2021 et la situation comparée femmes/hommes également pour l'année 2021. Bien qu'étroitement liés, ces deux sujets feront bien évidemment l'objet de deux avis distincts en fin de document.

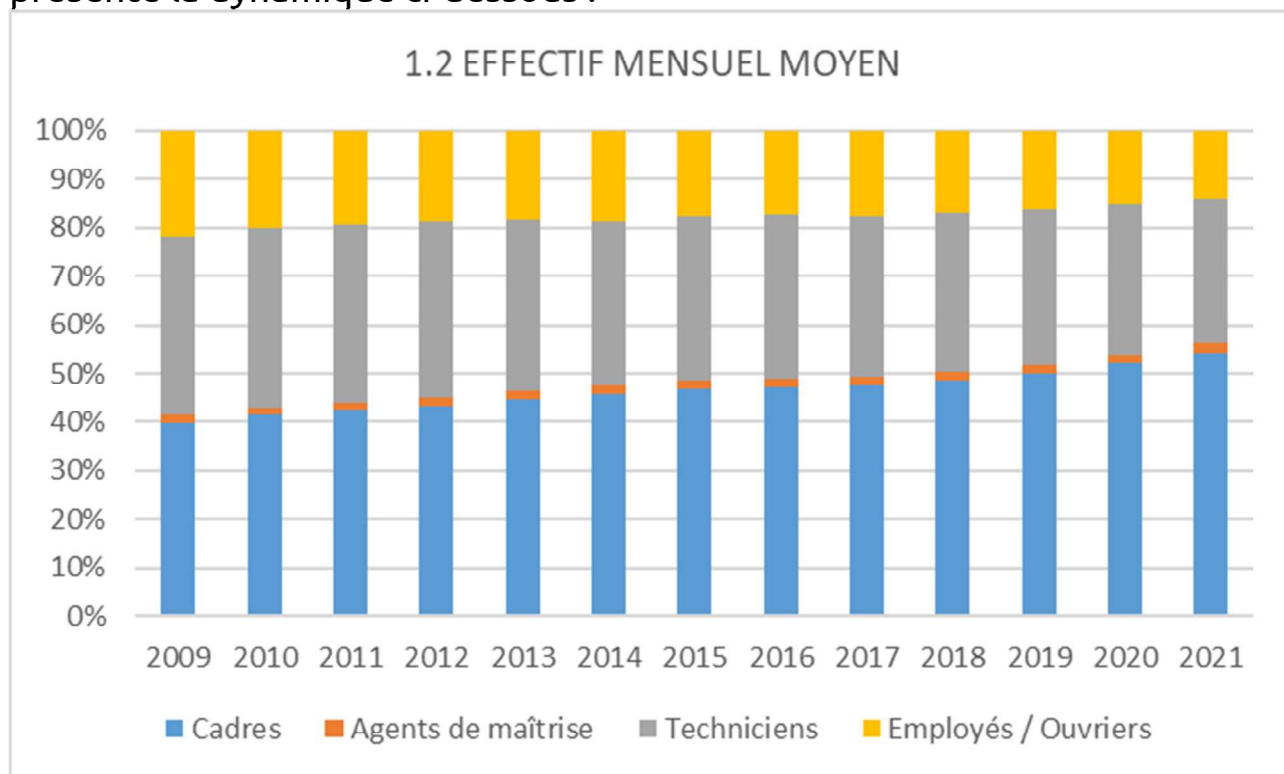
L'EMPLOI

Sur les trois modalités de calcul de l'effectif de l'entreprise (*effectif au 31 décembre, effectif mensuel moyen et effectif permanent*), les élus ont fait le choix de prendre appui sur l'effectif mensuel moyen plus à même de représenter, quantitativement, la situation de l'entreprise.

Les graphiques ci-dessous montrent, depuis 2009, le nombre de femmes et d'hommes pour chaque catégorie socioprofessionnelle :



Sur la même période et les mêmes données, la répartition en pourcentage présente la dynamique ci-dessous :



D'où il est possible de lire :

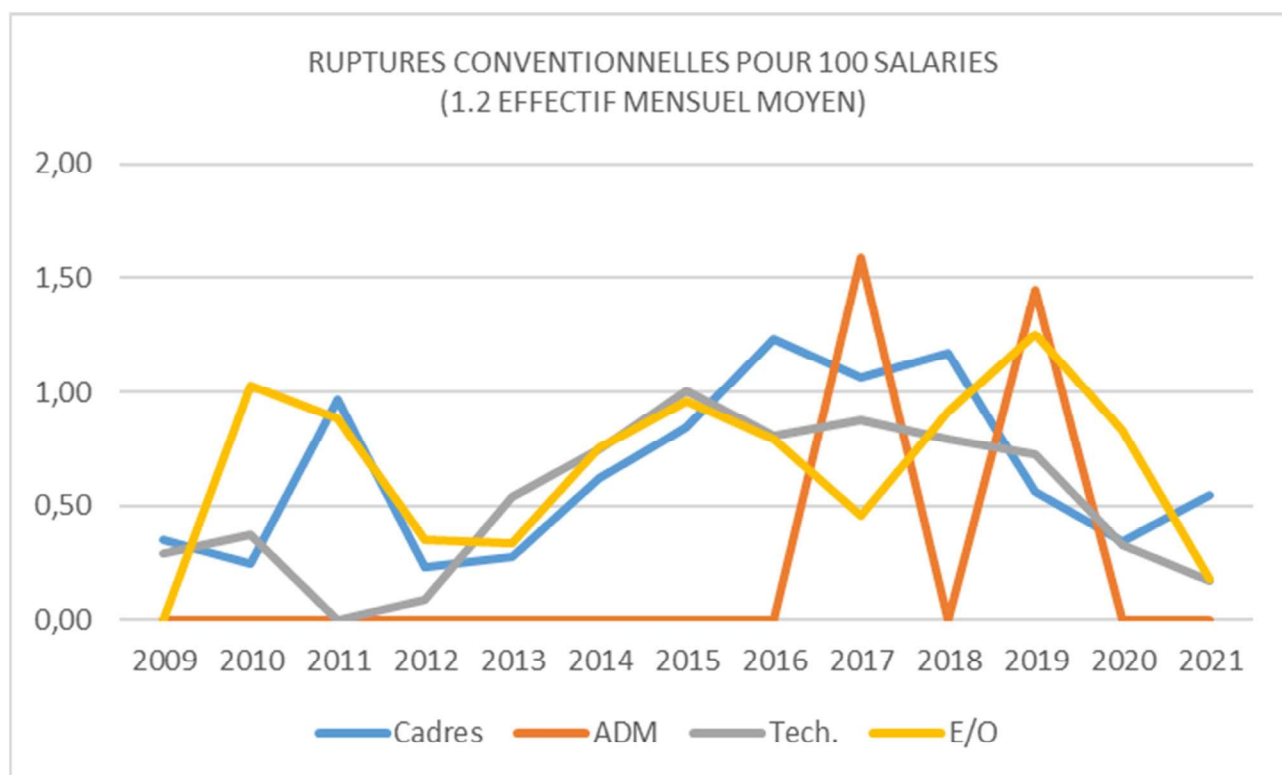
- Concernant les cadres : 56% aujourd'hui (contre 41% en 2009) ;
- Concernant les techniciens : 28% (contre 36% en 2009) ;
- Et concernant les employés et ouvriers : 14% (contre 21% en 2009).

Cette évolution sociologique de l'entreprise interroge. La forte augmentation de la proportion de cadre au détriment des OETAM questionne sur le statut de cadres qui « n'encadrent pas ».

Nous portons enfin un point de vigilance sur la surreprésentation des femmes de plus de 50 ans et plus de 30 ans d'ancienneté. Ce point fait craindre une potentielle perte de compétences à court terme qu'il s'agit de prendre en compte aujourd'hui. Et de soulever, en lien avec le chapitre concernant les rémunérations, qu'il est fort probable de penser que les écarts des salaires correspondants, fruits des effets de structures, sont ici notables. Leurs réductions ne devant pas être conditionnés à l'atteinte des objectifs.

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES

Les Comités sociaux et économiques des établissements s'étant interrogés sur le dispositif de la rupture conventionnelle, les élus du Comité social et économique central ont regardé la répartition (*proportionnellement à chaque catégorie socio-professionnelle*) des ruptures conventionnelles :



Mettant à part la série relative aux agents de maîtrise (*trop peu nombreux pour une analyse représentative*), il apparaît, au niveau France, un ralentissement du nombre de ruptures conventionnelles depuis les années 2017-2018. Il n'apparaît pas de catégorie socio-professionnelle plus favorisée qu'une autre.

Sans remettre en question le principe de la rupture conventionnelle, il apparaît des différences d'appréciation entre les élus des établissements et

les directions correspondantes. Certaines ruptures conventionnelles refusées par l'entreprise semblent, du point de vue des élus, illégitimes. S'agissant d'un faible nombre de demandes, il paraît pertinent qu'un « référentiel » soit établi permettant aux décisions d'apparaître plus légitimes. Enfin il apparaît qu'un échange plus formel entre l'élu accompagnant le salarié à sa demande et l'entreprise permettrait de mieux cerner la pertinence d'une rupture conventionnelle.

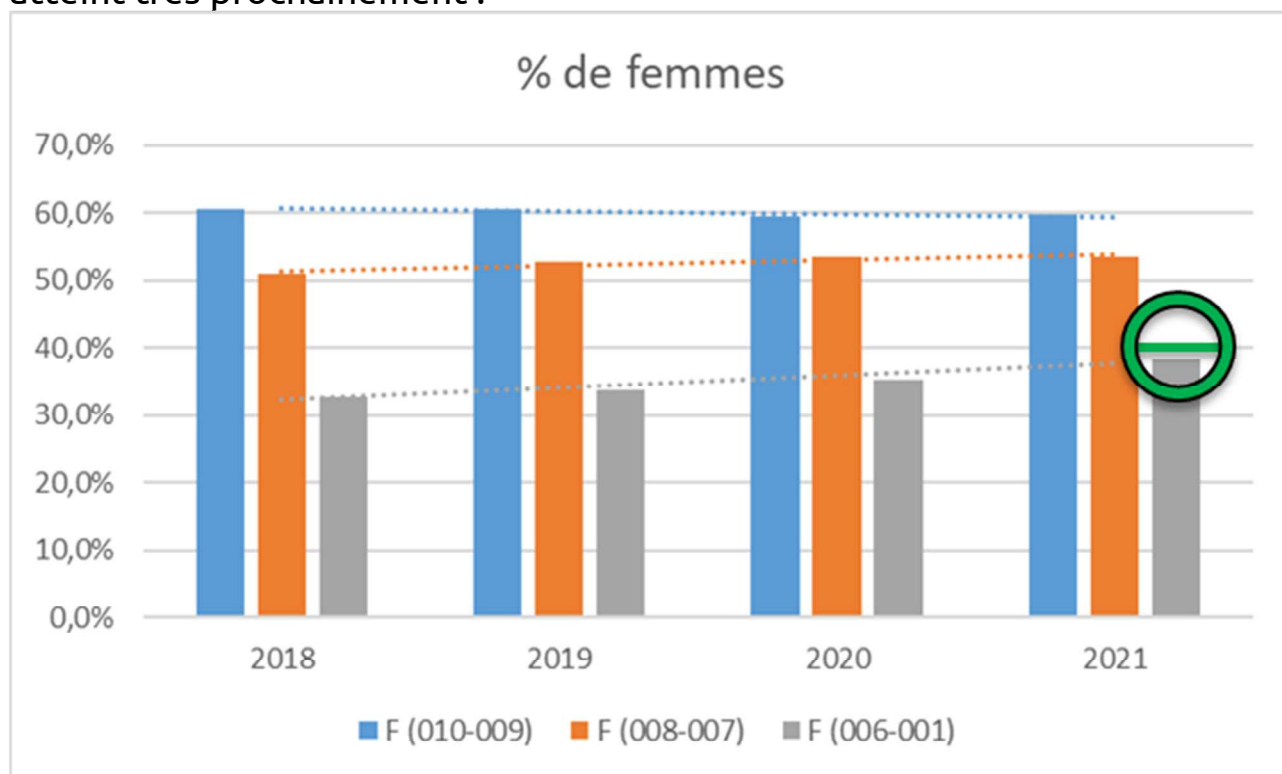
Les élus questionnent la proportion de femmes techniciennes embauchées en CDD (*versus la proportion d'hommes*). Une analyse plus poussée des causes devra être menée afin de partager un éventuel plan d'actions.

Le sujet des salariés à temps partiel a été évoqué. Notant, plus particulièrement l'affaiblissement du pourcentage de salariés à temps partiel en fonction du niveau.

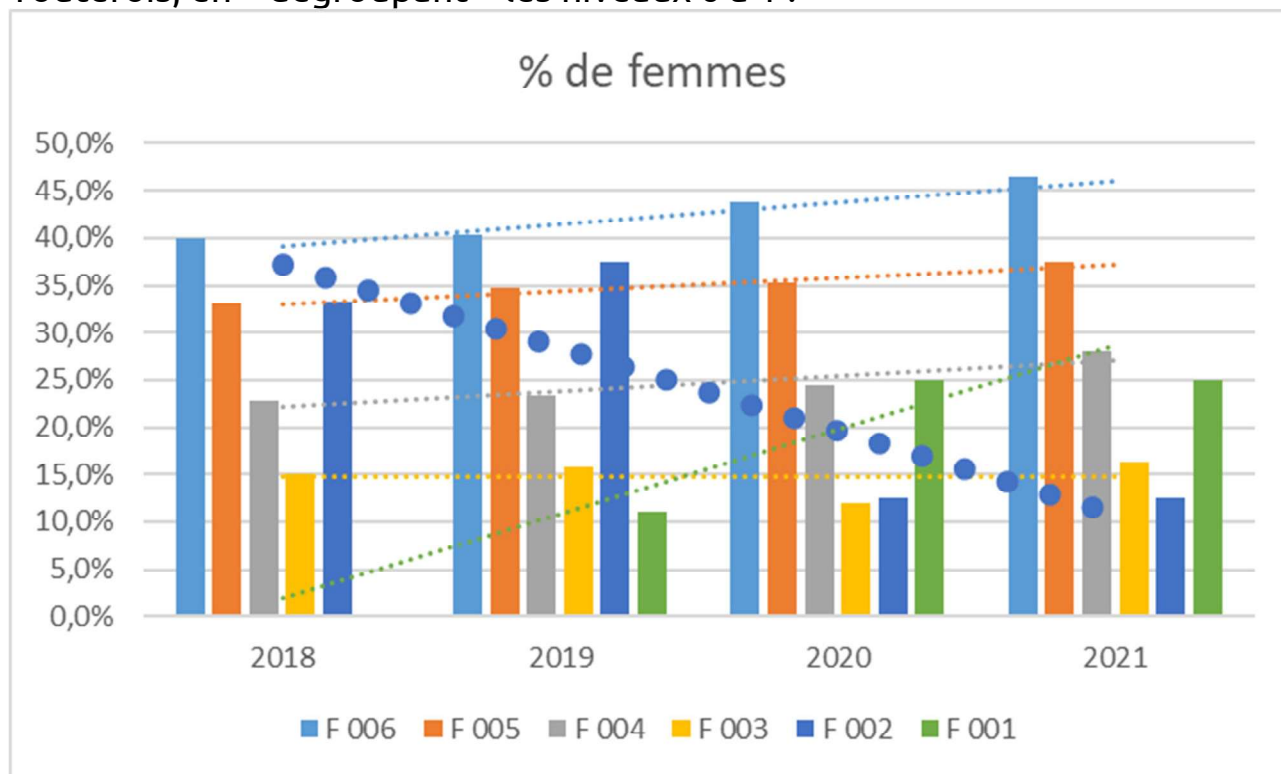
Concernant toujours les salariés à temps partiel, le questionnement plus particulier des techniciennes ou techniciens à temps partiel pouvant être « freinés » pour un passage à un niveau cadre s'est fait jour.

LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES NIVEAUX CADRES

L'« Objectif : 40% de femmes sur les niveaux 6 à 1 » paraît en mesure d'être atteint très prochainement :



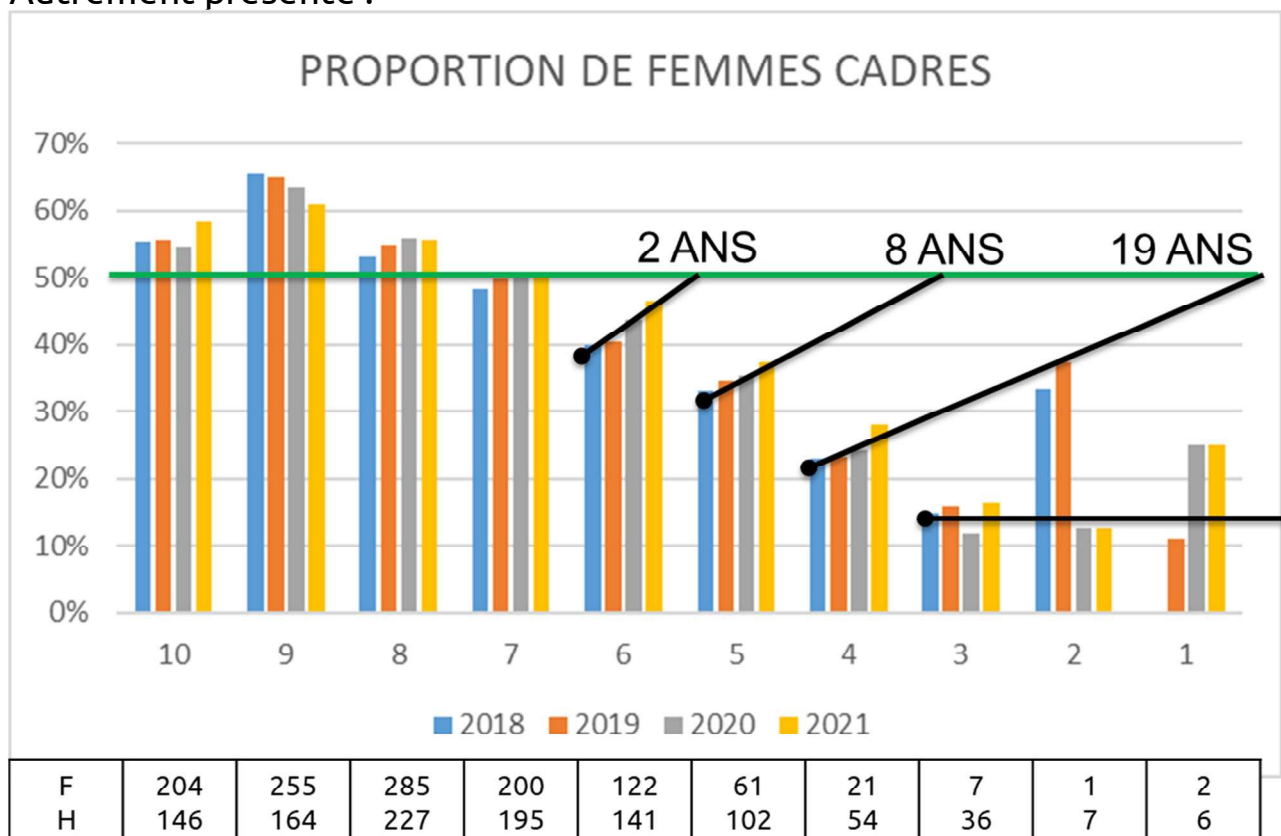
Toutefois, en « dégroupant » les niveaux 6 à 1 :



Où deux éléments sont à noter :

1. L'effondrement de la part des femmes des niveaux 5, 4 puis 3 (les niveaux 1 et 2 ne comportant pas assez de salariés pour en avoir des proportions pertinentes) ;
2. Les dynamiques (correspondant aux droites en pointillés) sur les 4 dernières années et concernant les niveaux 5, 4 et 3 indiquant, pour ces niveaux, un horizon à 50% de femmes de plus en plus lointain.

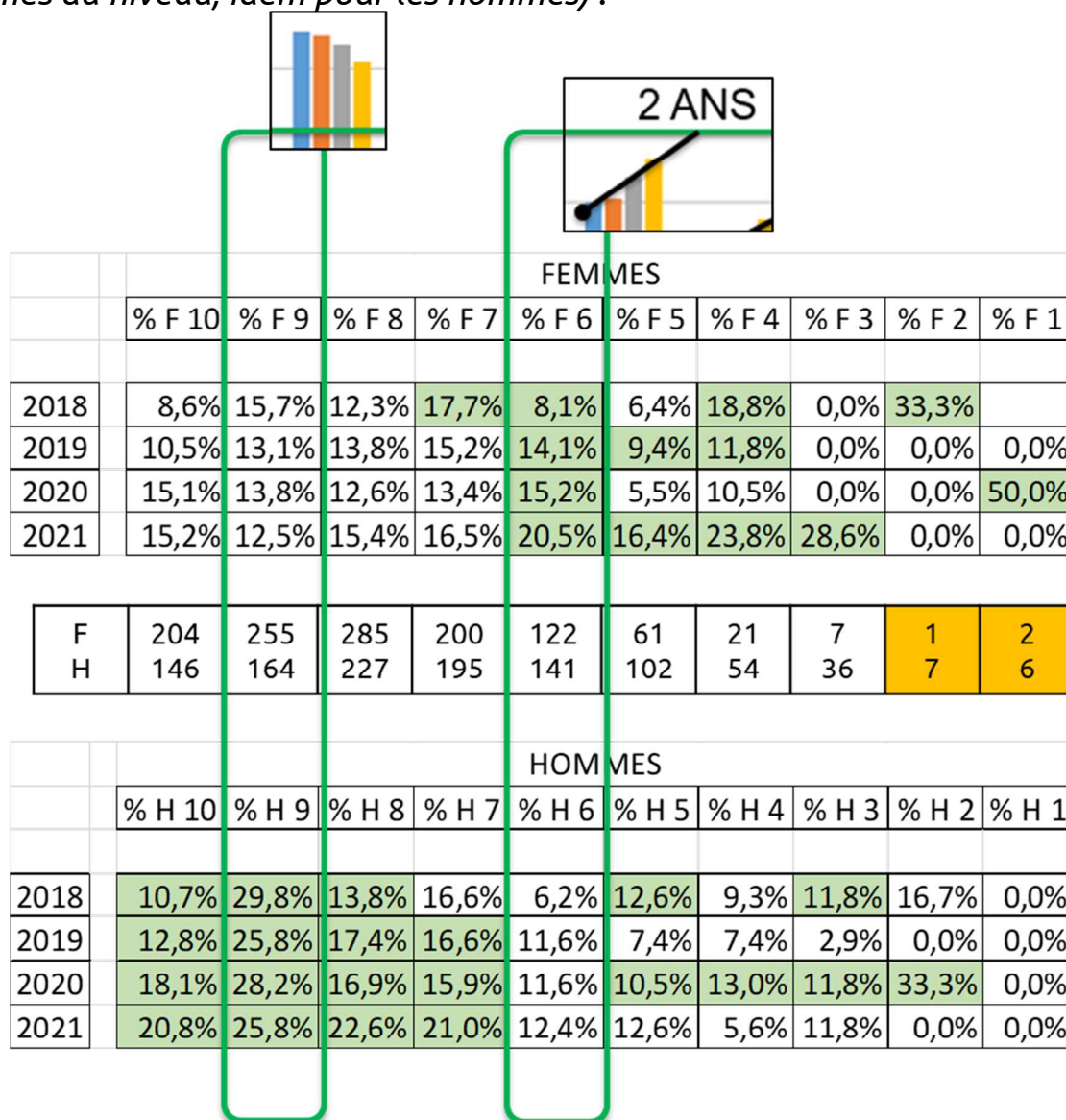
Autrement présenté :



F	204	255	285	200	122	61	21	7	1	2
H	146	164	227	195	141	102	54	36	7	6

Qui montre, sur les 4 dernières années, l'aplatissement de la dynamique de la part des femmes plus le niveau considéré augmente.

Cependant, deux niveaux ont retenu l'attention : 9 et 6. Ils ont été regardés au travers des taux de promotion, pour chaque niveau et en fonction de chaque sexe (*pourcentage des femmes promues par rapport au nombre de femmes du niveau, idem pour les hommes*) :



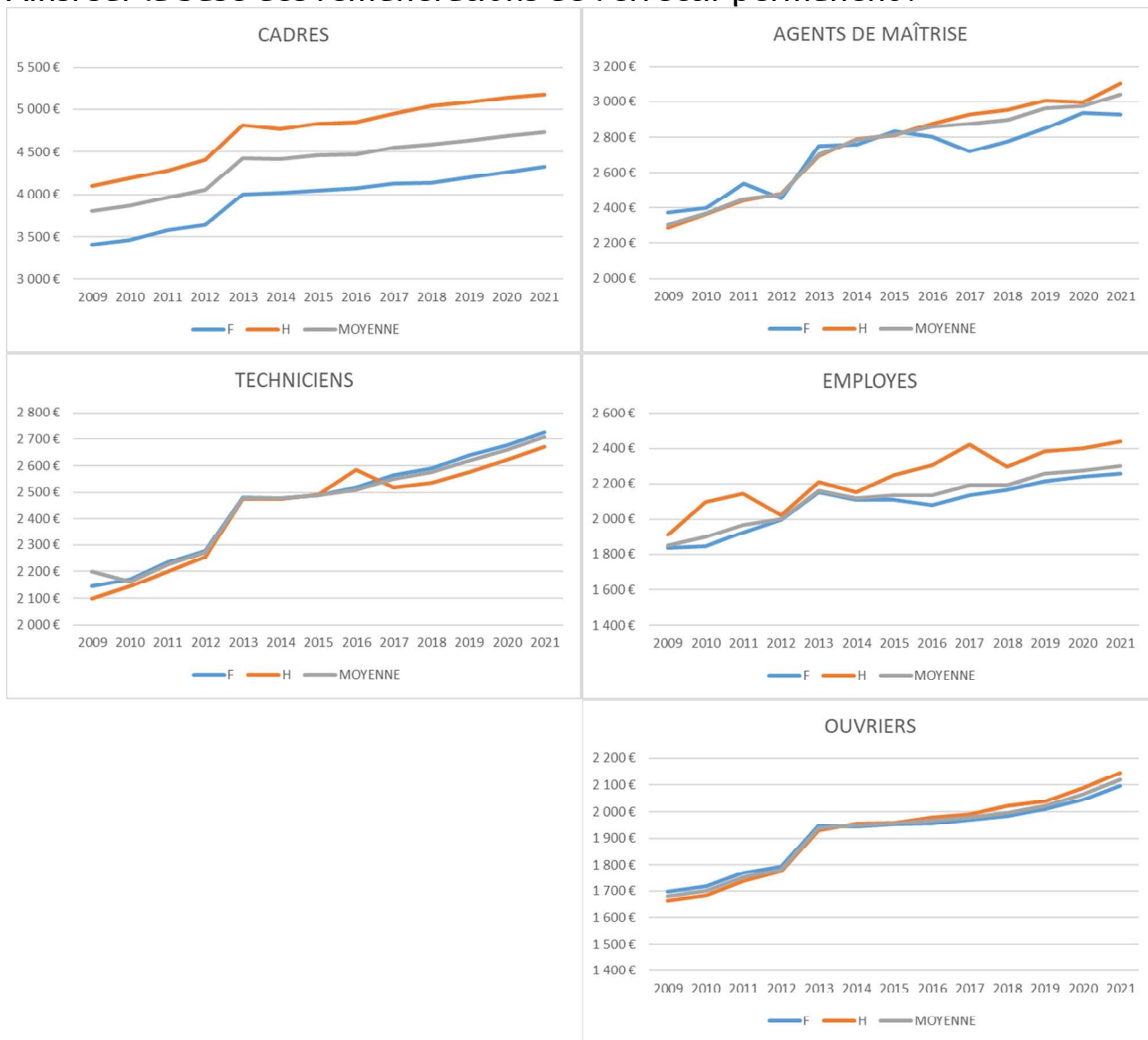
Au niveau 9, le taux d'hommes promus est le double de celui des femmes. Pour rappel les femmes représentent environ 60% de ce niveau. Pour le niveau 6 c'est presque l'inverse, les femmes représentant un peu plus de 45% de ce niveau en 2021.

Ces évolutions de la part des femmes dans ces deux niveaux montrent les conséquences d'actions de l'entreprise afin d'obtenir une part des femmes, si ce n'est 50/50, au plus près – et rapidement ! – de la proportion des femmes dans la population au sens large. C'est encourageant.

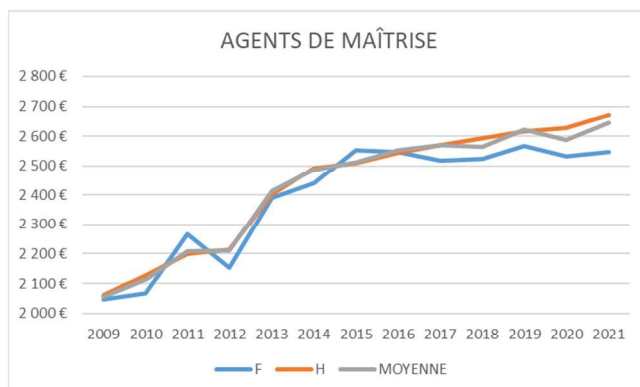
LES RÉMUNÉRATIONS

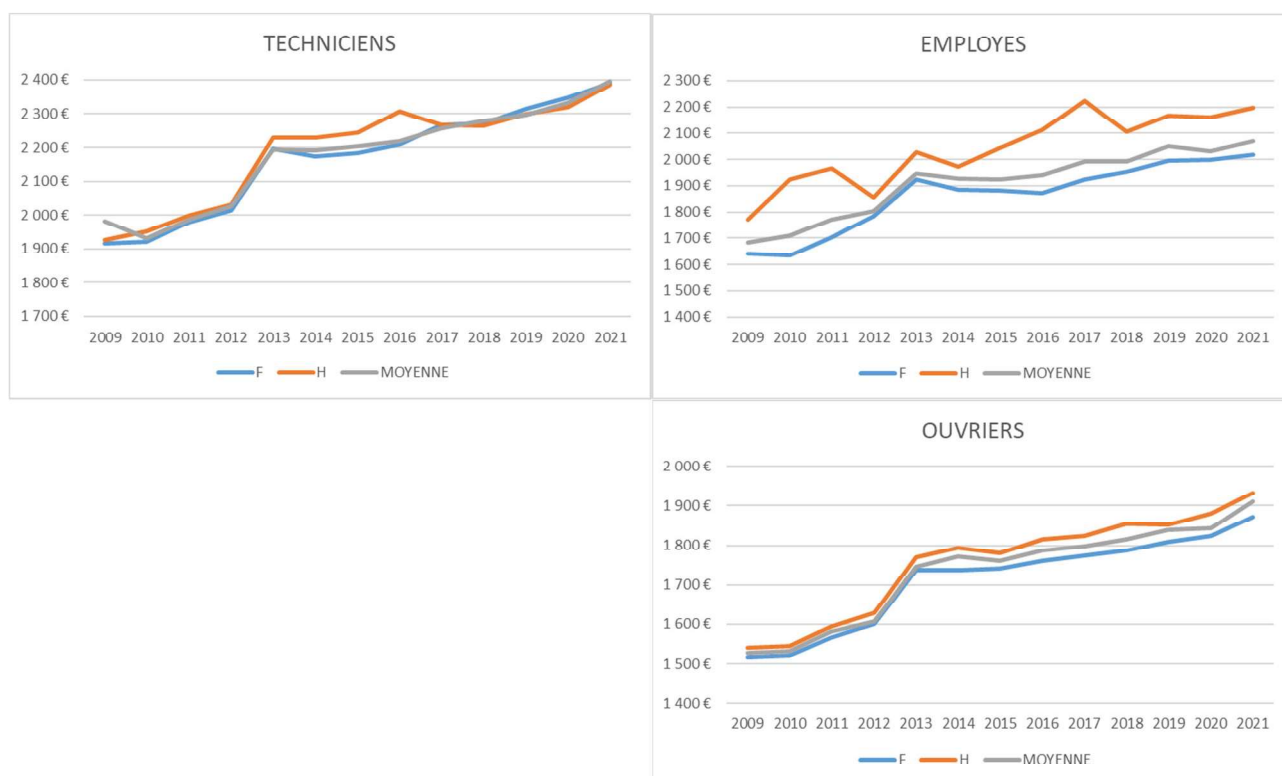
Les informations relatives aux rémunérations transmises dans le bilan social 2021 sont bien trop macroscopiques pour servir de base d'analyse.

Ainsi sur la base des rémunérations de l'effectif permanent :



Ces données brutes peuvent toutefois être analysées en corrigeant des anciennetés moyennes (*hors cadres*) :





Afin d'avoir une analyse plus fine, les données du rapport sur l'égalité femmes/hommes 2021 ont été regardées.

Les médianes (*saire de base, hors ancienneté pour les niveaux non-cadres 16 à 11*), niveau par niveau :

Médianes				Différence en € sur 13 mois
Niveaux	Femmes	Hommes	Ecart F/H	
16	1 653 €	1 675 €	-1,3%	-286
15	1 887 €	1 851 €	1,9%	468
14	2 134 €	2 191 €	-2,6%	-741
13	2 284 €	2 347 €	-2,7%	-819
12	2 613 €	2 676 €	-2,4%	-819
11	2 988 €	3 010 €	-0,7%	-286
10	3 092 €	3 154 €	-2,0%	-806
9	3 414 €	3 462 €	-1,4%	-624
8	3 879 €	3 915 €	-0,9%	-468
7	4 615 €	4 678 €	-1,3%	-819
6	5 385 €	5 538 €	-2,8%	-1989
5	6 736 €	6 941 €	-3,0%	-2665
4	8 070 €	8 311 €	-2,9%	-3133
3	10 888 €	10 460 €	4,1%	5564
2				
1				

Enfin concernant les rémunérations, le rapport sur l'égalité femmes/hommes 2021 récapitule pour les niveaux 15 (*ouvriers/employés*), 11 (*techniciens*) et 9 (*cadres*), les médianes par tranches d'ancienneté.

Ces informations sont particulièrement intéressantes, pas uniquement pour ces trois niveaux.

L'analyse de telles informations, pour l'ensemble des niveaux, doit permettre de mieux comprendre les dynamiques salariales, les différences entre les dynamiques concernant les femmes et celles concernant les hommes.

Concernant les trois tableaux qui suivent, un calcul a été réalisé en « imaginant », pour chacun des trois niveaux, une carrière complète de 30 ans en prenant les données de l'année 2021 telles que reprises ci-dessous. Comme si un salarié du niveau 15, un du niveau 11 et un du niveau 9 avait réalisé 30 ans de carrière avec les données 2021.

Comme précisé lors de la réunion ordinaire du Comité social et économique central du 15 avril, nous serons évidemment d'accord pour rappeler ici les limites de cet exercice :

- S'agissant de données d'une seule année, elles ne sont pas la représentation d'une carrière réelle sur une durée de 30 ans ;
- S'agissant de données de l'année 2021, ce calcul fait fi des revalorisations des différents salaires (*Négociations annuelles obligatoires, négociations de la Branche, etc.*) ;
- Enfin ce calcul présuppose toute une carrière (*30 ans*) au même niveau.

Toutefois et dans un objectif de parité, considérant des populations quantitativement significatives, les écarts, s'ils ne sont pas nul, devraient tendre vers zéro. Il pourrait être intéressant de mener plus loin cette étude sous un double regard :

1. Sur tous les niveaux ;
2. Au regard d'une dynamique professionnelle au plus près des réalités.

015 - Employé/ouvrier - Médiane (-416 € / carrière)

Ancienneté	Femmes	Hommes	Ecart F/H
<3	1 728 €	1 745 €	-1,0%
3 > 4	1 799 €	1 820 €	-1,2%
5 > 9	1 882 €	1 861 €	1,1%
10 > 14	2 089 €	2 124 €	-1,6%
15 > 19	2 225 €	2 199 €	1,2%
20 > 24	2 261 €	2 256 €	0,2%
25 > 29	2 250 €	2 223 €	1,2%
30 +	2 324 €	2 500 €	-7,0%

Ainsi sur toute une carrière de 30 années et pour une employée/ouvrière de niveau 15, le cumul du salaire de base est inférieur de 416 euros à celui d'un employé/ouvrier du même niveau.

011 - Technicien - Médiane (-25519 € / carrière)

Ancienneté	Femmes	Hommes	Ecart F/H
<3	2 615 €	2 539 €	3,0%
3 > 4	2 651 €	2 651 €	0,0%
5 > 9	2 788 €	2 951 €	-5,5%
10 > 14	2 872 €	2 937 €	-2,2%
15 > 19	3 005 €	3 010 €	-0,2%
20 > 24	2 993 €	3 059 €	-2,2%
25 > 29	3 052 €	3 150 €	-3,1%
30 +	3 206 €	3 336 €	-3,9%

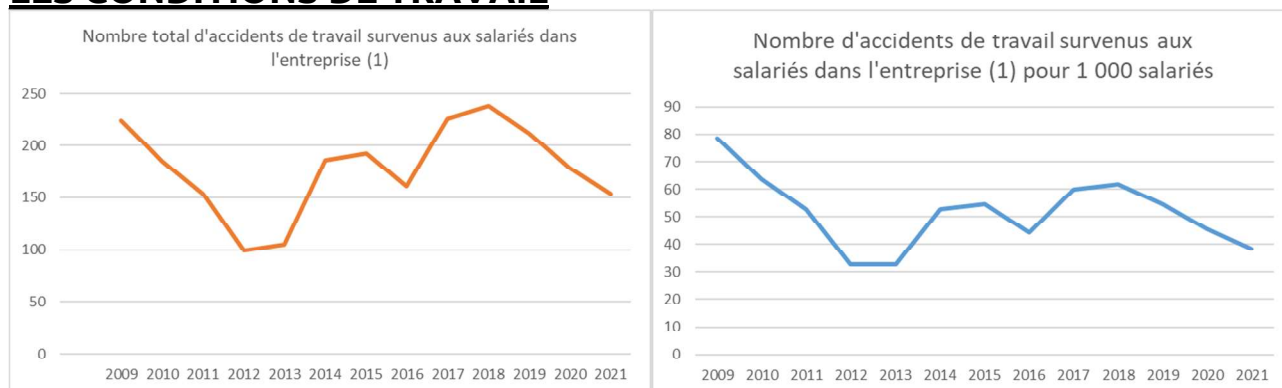
Ainsi sur toute une carrière de 30 années et pour une technicienne de niveau 11, le cumul du salaire de base est inférieur de 25 519 euros à celui d'un technicien du même niveau.

009 - Cadre - Médiane (-54873 € / carrière)

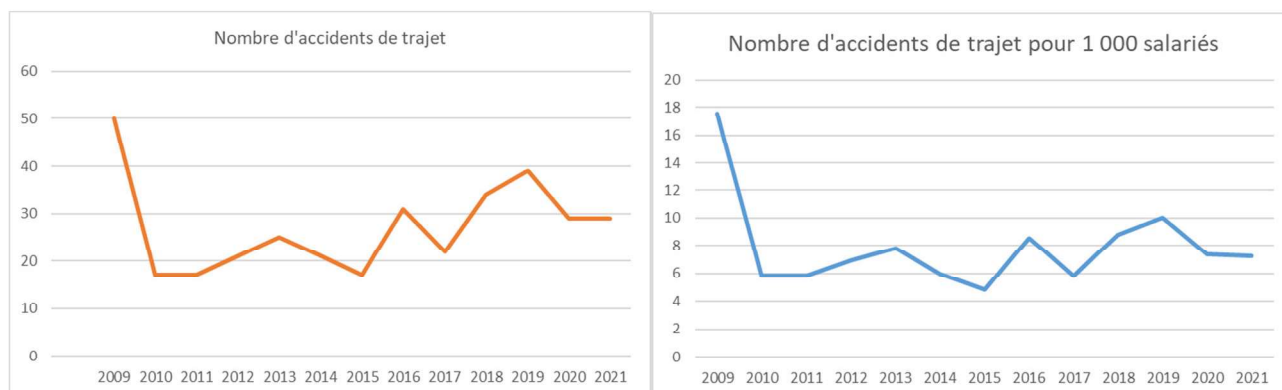
Ancienneté	Femmes	Hommes	Ecart F/H
<3	3 302 €	3 308 €	-0,2%
3 > 4	3 330 €	3 426 €	-2,8%
5 > 9	3 389 €	3 447 €	-1,7%
10 > 14	3 463 €	3 455 €	0,2%
15 > 19	3 461 €	3 728 €	-7,2%
20 > 24	3 548 €	3 817 €	-7,0%
25 > 29	3 575 €	3 762 €	-5,0%
30 +	3 541 €	3 693 €	-4,1%

Ainsi sur toute une carrière de 30 années et pour une cadre de niveau 9, le cumul du salaire de base est inférieur de 54 873 euros à celui d'un cadre du même niveau.

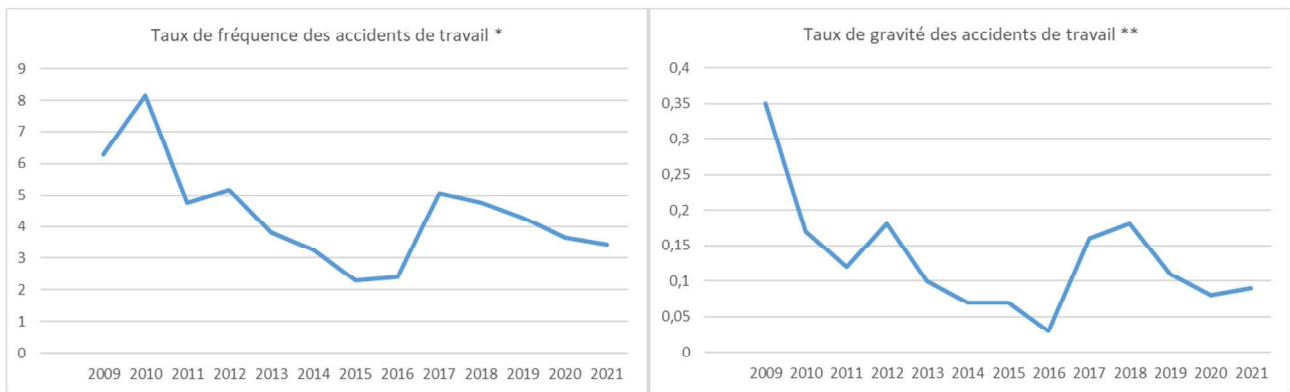
LES CONDITIONS DE TRAVAIL



Ramené à une base de comparaison (*pour 1 000 salariés*) le nombre d'accidents de travail survenus aux salariés dans l'entreprise (*Accident Avec Arrêt + Accident Sans Arrêt + Premiers Soins Infirmiers*) paraît stable sur les 10 dernières années à environ 45 accidents (*Accident Avec Arrêt + Accident Sans Arrêt + Premiers Soins Infirmiers*) pour 1 000 salariés et par an.



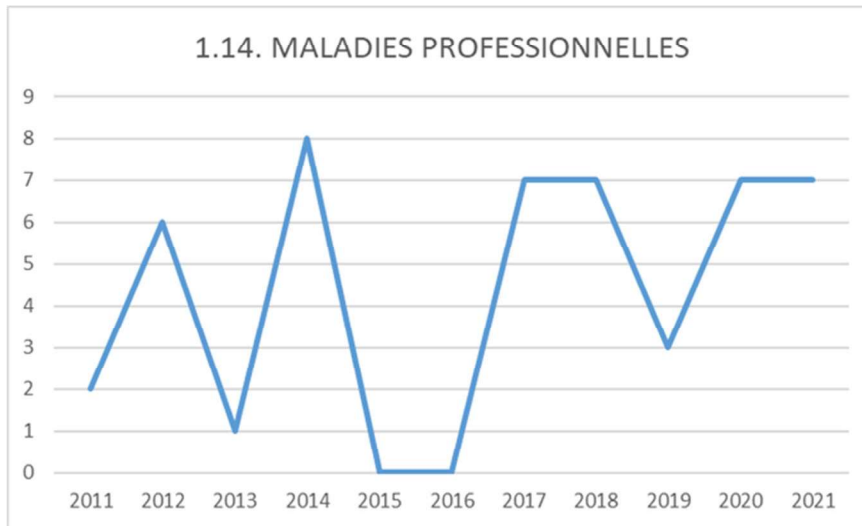
Le nombre d'accidents de trajet est stable sur les 12 dernières années (*ramené à 1 000 salariés*).



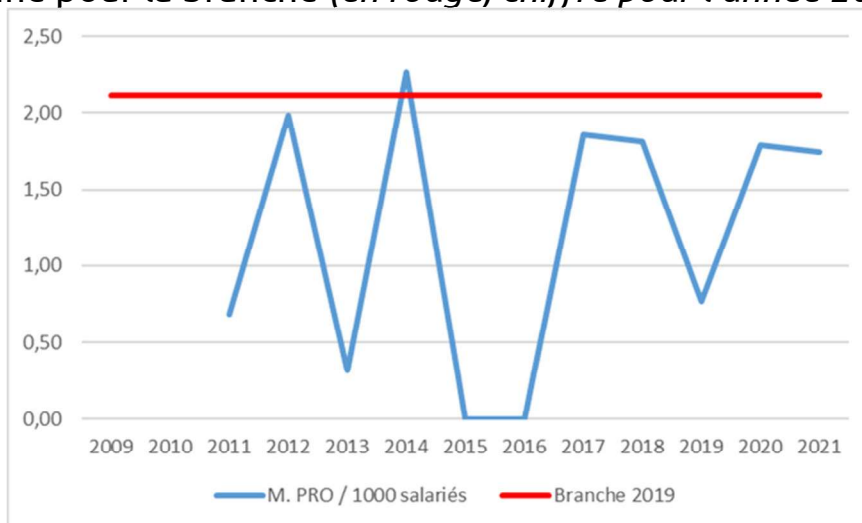
Les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail semblent se maintenir à leurs niveaux d'étéage.

LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Avec une moyenne de 5 par an, de nombre de maladies professionnelles varie fortement d'une année sur l'autre :

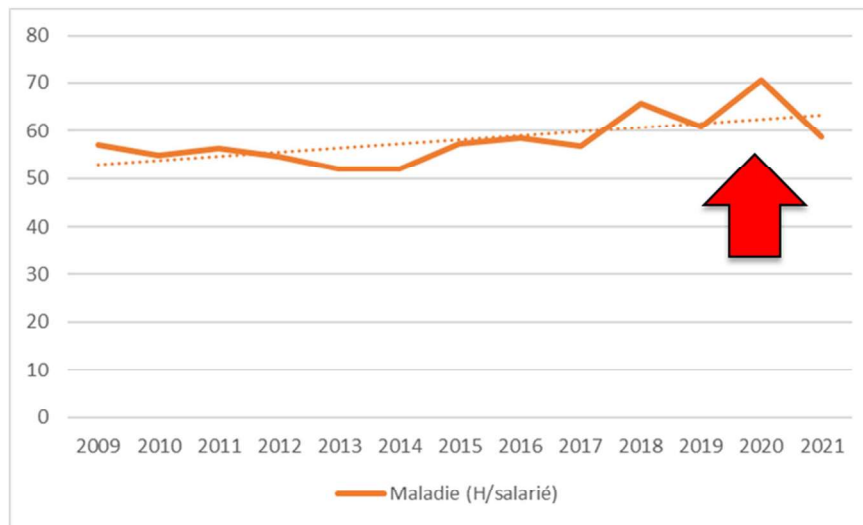


Le nombre de maladies professionnelles ramené à 1 000 salariés et au regard de la moyenne pour la branche (en rouge, chiffre pour l'année 2019) :



L'ABSENTÉISME

L'absentéisme a été regardé plus particulièrement vis-à-vis de la crise liée à la COVID-19.

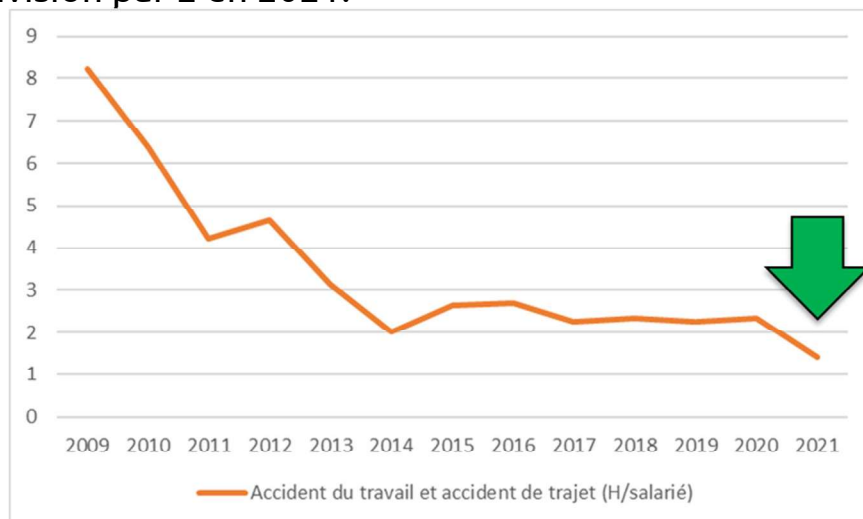


Concernant le nombre d'heures liées à la maladie :

- Un pic à 70 heures par salarié en 2020 ;
- Un retour en 2021 sur l'historique.

Concernant les heures liées aux accidents du travail et de trajet (*graphique ci-dessous*) :

- Une division par 2 en 2021.

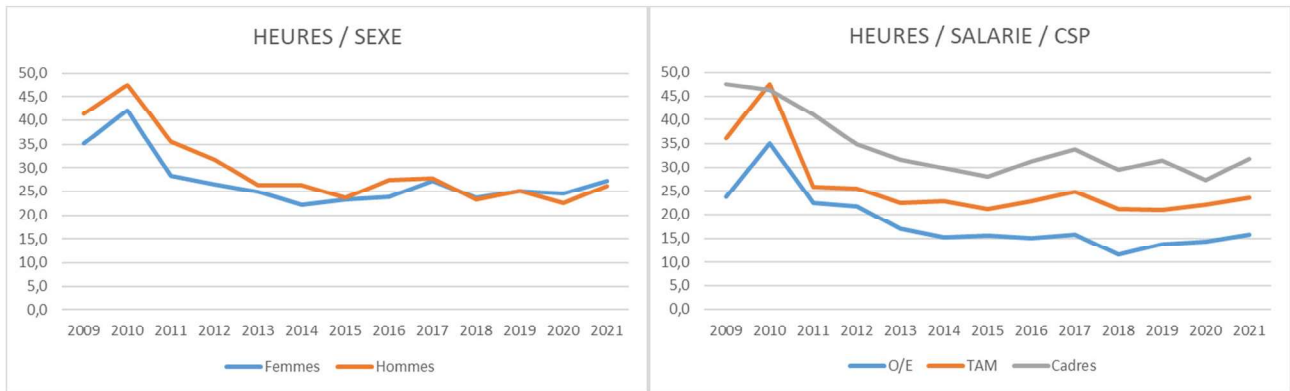


LA FORMATION

Si le nombre d'heures moyennes par salarié par an est quasi identique pour les femmes et les hommes à hauteur de 25 heures (*stable depuis 9 ans*), le nombre d'heures selon la catégorie socioprofessionnelle interroge :

- 30 heures par an pour un salarié cadres ;
- 15 heures par an pour un salarié ouvrier/employé.

Ce point a été souligné lors de la réunion ordinaire du 4 mars 2022 (*voir reproduction ci-après*), néanmoins il y a là un point de vigilance.



Pour rappel le Comité social et économique central a rendu un avis favorable unanime lors de la réunion ordinaire du 4 mars 2022 :

B. BOULANGER

Globalement, nous observons une belle dynamique dans la réalisation de ce plan de formation 2021. La refonte présentée semble plus en lien avec les préoccupations des salariés et les besoins réels du moment. Nous souhaiterions néanmoins revoir certains points afin d'agir plus précisément. Nous pensons que le salarié n'a pas la perception de la déclinaison des axes prioritaires et des lignes majeures de formation telles qu'elles sont déclinées au niveau global de l'Entreprise. En outre, il semble nécessaire de mieux pousser les canaux de formation jusqu'au salarié lui-même. Nous ne sommes pas certains que chaque salarié ait une vision du portefeuille et de l'accessibilité de l'ensemble de l'offre de formations. Autrement dit, la variété de l'offre n'est pas assez bien perçue par nos collègues.

Enfin, nous souhaiterions que la Commission formation étudie le sujet du nombre d'heures de formation pour la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers et employés et les leviers à actionner pour communiquer à ce sujet.

Soumis au vote, le plan de formation 2021 recueille un avis favorable à l'unanimité.

AVIS

En conséquence des éléments évoqués ici, des questions appelant des réponses de l'entreprise, les élus du Comité social et économique central :

- **Émettent un avis favorable concernant le bilan social consolidé 2021 ;**
- **Émettent un avis favorable concernant la situation comparée femmes/hommes pour l'année 2021.**

Benoît BOULANGER
Secrétaire

ANNEXE

Reprise des questions de la commission égalité professionnelle du 7 avril 2022

Représentants des salariés à la commission égalité professionnelle :

- Pour la CFDT : Mmes Cécile BERARD & Rachel HUGUET, MM Sylvain ORENGA & Claude RAMPON
- Pour la CGT : Mme Emma PETROSSI & M. Pierre-Yves BOIS

- (1) Comment expliquer la sous-représentation des femmes dans la catégorie agents de maîtrise (*postes pourvus très fortement par évolution professionnelle*) ?
- (2) Article du Monde sur la sous-représentation des femmes dans les études informatiques et sciences des données : bioMérieux peut-il faire naître plus de vocation, découverte des départements par filles en seconde ?
- (3) Décompte du nombre de jours de congé pour les salarié·es à temps partiel : peut-il être défavorable par rapport aux salarié·es à temps plein ?
Que se passe-t-il si une personne à temps partiel a épuisé ses droits sans avoir bénéficié de 5 semaines de congés payés ?
Les modalités de décompte des jours de congés peuvent-elles légalement justifier qu'une personne à temps partiel bénéficie de moins de congés payés qu'une personne à temps plein ayant acquis le même nombre de jours de congés ?
- (4) Demande de l'analyse du taux d'évolution des femmes et des hommes par département, comparaison France / Etats-Unis d'Amérique.
- (5) Comment se fait-il que l'écart entre nombre de femmes et d'hommes diminue fortement à partir de 45 ans ? (*avant il est souvent de 80 personnes*). Voir la pyramide des âges vraie en global et aussi pour les cadres pas pour les technicien·nes (*mais plus forte proportion d'hommes pour les 20-25 ans, lié à l'alternance ?*) ni pour les employés - ouvriers.
- (6) Est-ce que la sur-représentation des femmes dans les technicien·nes (*et à un moindre degré pour les employé·es - ouvrier·es*) avec plus de 30 ans d'ancienneté a été nourrie par un différentiel d'évolution vers la catégorie des cadres ?
Avons-nous des dispositifs pour éviter que cela ne se

reproduisent ?

- (7) Est-ce que les alternant-es sont comptés dans les temps partiels ?
- (8) Deuxième année avec déficit de recrutement de femmes cadres par rapport aux hommes pour les CDI alors que totalement inversé pour les CDD. Et pas de résorption du déficit de recrutement des hommes techniciens (*CDD et CDI*).
- (9) Progression du nombre de promotion des femmes pour passage aux niveaux 10, 8, 7, 6, 5, 4 & 3, alors que plutôt stable pour les hommes sur ces niveaux.
Est-ce vrai dans l'ensemble des départements ?
Est-ce lié à des actions ciblées sur certains critères, certaines populations ?
Nota : il reste du chemin à parcourir pour atteindre l'égalité dans les hauts niveaux.
- (10) Réduction de l'écart salarial entre femmes et hommes au 31 décembre 2021 (*sauf pour les agents de maîtrise*), mais il reste du chemin tant chez les cadres qu'en global.
- (11) Sous-représentation des femmes au niveau 14 et rémunération plus faible. Y a-t-il une explication ?
- (12) Que comprend la rémunération médiane (*tableaux 2.2.1 et 2.2.2*) ?
- (13) Comment s'explique l'écart de salaire médian pour les niveaux 13, 12 et 11 ? Et pour les niveaux 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, mais pas 3 ?
- (14) Le tableau 3.3 est à reprendre pour avoir des données par sexe plus détaillées (*par catégories socio-professionnelle et pour formation externes / internes*).

--O--