

bioMérieux SA
Comité social et économique central

De : Benoît BOULANGER – Secrétaire

À :

- **M. Denis BROSSARD, Mme Stéphanie CARLES**

Copie(s) :

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

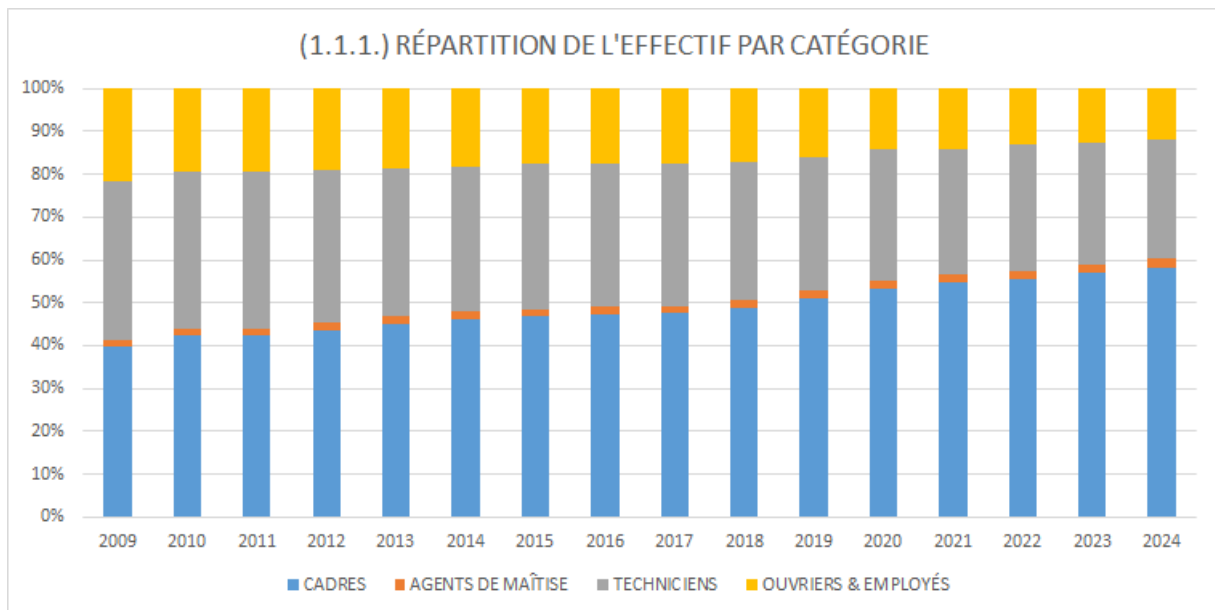
INFORMATION-CONSULTATION
« Bilan social 2024 consolidé »
AVIS DU COMITÉ SOCIAL & ÉCONOMIQUE CENTRAL

Le vendredi 18 avril 2025,

Le Comité social et économique central a été informé et consulté le vendredi 04 avril 2025 sur le « **bilan social 2024 consolidé** ». Le bilan social 2024 consolidé a été présenté par Mr Denis BROSSARD et Mme Stéphanie CARLES (*les documents correspondants ayant été transmis aux élus le vendredi 21 mars 2025*).

Note :

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

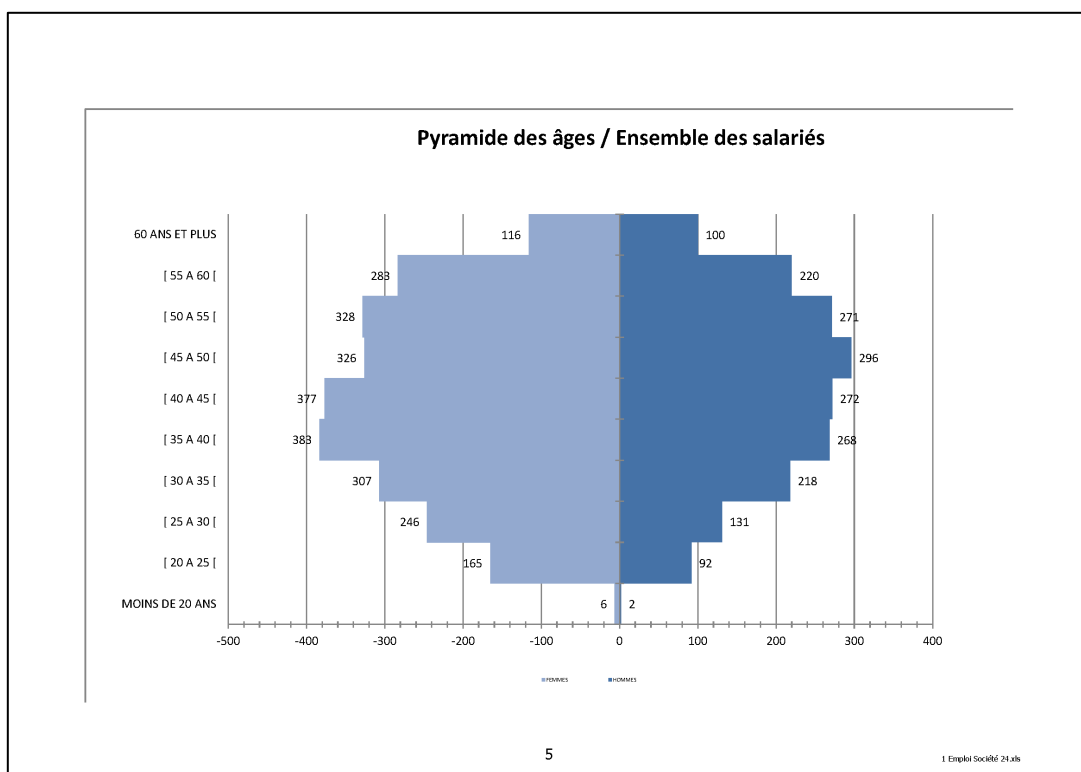


La proportion de salariés cadres est passée, en quinze ans, de 40% à presque 60%

■ *L'entreprise a-t-elle une stratégie sur ce sujet ?*

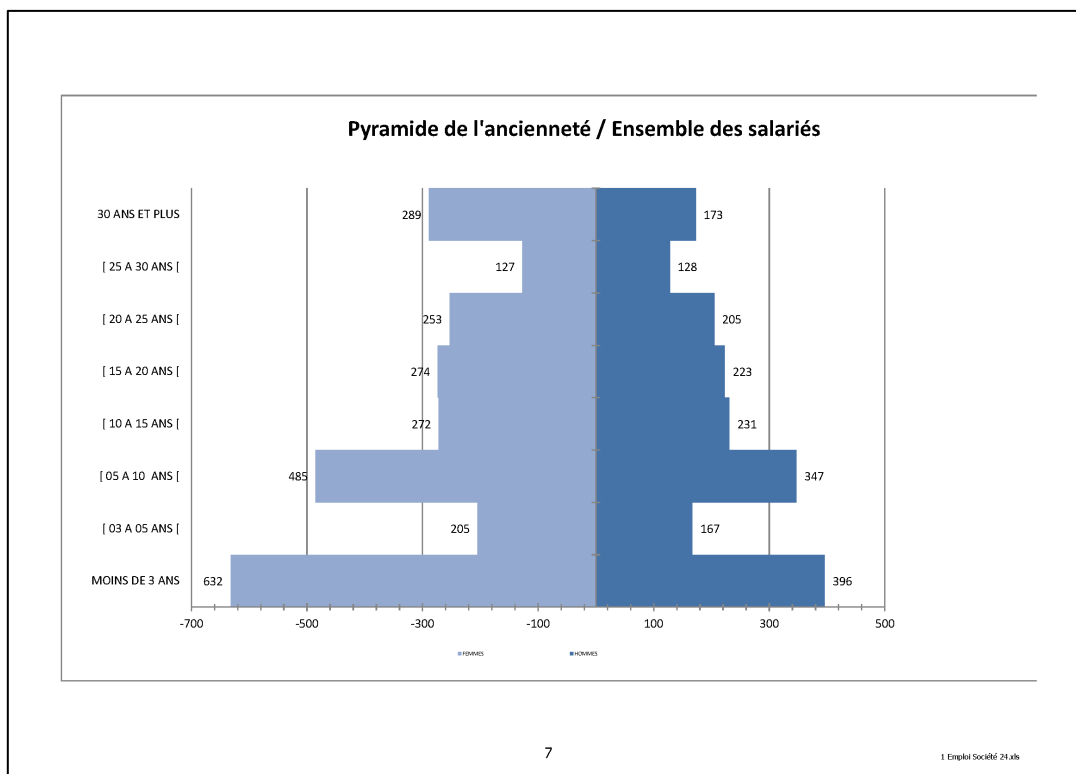
■ *Quelle est la proportion de cadres encadrants et non encadrants ?*

Dans le même temps la proportion de salariés techniciens, ouvriers ou employés chute fortement questionnant la répartition de la charge de travail. En quinze ans le nombre d'employés et d'ouvriers a baissé d'environ 120 et celle des techniciens a augmenté de 130.



Avec le recul de l'âge légal de départ à la retraite, il est indispensable de mieux cerner les populations de salariés situés au-delà de 60 ans.

Les bilans sociaux peuvent-ils, à l'avenir, morceler la tranche actuelle [60 ANS ET PLUS] en deux tranches [60 ANS À 65 ANS] et [65 ANS ET PLUS] ?



De même que précédemment, les bilans sociaux peuvent-ils, à l'avenir, morceler la tranche actuelle de l'ancienneté [30 ANS ET PLUS] en deux tranches [30 ANS À 35 ANS] et [35 ANS ET PLUS] ?

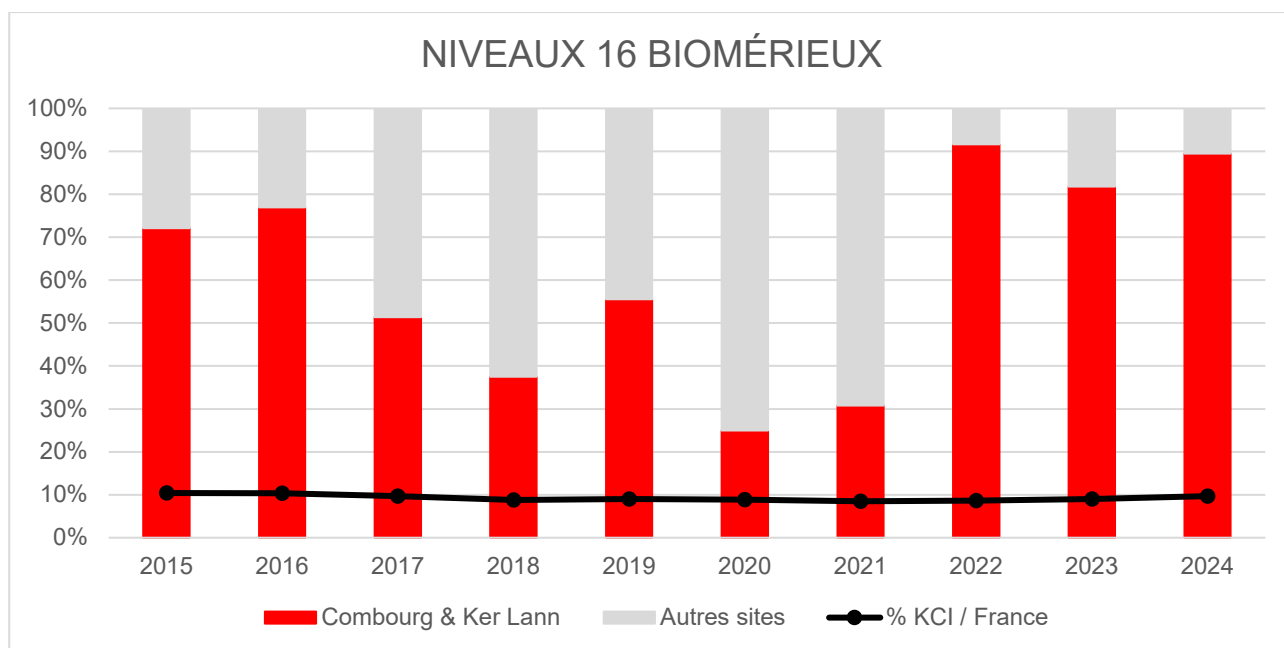
Quelle lecture fait l'entreprise de la réduction de la pyramide de l'ancienneté pour la tranche [25 À 30 ANS] ?

Les élus s'étonnent de la répartition des salariés au premier niveau (16) dont la quasi-totalité sont sur l'établissement de Combourg et Ker Lann.

Bien que ne représentant que 7% des salariés de l'entreprise, cet établissement regroupe environ 90% des salariés au niveau 16 de l'entreprise.

	Combourg & Ker Lann	Autres sites
2009		
2010		
2011		
2012		
2013		
2014		
2015	31	12
2016	30	9
2017	19	18
2018	12	20
2019	10	8
2020	1	3
2021	4	9
2022	11	1
2023	9	2
2024	17	2

Ceci étant devant être mis en perspective des autres sites de l'entreprise ayant eux-aussi, des productions.



Quelle lecture l'entreprise fait elle de ce constat ?

1.11. PROMOTIONS : CHANGEMENTS DE NIVEAU BIOMÉRIEUX

PASSAGE AU NIVEAU BMX	FEMMES			HOMMES			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
15	2	4	1	5	1	1	7	5	2
14	11	8	13	8	8	10	19	16	23
13	6	1	13	8	9	13	14	10	26
12	12	23	20	12	15	12	24	38	32
11	30	36	30	8	15	9	38	51	39
10	26	41	13	5	11	10	31	52	23
9	34	38	30	24	24	16	58	62	46
8	31	53	41	22	25	31	53	78	72
7	43	37	34	20	23	26	63	60	60
6	27	21	21	14	17	16	41	38	37
5	12	9	8	7	10	11	19	19	19
4	3	2	2	1	3	3	4	5	5
3	1	0	1	2	1	1	3	1	2
2	0	0	0	0	0	1	0	0	1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	238	273	227	136	162	160	374	435	387

13

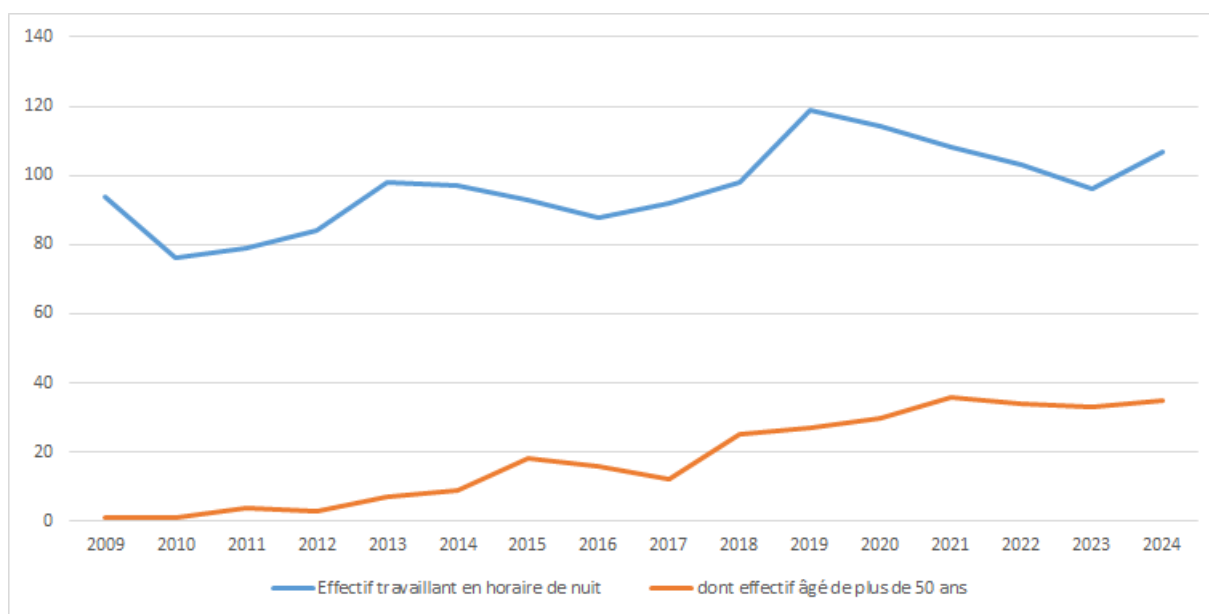
1 Emploi Société 24 Jrs

Dans la suite de l'élément précédent, le tableau ci-dessus présente un nombre de passage du niveau 16 au 15 drastiquement plus faible (7 en 2022 ; 5 en 2023 ; 2 en 2024) que le nombre de salariés au niveau 16 (13 en 2021 ; 12 en 2022 ; 11 en 2023 ; 19 en 2024).

Sommes-nous certains que, comme le veut l'usage, le passage du niveau 16 au niveau 15 se fait dans toute l'entreprise automatiquement après un an au niveau 16 ?

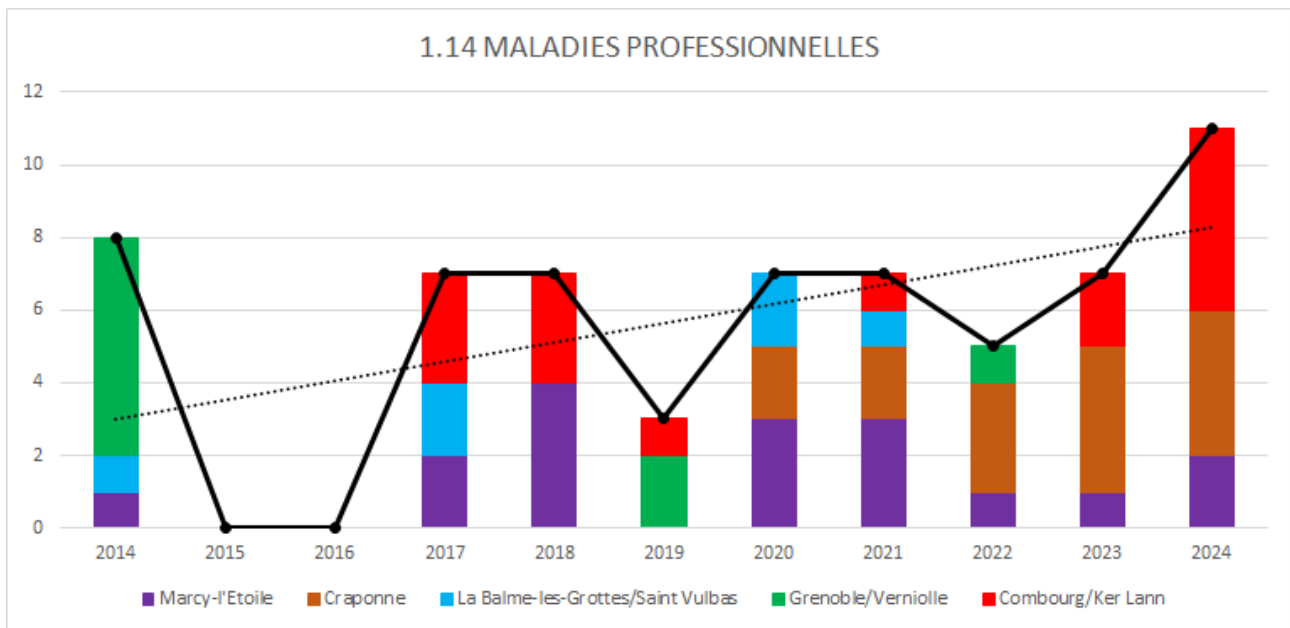
Le graphique ci-dessous montre l'augmentation du nombre de salariés de plus de 50 ans travaillant de nuit.

Cette trajectoire préoccupe les élus, quelle est la position de l'entreprise sur le sujet des salariés de plus de 50 ans en travail de nuit ou en horaire décalé ?



L'évolution du nombre de maladies professionnelles préoccupe les élus.

Quels sont les tableaux des maladies professionnelles correspondants aux maladies professionnelles ?



Le tableau ci-dessous présente, pour chaque niveau (chaque colonne) et chaque année, le calcul (**NOMBRE DE FEMMES – NOMBRE D’HOMME**). Ainsi une différence positive (*de couleur verte*) signifie plus de femmes, à contrario un différence négative (*de couleur rouge*) signifie plus d’hommes.

© 2020	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	+180	+36	+112	+25	-10	-43	-48	-38	-28	-3	-8
2019	+8	+37	-34	+65	+173	+194	+37	+112	+44	-2	-44	-47	-39	-26	-2	-7
2020	+14	+44	-39	+71	+153	+204	+30	+106	+54	+3	-30	-46	-40	-32	-6	-4
2021	+1	+45	-36	+56	+160	+185	+58	+91	+58	+5	-19	-41	-33	-29	-6	-4
2022	+10	+32	-33	+75	+146	+200	+76	+101	+36	+14	-4	-31	-29	-24	-6	-4
2023	+1	+40	-25	+56	+148	+198	+110	+91	+37	+14	+12	-30	-25	-22	-5	-2
2024	+13	+30	-19	+80	+133	+219	+107	+104	+49	+11	+18	-20	-30	-21	-6	-1
Nombre F+H BS2024	19	196	309	436	373	507	333	490	621	501	314	178	80	37	8	5

C

A

B

Les élus notent de façon positive l'évolution de la proportion des femmes dans **A** les niveaux de cadres de 10 à 6. Il s'agit, à n'en pas douter, de l'action volontariste de l'entreprise.

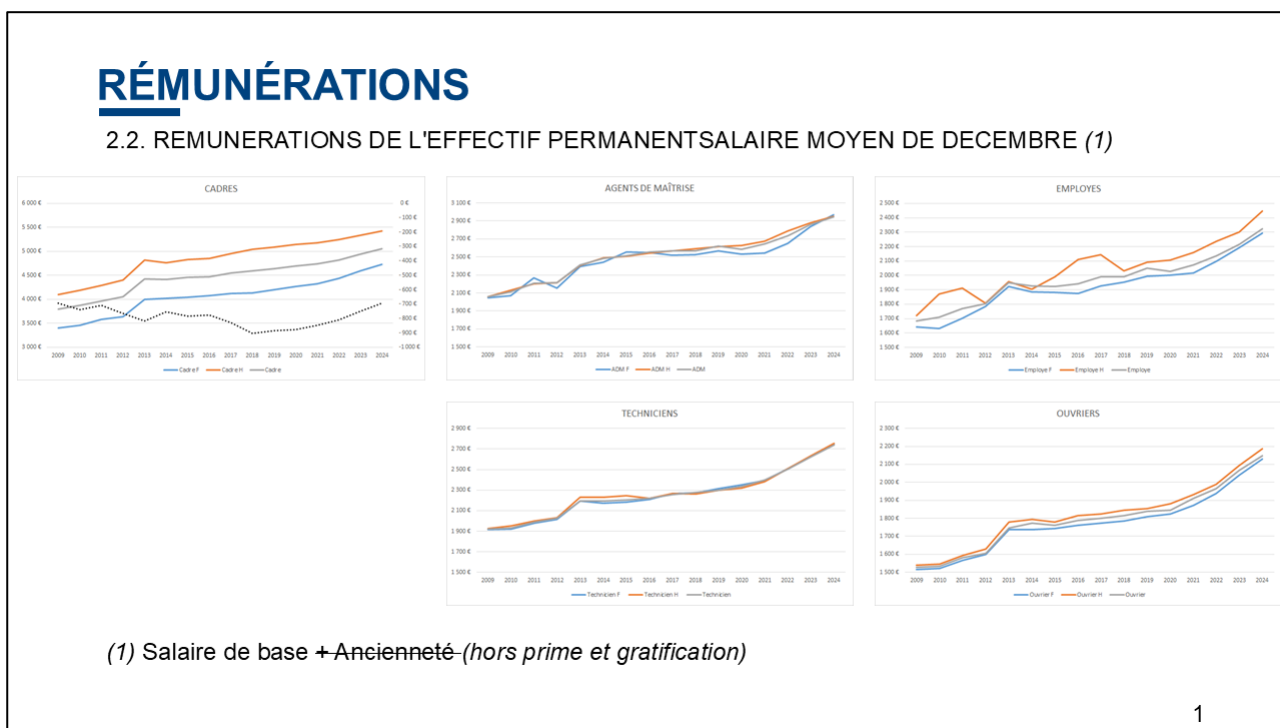
Dans la suite de l'élément précédent et même si l'équilibre femmes/hommes dans les niveaux 5 à 1 se hâte lentement, l'action volontariste de **B** l'entreprise est ici attendue.

Les élus se questionnent sur la proportion femmes/hommes du niveau 14 où les hommes sont sur-représentés et à mettre en perspective avec le sur-représentation des femmes au niveau inférieur (15).

Concernant les éléments relatifs aux rémunérations et comme le montre le tableau ci-dessous, l'analyse concernant les cadres ne peut être réalisée. Le salaire moyen regroupant de fait une telle disparité, qu'il n'est pas possible, en l'état des données des bilans sociaux, d'avoir une quelconque appréciation des dynamiques salariales pour cette catégorie socioprofessionnelle.

Concernant les autres catégories socioprofessionnelles (agents de maîtrise, techniciens, employés et ouvriers) l'hétérogénéité étant bien moindre, il est possible, au regard des graphiques du tableau ci-dessous, d'en avoir une lecture en termes de dynamique et d'écart entre les femmes et les hommes.

Les élus restent par ailleurs dans l'attente des résultats de l'expertise indépendante commanditée dans le cadre des négociations sur l'Égalité Professionnelle afin de mieux appréhender cet aspect du Bilan Social.



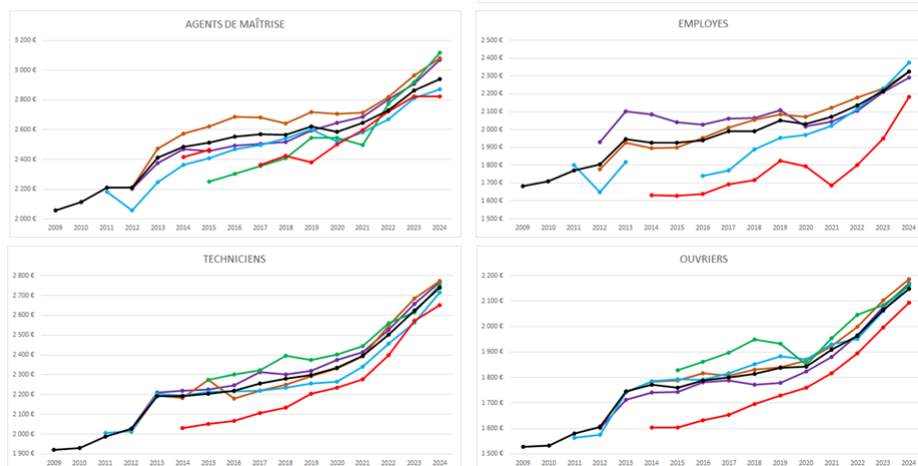
Le tableau ci-dessous analyse, catégorie socioprofessionnelle par catégorie socioprofessionnelle et établissement par établissement, les évolutions des salaires moyens.

Quelle analyse l'entreprise fait-elle de ces éléments ?

RÉMUNÉRATIONS

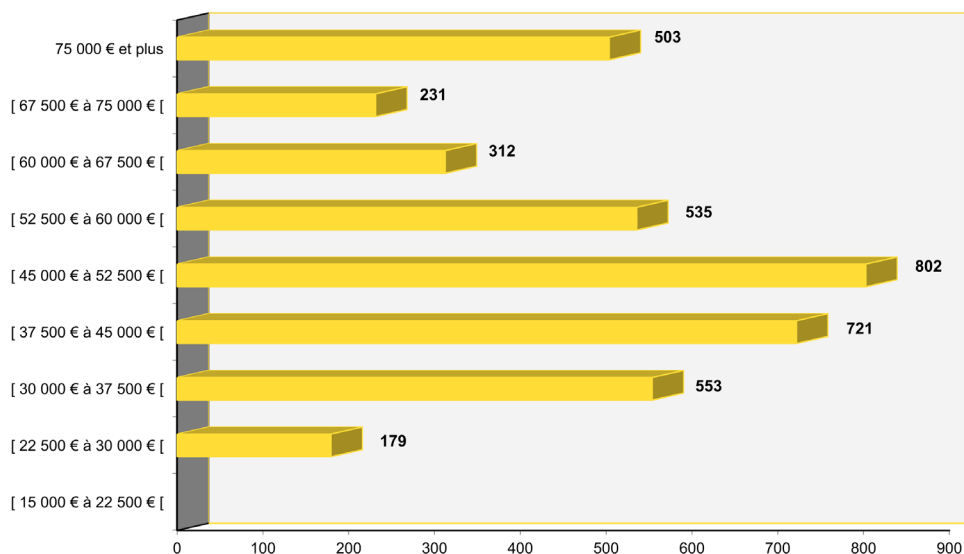
2.2. REMUNERATIONS DE L'EFFECTIF PERMANENT SALAIRE MOYEN DE DECEMBRE (1)

(1) Salaire de base + Ancienneté (hors prime et gratification)



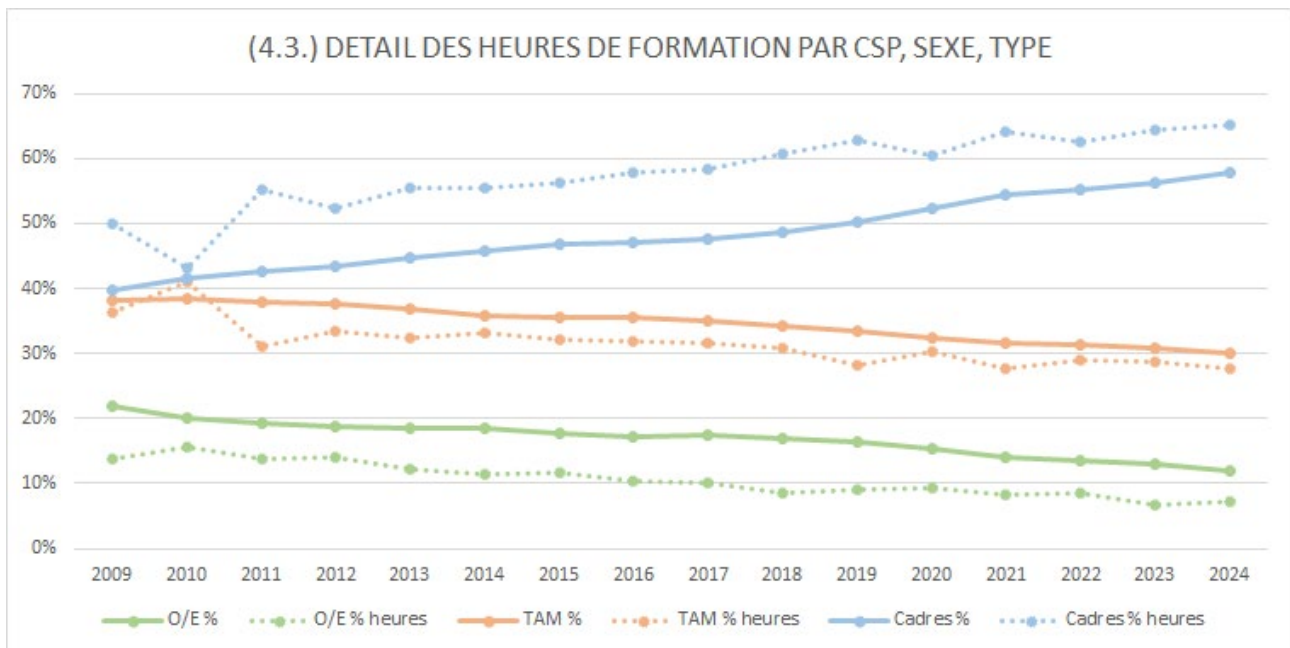
Concernant le tableau ci-dessous, il est demandé d'ajouter les tranches [75 000 € À 82 500 €] et [82 500 € ET PLUS].

TRANCHES DE SALAIRE ANNUEL DE L'EFFECTIF PERMANENT
Salaire de base Temps Complet + ancienneté de décembre 2024



Concernant la formation, les élus s'interrogent sur l'écart de la proportion d'heures de formation au bénéfice de la catégorie socioprofessionnelle cadre et donc en défaveur des techniciens et agents de maîtrise ainsi que des ouvriers t employés.

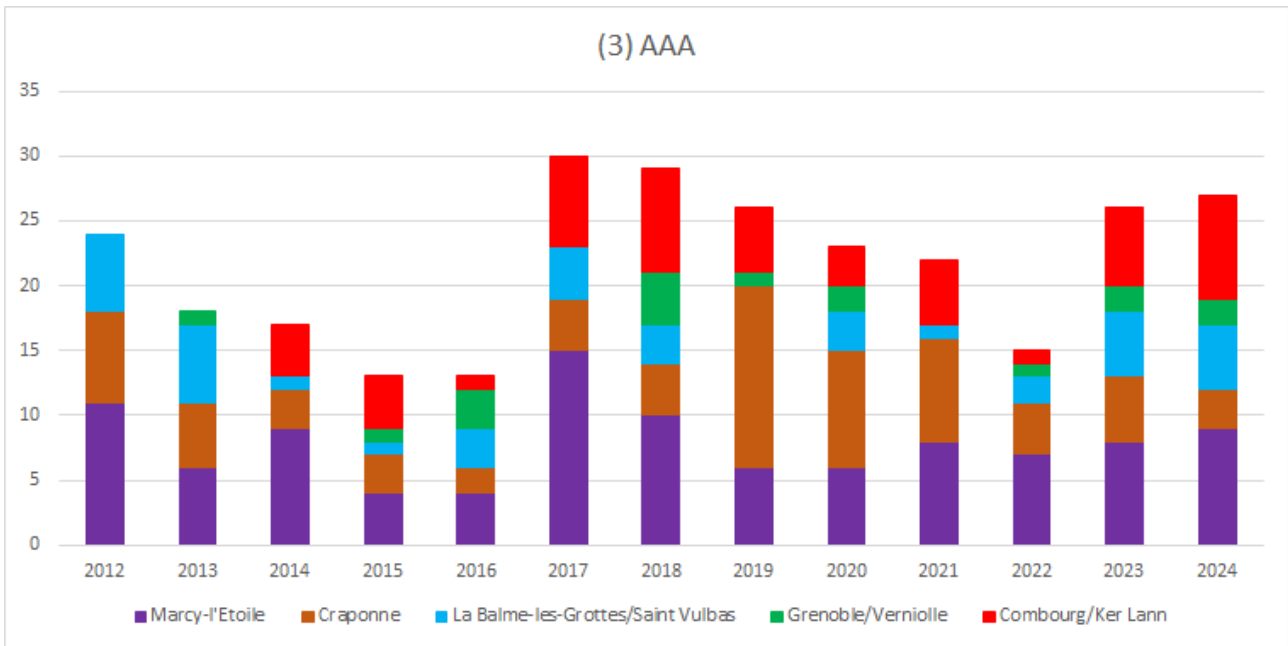
En résumé, le volume d'heures de la population cadres est supérieur d'environ 10% à sa représentativité dans le corps de l'entreprise et entre 2 et 5% en moins pour les deux autres catégories socioprofessionnelles.



Quelle analyse est faite de cette situation ?

Avant de conclure, les élus souhaitent attirer l'attention de l'entreprise que les indicateurs relatifs à l'accidentologie.

En effet l'année 2024 aura vu, au périmètre de l'entreprise, une dégradation des indicateurs. Le tableau ci-dessous montrant, après une année 2022 exceptionnellement basse en terme de nombre d'accident avec arrêts, deux années, 2023 puis 2024, en dégradation.

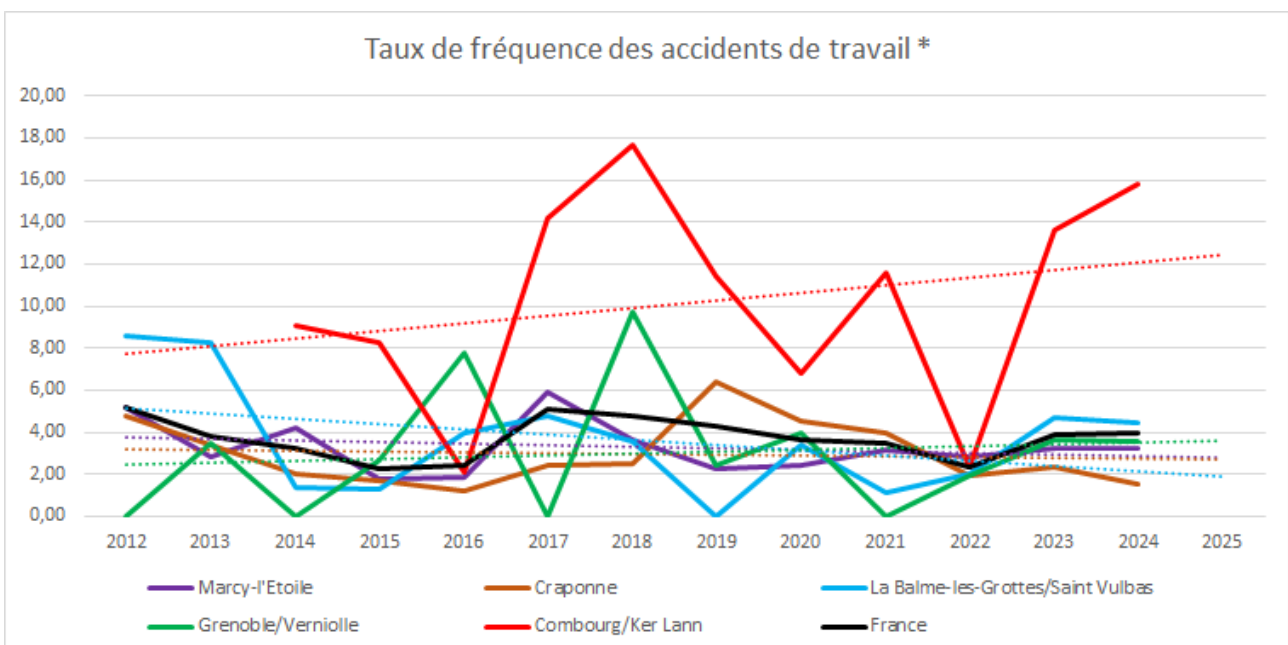


En portant un regard établissement par établissement, les élus notent avec inquiétude la trajectoire concernant l'établissement de Combourg et Ker Lann qui, en sus d'un taux de fréquence des accidents du travail trois fois plus élevé que l'ensemble des autres établissements, présente une divergence.

Quelle lecture l'entreprise fait elle de cette situation ?

La politique relative à la santé, la sécurité et les conditions de travail est-elle questionnée ?

Comment est décliné le « leadership » de l'encadrement en terme de santé au travail ?



RELATIONS PROFESSIONNELLES

	Marcy-l'Étoile	Craponne	La Balme-les-Grottes Saint Vulbas	Grenoble Verniolle	Combourg Ker Lann
Nombre de places d'élus titulaire	18	18	14	12	11
Nombre actuel de titulaires	18	17	14	11	11
Nombre actuel de suppléants	16	17	13	9	1
Nombre de démissions ou autre		1	1	2	5
		<i>1 départ en retraite</i>	<i>1 démission</i>	<i>1 inaptitude 1 démission (RS)</i>	<i>3 démissions 2 licenciements</i>
Nombre de places à la CSSCT	8	8	5	4	4
Nombre actuel de membres à la CSSCT	8	8	5	4	3

BIOMÉRIEUX

28

État à date des représentations des salariés des 5 établissements de l'entreprise.

Plus largement, les élus questionnent l'entreprise sur le référentiel des niveaux utilisés dans les bilans sociaux. Alors qu'un nouveau changement de classification est à venir (« JOB ARCHITECTURE »), l'adoption des niveaux de la Convention Collective Nationale apporterait une stabilité favorable à une bonne exploitation des données fournies.

En conséquence des éléments présentés ci-dessus, les élus du Comité social et économique central émettent un avis favorable par neuf voix contre sept sur le « bilan social 2024 consolidé » telle que présenté lors de la réunion ordinaire du 04 avril 2025.

Benoît BOULANGER

Secrétaire du Comité social et économique central