

**Procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité d'Etablissement
des Laboratoires Bouchara-Recordati**

Le vendredi 26 janvier à 10 heures 30

Etaient présents

Direction

Stéphane Cohen
Anne Théry

Directeur Général - Président
Directeur des Ressources Humaines

Invités :

Pascal Fournier
Jean Vinceneux

Directeur BU Ethique
Responsable des services d'information de LBR

Membres du 2^{ème} collège

Nathalie Biben
Marie Barruche
Valérie Marquet-Motti
Florence Cabassut
Alain Gnahoui

Titulaire UNSA et secrétaire du CE
Titulaire CFTC
Titulaire CFE-CGC
Suppléante CFTC
Suppléant CFTC

Membres du 3^{ème} collège

Bertrand Melin

Titulaire UNSA

Représentants Syndicaux

Pierre Stéfanelli
Isabelle Bezou-Morel

Représentant Syndical CFE-CGC
Représentant Syndical CFDT

Absents excusés

Jacques Guillon
Cyril Fioux
Joël Dumez
Anne Rafinon
Caroline Sobel

Représentant syndical UNSA
Représentant syndical CFTC
Suppléant CFDT
Suppléante UNSA
Suppléante UNSA

La séance commence à 10 h 30.

Stéphane Cohen ouvre la séance.

I – Approbation du PV du CE du 15 décembre 2017

Le procès-verbal de la réunion du 15 décembre 2017 est approuvé sous réserve des modifications apportées en séance.

II – Actualité de l'entreprise

L'année 2017 s'est terminée au-dessus du budget et en croissance de 600.000 € par rapport à l'année dernière.

Résultats par BU :

Méthadone : 0.3% au-dessus de son budget et en croissance de 6.4% soit 1.9 M€ additionnels par rapport à l'année précédente.

Ethique : 37% au-dessus de son budget, + 9 M€ et en croissance de 3% ce qui fait + 1M€ par rapport à l'année dernière.

OTC : La BU termine en dessous de son budget et de l'année dernière en chiffre d'affaires, en perdant 2.3 M€. Ceci est dû surtout à des produits comme Hexaspray (1.2 M€ en moins).

Non promus : ces produits sont légèrement en dessous du budget et en ligne avec l'année précédente. On note l'impact Néocodion pour environ 3 M€ sur six mois. L'impact va se poursuivre jusqu'au début de cette année et jusqu'en juillet 2018.

En conclusion il s'agit d'une bonne année avec des bonnes performances notamment sur les spécialités Urorec, Zanextra et Citrafleet.

Actualité

L'actualité est le rachat des produits Bayer. Il s'agit de Transipeg qui est un magrogol remboursé – c'est le marché de Forlax et de Movicol. Il est bien implanté et le leader du marché est Movicol ; Transipeg réalise environ 7 M€ de chiffre d'affaires.

Movicol est un nom commercial et magrogol est le nom générique. Il y a trois marques : Forlax qui est générique, Transipeg qui ne l'est pas et le leader Movicol qui ne l'est pas non plus et réalise environ 20 M€ de chiffre d'affaires.

Transipeg est présent en médecine générale et en gastro. En revanche pour Colopeg on est dans les préparations coliques et le marché général de Citrafleet. Les concurrents dans les 4 litres sont Klean Prep et Fortrans.

Colopeg est le traitement de référence dans les hôpitaux, il y est le mieux implanté historiquement et d'ailleurs la part de marché à l'hôpital de Colopeg en août et décembre augmente parce qu'il y a moins de coloscopies faites en ville, et la part de marché relative de l'hôpital se maintient. Ce sont des traitements qui ont toujours un intérêt. Le marché est en train de se stabiliser, il a beaucoup perdu mais il reste des patients pour lesquels il faut faire du 4 litres, et chez qui le chirurgien ne prendra pas le risque de faire un Citrafleet, ou un Moviprep 2 litres.

L'intérêt de ce rachat est donc de renforcer la franchise gastroentérologie qui n'avait jusqu'alors qu'un seul produit le Citrafleet – soit 2 millions d'euros. On pouvait se demander si l'approche était pérenne. La stratégie actuelle est bien claire : on a un pilier en gastroentérologie, un en urologie et un en cardiologie. Pour l'avenir la stratégie est de se développer autour de ces piliers, avec les médecins généralistes, mais aussi avec les spécialistes.

Alain Gnahoui demande quel est le chiffre d'affaires de Colopeg. Stéphane Cohen avance le chiffre d'environ 1.5 millions d'euros. Transipeg serait autour de 9 millions – Transipeg Lib est également vendu en OTC et le concurrent est Casenlax.

Stéphane Cohen ajoute que LBR sera titulaire de l'AMM le 30 avril et il faudra soumettre les documents promotionnels aux autorités concernées ; Il précise qu'il n'y a pas de Colopeg en 2 litres, il y a Moviprep 2 litres et Klean Prep 4 litres. En revanche il y a le Klean Prep enfants, qui est deux fois moins dosé que l'adulte. La posologie dans l'AMM de Colopeg et Klean Prep est de 4 litres.

Florence Cabassut a remarqué que les gastro-entérologues sont parfois amenés à utiliser Colopeg à la posologie de 2 litres et il sera bien d'éclaircir ce point lors du lancement. Stéphane Cohen répond qu'il faut continuer à réaliser le plan tel qu'il a été donné.

Promotion

- *Réseau DM* : Transipeg chez les médecins généralistes en septembre 2018 - Au début de l'année se concentrer sur Urorec, Logimax et Zanextra.
- *Réseau DMS* : Colopeg et rappel de Transipeg en septembre – Aujourd'hui Urorec, Leptoprol et le lancement de Fortacin attendu en février.

Concernant Lercapress 20/20, Valérie Marquet-Motti a observé chez un pharmacien un stock de 5 boîtes de 90 de Lercapress 20/20 et une seule boîte de 30 de Zanextra 20/20. Stéphane Cohen confirme que Pierre Fabre réalise des opérations de vente directe. Marie Barruche pense que cela pourrait expliquer des variations inexplicables dans le GERS. Stéphane Cohen précise que la BU OTC a Zanextra dans le portefeuille en vente directe depuis janvier.

Pour répondre à une question de Marie Barruche sur la Cariprazine, Stéphane Cohen précise que le dossier de transparence sera déposé fin mars, le lancement étant prévu entre juin et septembre 2019. Le lancement de ce produit en Allemagne est imminent.

Baisses de prix

- Méthadone : -10% au 1^{er} janvier 2018.
- Urorec : -10% au 1^{er} juillet 2018 et au 1^{er} juillet 2019.
- Wystamm : -12% au 1^{er} mars 2018.

Stéphane Cohen souligne que autorités de santé demandaient au départ des baisses de prix de -20% sur Méthadone au 1^{er} janvier et -37% sur Urorec à la même date. Les raisons invoquées étaient des raisons « de principe » pour la Méthadone et concernant Urorec les autorités avaient pris comme référence le prix moyen de la classe moyenne des alpha-bloquants.

Devant l'étonnement d'Isabelle Bezou-Morel Stéphane Cohen évoque une directive ministérielle sur les baisses de prix, la convergence et les prix moyens.

Florence Cabassut demande si l'on connaît le prix pour Leptoprol et Stéphane Cohen répond que ce serait 219 € soit 21% moins cher que les concurrents.

Bertrand Melin demande si les négociations de prix avec des quantités à l'année existent toujours. Stéphane Cohen répond que cela peut se faire éventuellement sur des cas compliqués, mais là il n'y a pas eu de discussion, on ne regarde pas les volumes, mais le prix du dernier entrant. Par exemple sur Leptoprol, d'ici un an ou deux le prix sera revu.

Projet de convention APHP / LBR

Anne Théry annonce que cette convention a été signée le 13 décembre 2017. L'information a été faite dans les deux BU concernées - Ethique et Méthadone – auprès des salariés concernés.

Bertrand Melin suppose que cela a été fait dans les séminaires lors de la réunion DMS. Pour Florence Cabassut, cela a été évoqué mais il n'y a pas eu d'information précise. Stéphane Cohen indique que cela a été fait dans le réseau Méthadone.

Pascal Fournier rejoint la réunion.

La question est posée à Pascal Fournier, sur la signature de la convention et l'information qui a été faite. Celui-ci fait état d'une session avec les DR ainsi que d'un article dans « Visite actuelle » envoyé à toutes les équipes. Donc le sujet a été évoqué oralement et par écrit. Cela concerne directement Paris ; comme évoqué en réunion régionale, un autre DR était concerné car le CHU d'Angers est également concerné. Il note de faire un rappel.

III – BU Ethique :

a) Organisation BU Ethique :

- Point sur l'ajustement des secteurs

Après concertation, des avenants ont été signés sur la base du volontariat à 100% le dernier jour de la réunion de BU.

Alain Gnahoui demande de combien de secteurs il s'agit. Pascal Fournier mentionne 25 secteurs au départ et une personne a fait une demande après le séminaire ; la proposition a été acceptée, ce qui a généré l'émission d'un nouvel avenant. C'est donc 26 au total.

Concernant les personnes qui ont eu des UGAs additionnelles, Nathalie Biben demande si beaucoup en ont perdu en contrepartie. Pascal Fournier répond que cela a pu arriver mais globalement les personnes ont plus d'UGAs qu'avant.

Marie Barruche demande si les personnes ont été informées dans le cas d'un changement de secteur de plus d'un tiers. Pascal Fournier répond que c'est le cas pour un secteur, mais qu'il s'agit de la demande d'une personne pour laquelle on a reconstruit un secteur après un déménagement.

- Communication sur les secteurs vacants ouverts à la mobilité

Cette semaine, tout a été finalisé. On a dû signer une modification sur la base de la demande d'un délégué ce qui a modifié les UGAs non couvertes en termes de définition des secteurs

ouverts à la mobilité. Ces derniers seront communiqués la semaine prochaine. Il ajoute que s'il a de l'avance sur la signature des avenants, il a du retard sur ce dernier point, mais ce sont des tableaux Excel à travailler et il souhaite être précis.

- *Un redéploiement des secteurs est prévu pour réorganiser les régions suite aux départs de 2 DR, quel en est l'avancement ?*

Suite au départ de deux DR il y a deux régions qui se retrouvent sans manager. En employant la même méthode de l'échange et de la concertation, Pascal Fournier a ouvert le dialogue avec certains DR pour qu'ils fassent des propositions ; ce qu'ils ont fait et une solution est à l'étude. Simultanément il essaie, compte tenu du lancement de Leptoprol et Logimax, de modifier les choses le moins possible. Les DR lui ont donc soumis des propositions qui seront communiquées à la hiérarchie et à la DRH. Sous huit jours il y aura une communication concernant le management des régions qui n'auraient plus de DR suite à ces deux départs.

Valérie Marquet-Motti s'interroge sur un recrutement possible de DR et se réfère au dernier CCE du 15dec, où la question des effectifs avait été soulevée. La direction avait alors assuré que le groupe Recordati avait donné son aval pour rester à effectif constant en 2018 pour ce qui concerne le nombre de DM et DMS et que concernant le DR sur le départ le poste devrait être pourvu.

Alain Gnahoui remarque que l'on restait sur 65 DM et 25 DMS et qu'il n'y avait pas d'obligations concernant le nombre de secteurs des DR. Pascal Fournier confirme. Stéphane Cohen ajoute qu'on préfère geler ces postes, mais cela ne veut pas dire qu'ils ne seront pas ouverts dans le futur ; on va travailler en 2018 avec 9 postes de DR.

Alain Gnahoui demande si la décision de ne pas garder certains secteurs de DR reste locale ou si elle vient du Groupe.

Stéphane Cohen explique que lorsqu'on a construit le budget, certains événements n'avaient pas été prévus, comme les baisses de prix. Les actionnaires considèrent que c'est au management de trouver des solutions. C'est pour cela que les postes sont actuellement gelés mais on espère avoir davantage de marge de manœuvre dans le futur afin de les pourvoir.

- *Sur quels critères va se baser la réorganisation de la France pour les Directeurs Régionaux.*

Le premier critère est la base du volontariat. Pascal Fournier a fait appel au bon vouloir de chacun et il y a une réflexion en cours. Pierre Stéfanelli observe qu'il n'a pas été contacté en tant que DR. Pascal Fournier confirme que tous les DR n'ont pas été contactés. Pour chacun d'entre eux, il a fait une évaluation – et en ce qui concerne Pierre Stéfanelli il a tenu compte du temps nécessaire à l'exercice de son mandat d'élu - afin de prévoir la meilleure allocation possible de ressources. Il précise qu'il prévoit de faire une communication sous 8 jours.

Marie Barruche demande s'il est prévu de consulter les délégués sur le changement de manager. Pascal Fournier poursuit sa réflexion pour faire une répartition sur la base du volontariat. Hormis une incompatibilité totale avec un collaborateur qui aurait pu être signalée au niveau de la DRH, normalement tout DR doit pouvoir travailler avec tout le monde, il n'envisage pas qu'il puisse y avoir de fin de non-recevoir de la part d'un collaborateur.

Sur plusieurs secteurs de Délégués Médicaux, des Parts de Marché Unitaires mensuelles d'Urorec ont des variations considérables qui ne correspondent pas à la prescription d'un traitement chronique, comment l'expliquer ?

A ce jour, Pascal Fournier n'a pas noté de telles variations, mais il est prêt à vérifier. Il rappelle que les parts de marché sont fluctuantes et il faut voir comment se comporte la courbe de régression sur un historique long, si elle monte, descend ou bien si elle est plane. Aujourd'hui il peut y avoir des variations qui ne sont pas anormales ; il a l'expérience de la lecture des chiffres et de leur interprétation. Toutefois s'il y a des fluctuations qui paraissent anormales, les délégués peuvent en faire état auprès de leur DR qui les lui remonteront et il transmettra la question au GERS.

Isabelle Bezou-Morel observe qu'il y a déjà eu une réponse sur la question des pharmacies et des grossistes.

b) Certains urologues prescrivent Urorec pour plusieurs mois ce qui « bloque » les prescriptions de leurs correspondants Médecins Généralistes (ceci explique peut-être les résultats en « dent de scie ») :

D'un point de vue légal, on ne peut pas prescrire au-delà d'un mois, renouvelable trois mois. Il n'est plus possible de prescrire à l'année renouvelable, car la Sécurité sociale a voulu faire des économies. En effet il y a eu des traitements achetés et non consommés.

Valérie Marquet-Motti précise que pour un généraliste c'est un mois renouvelable trois fois, mais pour un spécialiste c'est 6 mois. En revanche si c'est motivé, par exemple par un déménagement, le généraliste peut déroger à la règle.

Pascal Fournier pense que la grande majorité des praticiens vont se conformer à la loi et ne prendront sûrement pas des risques, toutefois cela peut arriver. Il ajoute que cette question est plutôt nouvelle, elle lui a été également posée lors de la réunion de janvier. Le mieux est donc de remonter des cas concrets et il les étudiera. S'il y a des courbes qui varient en hausse ou en baisse chez les spécialistes, cela reflète simplement le business normal et cela ne veut pas dire qu'un spécialiste ne prescrit plus.

Les Délégués Médicaux concernés se plaignent d'un manque à gagner et demandent la possibilité d'avoir une prime commune DM et DMS. Qu'en pense la Direction ?

Pascal Fournier suggère que les personnes concernées envoient leurs courbes au DR, que celui-ci l'interpelle et s'il s'avère qu'il y a des phénomènes anormaux, il statuera.

Valérie Marquet-Motti observe qu'en réalité il faut bien retourner chez le pharmacien chaque mois à l'exception du pharmacien délivrant la boîte 90, ce qui est problématique quand il y a substitution en notre défaveur.

Alain Gnahoui revient sur la question des primes et demande à Pascal Fournier d'apporter des précisions. Ce dernier répond que s'il y a des cas avérés sur certains secteurs, il faut que les DM interpellent les DR qui transmettront et il analysera les chiffres avec les DR pour voir si c'est fondé localement ; il examinera le cas, mais il ne souhaite pas déclencher une prime nationale sur cette démarche. Il rappelle que l'achat des résultats à la source est un investissement de 60.000 euros. Le GERS origine, sell-out réaffecté à la prescription permet

le *split* urologues/généralistes, l'idée étant d'avoir une bonne visibilité et une puissance dans le business, notamment grâce aux chiffres par GOUGAs pour les urologues, qui ont fait progresser le réseau DMS sur la connaissance des secteurs à plus gros potentiels. La démarche est d'être au plus précis concernant la tactique à adopter localement. La capacité d'analyser existe, donc que les DM qui se sentent concernés écrivent à leur DR et Pascal Fournier s'engage à étudier chaque cas.

Marie Barruche soulève le cas de DM qui font le travail des DMS sur des secteurs DMS vacants. Pascal Fournier rappelle qu'il a répondu à cette question dans le passé : il avait versé une rémunération. Marie Barruche évoque des commentaires du manager en contradiction avec cela – comme quoi les DM n'auraient plus rien etc. Pascal Fournier répond qu'il n'est pas informé.

Marie Barruche souligne que ces collaborateurs n'ont pas été formés, et ils ne remplacent les DMS que dans la présentation d'Urorec ; Est-il prévu une rémunération supplémentaire pour ce travail supplémentaire ? Par ailleurs, comme cela a été fait par le passé, si cela entre dans le système de prime DMS, est-ce que les DM auront des retombées ?

Pascal Fournier répond qu'il doit faire le bilan du quadrimestre et des primes. De la même façon que ces DM qui ont prospecté ces secteurs de DMS vacants ont eu des émoluments la dernière fois, ils en auront s'il y a des résultats positifs, également pour cette fois ainsi que dans le futur, si le DR a proposé de prospecter ces urologues pour ne pas les laisser trop longtemps non visités. Donc s'ils continuent de le faire ils seront rémunérés.

Marie Barruche en déduit qu'ils sont rémunérés seulement sur les résultats et Pascal Fournier le confirme.

c) Quelle est la position de la Direction sur la présence des DMS aux Réunions de Concertation Pluridisciplinaires autour d'un malade cancéreux (présence de médecins Urologues, Radiothérapeutes, Cancérologues), avant le lancement de Leptoprol ?

Dans le cadre de la charte et de l'agrément avec l'établissement, si celui-ci l'accepte et que les délégués sont conviés aux RCP cela ne pose pas de problème, mais sans l'accord de l'établissement ce n'est pas possible.

Marie Barruche demande si des laboratoires y assistent. Pascal Fournier confirme. Florence Cabassut observe qu'il y a de moins en moins d'acceptations.

Pascal Fournier signale que les laboratoires AbbVie et Gilead ont été longtemps partie prenante des RCP. Lorsque les premiers anti rétroviraux – Indinavir, Saquinavir, Ritonavir, Nelfinavir – sont sortis dans le traitement du Sida, les praticiens, y compris parfois les chefs de service, n'étaient pas complètement aguerris, notamment sur les phénotypes de l'hépatite C et les protocoles par phénotype en première ligne. C'est pour cela que les laboratoires pouvaient être représentés par les délégués qui étaient très bien formés sur ce point. Certains établissements ont même souhaité leur présence, afin d'éviter de faire des choses qui étaient hors recommandation. Aujourd'hui, cependant, il faut se conformer à l'agrément de l'établissement.

Marie Barruche indique que ces réunions existent dans le public et dans le privé ce que Pascal Fournier confirme. Ce sont des réunions pluridisciplinaires et l'idée est de confronter

plusieurs points de vue avec davantage de spécialistes, afin que ce soit plusieurs personnes qui décident – un urologue, un oncologue, un radiothérapeute, et parfois un psychiatre.

Florence Cabassut indique que dans certains établissements la présence du délégué est acceptée juste au début et avant le début des RCP. Pascal Fournier le confirme, les délégués sortent lorsqu'on aborde les dossiers patients. Florence Cabassut ajoute que certains établissements l'excluent. Concernant les établissements où l'on peut être présent, elle demande quelle est la démarche réglementaire. Pascal Fournier répond que s'il y a un agrément avec l'établissement cela ne pose pas de problème.

Marie Barruche demande si dans ce cas il s'agit d'un staff. Pascal Fournier confirme. Florence Cabassut donne l'exemple de secteurs ruraux, elle demande si l'on peut entrer dans MI n'importe quel spécialiste. Pascal Fournier répond qu'il faut mettre l'ensemble des participants dans la liste d'émargement et dans MI, il suppose que cela devrait suffire, mais il ne veut pas ajouter la possibilité d'avoir des populations en plus parce que cela élargit la base et ralentit le process. Valérie Marquet-Motti suggère de l'inscrire hors base.

d) EAP :

- *Certains DR ont commencé les EAP en décembre avec les chiffres d'octobre. Comment analyser la performance alors que la période retenue en 2017 est différente de celle retenue en 2016 ? D'un délégué à un autre dans la même région et différente sur 2 régions ?*

Sur la date du GERS d'octobre : si un délégué est reconnu satisfaisant sur ses duo depuis le début de l'année, le DR devrait justifier pourquoi il passe pour seulement deux mois sur un niveau insatisfaisant. Réciproquement si un délégué est insatisfaisant jusqu'en octobre il faudra justifier pourquoi il est satisfaisant les deux mois suivants. Peut-être que ce serait un pic d'activité, mais il ne s'agirait que de prémices demandant à être confirmés et la note devrait rester en C. Il rappelle qu'il n'y a pas seulement les chiffres pour évaluer les délégués, il y a le plan d'action, le respect de la couverture des UGAs prioritaires, l'organisation des RP, l'activité sur les spécialistes etc. Il y a également les comptes-rendus duo.

Pierre Stéfanelli évoque le cas de collaborateurs qui n'ont été évalués que sur les résultats Zanextra 20/20 et Urorec. Pascal Fournier répond qu'il est anormal qu'ils soient évalués sur ces deux produits – il y a en réalité trois ou quatre produits. Pierre Stéfanelli précise qu'il s'agit de deux critères seulement.

Pascal Fournier rappelle les principes du management du changement : il y a le point de vue de la personne qui n'entend pas toujours ce qu'on dit. Pierre Stéfanelli répond que ce n'est pas le cas en l'espèce, il donne l'exemple d'un salarié qui remarque qu'on ne tient pas compte du travail qu'il a fait sur les couvertures de cibles notamment et le résultat final de l'évaluation est lié à une note sur Zanextra ou Urorec.

Pascal Fournier répond que c'est un mixte des deux : il faut apprécier l'aspect quantitatif et qualitatif. Il rappelle que chaque DR a reçu un guide concernant la méthode d'évaluation, transmis par la RH. Depuis 2 ans on a revu ces points sur l'évaluation, cette année on passe du fond à la forme puis que les DR doivent faire des évaluations dans un lieu correct, par respect pour les personnes – c'est-à-dire un hôtel dans un espace isolé sans interférence avec un public. Si un collaborateur a des remarques à faire sur la façon dont il a été évalué, il peut en

référer à son N+1 ou directement à la DRH, s'il considère que certaines choses sont hors procédure.

Valérie Marquet-Motti cite le cas de DR qui ont fait des EAP pour des collaborateurs qui n'étaient pas dans leur région et que dans ce cas l'évaluation restait subjective car elle ne s'appuie que sur des données chiffrées sans connaissance exacte de l'historique sectoriel. Pascal Fournier répond qu'il serait injuste de ne pas évaluer les collaborateurs qui n'auraient plus de DR. Un manager qui évalue un collaborateur qu'il n'a pas eu en management direct, doit se baser sur le recensement des critères objectifs qui sont des données factuelles sur l'activité et les ventes et qui sont valables pour tous. Il y a aussi un échange avec la personne pour comprendre ce qu'elle a fait.

Valérie Marquet-Motti ne voit pas comment l'évaluation est objective sans historique sectoriel, sans tournées terrain, et il ne faudrait pas que cela nuise aux évaluations de l'intéressé.

Pour Pascal Fournier ce n'est pas aussi compliqué : il est possible de se référer aux comptes rendus de duo qui ont été faits par l'ancien DR et s'il y a des appréciations positives la personne qui évaluerait ne va pas aller contre. Il faut aussi regarder les chiffres du GERS et les Data d'activité afin d'avoir une image d'un tableau global, ensuite au stade de l'échange, il ne devrait pas y avoir de gros écarts.

Nathalie Biben évoque des items qui pourraient ne pas être évaluables. Pascal Fournier indique que cela est possible, dans ce cas il faut indiquer « non évaluable ». Anne Théry ajoute que cette situation existe aussi dans une autre BU lorsqu'un manager est remplacé en cours d'année, et qu'on n'a pas les données complètes pour l'année, il y a des mouvements dans la vie normale d'une entreprise et il incombe au manager d'aller chercher l'information pour aboutir à l'évaluation la plus factuelle.

Pierre Stéfanelli souligne que les salariés qui se sentent lésés par une évaluation ont le droit de s'en plaindre. Pascal Fournier répond qu'un tel salarié peut écrire au patron de la BU ou bien à la DRH. Anne Théry ajoute qu'il faut s'adresser au manager en premier, mais effectivement il y a un recours auprès des RH.

- *Comment se fait-il que certains DR refusent de prendre en compte les montants de primes versées en début d'année au titre du dernier trimestre ou quadrimestre ?*

Pascal Fournier considère que ces montants ne doivent pas entrer en ligne de compte, ce n'est pas un critère. Nathalie Biben demande si le DR l'a factuelisé par écrit, ce qui fut le cas.

- *Au vu de toutes ces différences et étant donné que l'EAP compte dans l'attribution des augmentations au mérite, quid de ces diversités d'analyses ?*

Marie Barruche précise que la question vient du fait qu'il existe des différences d'évaluation suivant les régions.

Pascal Fournier donne l'exemple de sa BU : lorsqu'il est arrivé en janvier 2015, il a mis en place le système suivant :

- Pour le quantitatif il a mis des marqueurs communs à tout le monde : la part de marché et son évolution. Il y a des outils pour piloter la dynamique de ces parts de marché sur tous les secteurs, avec tous les produits qui sont communiqués tous les mois à tous les DR. Cela harmonise l'évaluation de la performance – antérieurement ce n'était pas national.

- Pour le qualitatif, il a imposé à ses DR depuis trois ans d'émettre un compte rendu chaque fois qu'ils tournent en duo. Certains DR ne se conforment pas à ces consignes mais c'est très marginal. Il souligne que c'est très important par respect pour le salarié. Au terme d'une journée duo, il faut que le compte rendu soit rempli en présence du délégué, par souci de transparence et qu'il ne soit pas écrit à part et non présenté au délégué, car celui-ci doit pouvoir retrouver ses propos.

Afin d'améliorer cette partie qualitative, Pascal Fournier a tenu à recueillir ces compte rendus duo dont il a tous les doubles. L'idée est d'avoir une traçabilité tant sur l'aspect qualitatif – sur la communication où il faut être en situation – et au terme de la journée tout est noté en présence du délégué qui peut en référer à la DRH en cas de désaccord.

A partir de cette traçabilité des compte rendus de DUO, de la lecture des parts de marché sur tous les secteurs et tous les produits, ce système permet d'avoir une vision globale et si des personnes pensent avoir été traitées de façon inéquitable, Pascal Fournier considère qu'il lui incombe, comme cela a été écrit dans le mail de la DRH, de faire un arbitrage et d'équilibrer. Ce système permet d'obtenir une qualité satisfaisante, sachant que la qualité parfaite n'existe pas dans le monde industriel, mais c'est le meilleur. Il se base aussi sur la fiabilité et la compétence de ses DR qui sont des professionnels. Il y a également des échanges lors des réunions de DR, et il y a eu des simulations d'évaluation au cours de réunions, ce qui permet une appréciation collective entre les managers.

Pierre Stéfanelli revient sur ce qui a été présenté en réunion de DR et qui était limité à des courbes de part de marché. Pascal Fournier confirme, c'était un travail pédagogique. Pierre Stéfanelli indique que cela orientait déjà les notes pour les EAP. Pascal Fournier répond que cela prédispose justement à une harmonisation.

Par ailleurs Pierre Stéfanelli revient sur les comptes rendus de duo qui ne sont pas réglementaires et obligatoires. Ils sont essentiellement commerciaux et ce qui est écrit ne correspond pas à la charte. Pascal Fournier ne rejoint pas ce point de vue, la trame du duo est conforme à la charte et elle validée par le Règlementaire. Pierre Stéfanelli pense au contraire que ce qui est écrit dans le duo commercial n'a rien à voir avec la réalité du respect de la charte. Cela ne va pas à l'encontre de celle-ci, mais ce n'est pas en conformité. Il considère pour sa part qu'il ne faut pas écrire dans les comptes rendus de duo des éléments essentiellement commerciaux parce que les collaborateurs ne sont pas astreints à des résultats vis-à-vis de la charte. Pour sa part, il est hors de question qu'il écrive dans ses comptes rendus de duo des choses qui peuvent mettre en évidence ces éléments.

Pascal Fournier observe qu'en tant que DR, Pierre Stéfanelli est le garant que les DM ont la bonne communication du produit, sinon c'est une faute professionnelle. Ce dernier est d'accord, et ils doivent respecter la charte, absolument. L'important est donc de faire un contrôle régulier, or Pascal Fournier, selon Pierre Stéfanelli, semble aller au-delà de ce qui est requis et demander d'écrire des choses qui vont plus loin. Pascal Fournier lui rappelle qu'il demande de faire des comptes rendus de duo dans le cadre de la charte. Pierre Stéfanelli pense que dans 80% des cas, les comptes rendus ne sont pas dans le respect de la charte. Ce n'est pas que Pascal Fournier l'aurait demandé, mais ce sont des constatations de pratiques qui existent.

Sur ce dernier point, Stéphane Cohen souligne qu'il y a des audits tous les ans, l'auditeur a accès à toutes les informations et tous les documents dans l'entreprise, dont les comptes rendus. Cette année il y a eu un audit et il n'y a pas eu de remarque particulière, il a donc confiance dans les patrons de BU et il pense que ce qui est écrit est bien conforme à la charte.

Alain Gnahoui ajoute qu'il est important de noter que les comptes rendus de duo doivent être faits en présence du délégué. Pascal Fournier est d'accord et l'a bien précisé.

e) Réunion de janvier

- *Les équipes remercient l'entreprise pour avoir organisé la réunion de rentrée dans un bel établissement parisien mais dans un souci de collaboration entre les BU, n'aurait-il pas été préférable d'avoir un hôtel commun et une soirée commune pour une meilleure synergie et des échanges entre les BU (une seule soirée dans un lieu inconfortable n'était pas judicieuse) ?*

Stéphane Cohen demande des éclaircissements sur le terme « inconfortable », car il pense qu'au contraire c'était un hôtel plutôt confortable.

Nathalie Biben explique que cela se réfère à la première soirée où les personnes étaient à l'étroit. Stéphane Cohen répond qu'il est difficile de trouver des hôtels « gros porteurs » contenant beaucoup de personnes. Cette année où les contraintes budgétaires étaient significatives, la Direction a tenu à maintenir cet événement. Eu égard au nombre de places, la seule solution était d'avoir deux hôtels, dans une même zone géographique. Il est clair qu'un hôtel commun aurait été l'idéal.

Marie Barruche note une particularité sur le cadeau offert : une enceinte grise pour les hommes et rose pour les femmes... Pascal Fournier répond que c'est une demande de la chef de produit qui a voulu offrir un cadeau au réseau. Marie Barruche reconnaît que ce n'est pas très grave mais maladroit et peut être une forme de sexisme.

- *Que faut-il penser d'une remarque faite à la région 2 leur indiquant qu'ils allaient désormais travailler en toute indépendance, qu'il s'agissait d'un test et qu'il n'y avait pas besoin de DR... ?*

Pascal Fournier a réuni la région 2. Il a indiqué qu'il y aurait rapidement un nouveau DR et qu'ils étaient provisoirement en direct avec lui et ils pouvaient lui écrire pour qu'il puisse piloter sur l'essentiel. Pour le reste, les délégués ont une certaine séniorité et ils peuvent être autonomes pendant 8 ou 15 jours. Si une personne mal intentionnée a écrit ces propos, cela lui appartient.

Nathalie Biben répond que le CE a l'obligation de relayer les questions du personnel. Pierre Stéfanelli suppose que certaines personnes de la région 2 ont mal vécu le message, mais ce n'est pas « mal intentionné ».

Pascal Fournier assure qu'il ne le prend pas mal, il souligne qu'il a bien pris soin de réunir les personnes mais qu'il est choqué par cette réaction.

Pierre Stéfanelli le regrette car cela pourrait faire hésiter des personnes qui souhaitent soulever des questions. Selon Pascal Fournier l'échange devrait exister dans les deux sens.

Question urgente

Florence Cabassut revient sur une formation Leptoprol ayant eu lieu lors de la réunion présentielle en décembre – avec utilisation des boitiers dont certains ne marchaient pas. Elle a reçu un mail de félicitations, ainsi que 14 autres DMS, pour les résultats de l'évaluation avec plus de 80% de bonnes réponses. Elle a eu des appels de certains collègues qui n'ont pas apprécié d'avoir reçu un mail de Jacques Guillon indiquant qu'ils n'avaient pas été validés et qu'ils devaient refaire les QCM et les renvoyer à Jacques.

L'incompréhension vient du fait que Jacques Guillon avait indiqué que ce QCM n'était pas validant. Pascal Fournier répond qu'il n'était pas présent à cette session. Florence Cabassut indique que les DMS avaient souhaité avoir un retour sur les erreurs commises pour pouvoir progresser.

Pascal Fournier propose de poser la question à Jacques Guillon. Isabelle Bezou-Morel pense qu'il y avait une évaluation à refaire car les boitiers n'avaient pas fonctionné. Florence Cabassut ajoute que les collaborateurs comprennent qu'ils ont une évaluation à refaire, mais le problème c'est qu'il faut renvoyer le tout pour le 12 février, or ils n'arrivent pas à cocher.

Nathalie Biben demande si les DMS n'ont pas compris que c'était validant. Florence Cabassut répond que c'est ce que Jacques Guillon avait annoncé, qu'il ne fallait pas s'inquiéter, et que c'était pour voir où chacun en était.

Pascal Fournier conseille de se tourner vers Jacques Guillon pour lui demander de préciser quel est le process pour ce QCM. Pour sa part, il va le lui signaler et Florence Cabassut peut aussi envoyer un mail. Il distingue deux sujets : pourquoi les personnes ont compris que c'était non validant et pour le QCM, comment faire.

IV- BU OTC :

Des pratiques « irrégulières » ont été mises en évidence dans le réseau (prises de commandes très importantes de pharmacies non destinées à la vente aux usagers mais à la rétrocession à des plateformes de distribution) ; la Direction a eu connaissance des cas précisément et il semblerait que le problème ne fasse pas l'objet d'un traitement adéquat pour le moment. Quelles sont les intentions de la Direction à ce sujet, ces comportements ayant un réel impact sur les résultats des collaborateurs et engendrant une iniquité de traitement ?

Stéphane Cohen répond que la Direction est au courant et traite le sujet. On analyse chiffre par chiffre, cas par cas, comme cela a été exposé la veille en CHSCT. Une fois que l'analyse sera finalisée la Direction prendra une décision sur les conséquences que ces pratiques auraient pu avoir.

Il explique qu'il s'agit pour le réseau OTC du concours pour Milan et ce qui a été appelé les « sous-marins ». Des pharmaciens commandent d'énormes quantités de produits, cela entre dans le résultat du délégué concerné et ce pharmacien, ou bien revend à la centrale, ou bien à d'autres pharmaciens. Il y a une plateforme qui utilise les pharmaciens pour acheter d'énormes quantités et ces pratiques sont totalement anormales. Certains collaborateurs qui ont ces pharmacies sur leur secteur répondent aux demandes et se retrouvent avec des chiffres anormaux. Il y a eu un travail de contrôle, cela a été validé. L'analyse est en cours.

Marie Barruche revient sur ce qui a été annoncé en séminaire. Stéphane Cohen confirme que des collaborateurs lui en ont parlé à cette occasion, il a pris l'engagement d'étudier la situation, car il est vrai qu'un des bénéficiaires pourrait se retrouver en haut du tableau. Il reconnaît que certaines choses ont été dites en CE mais n'ont pas été faites. Il rappelle avoir

été interpellé sur ce sujet en septembre et il avait pris l'engagement de mettre fin à ces pratiques, or elles ont continué. A partir d'aujourd'hui ce sera terminé car il y a des mesures de blocages qui ont été prises – en particulier sur la plateforme Evolupharm où les premières pharmacies réalisent en unités deux fois plus que la plus grosse pharmacie de France à Paris.

Alain Gnahoui conclut qu'on repart sur des bonnes bases. Stéphane Cohen confirme que la Direction prend toutes les mesures nécessaires et pense pouvoir terminer l'analyse d'ici février – sinon cela signifierait que le problème est encore plus grave que prévu.

V – Système de primes : quel est le montant de l'enveloppe de primes 2018, BU par BU et produits par produits, dans l'hypothèse où l'objectif France serait atteint à 100%

Les éléments disponibles ne sont pas homogènes et doivent être retraités. Stéphane Cohen propose de faire un document exhaustif indiquant les montants Délégués par BU, par trimestre et par produits. Ce document sera envoyé à part.

VI – Outil informatique MI : point sur les dysfonctionnements et solutions apportées par l'entreprise.

Intervention de Jean Vinceneux

Depuis la dernière réunion, Jean Vinceneux a remonté les remarques du CE au responsable de l'application MI au Siège. Le sujet était déjà en cours d'étude chez IMS et des mesures ont été prises sur les serveurs MI de Recordati. Une dernière action sur la base de données a eu lieu mardi dernier. Il en résulte des améliorations notables sur le système. Recordati a procédé à des tests, et Jean Vinceneux en a refait également d'après leurs fiches de test. Sur les bases de données DM, DMS, il y a des améliorations nettes. Sur les bases plus importantes comme celles des DR et des ASR, il y a des temps de réponse qui restent encore assez long.

Il a noté les temps de réponse suivants :

- La recherche d'un médecin, avec différents critères, demande autour de 5 secondes de réponse. Avec davantage de critères, cela monte jusqu'à 10 à 30 secondes, mais globalement cela tourne autour de 5 secondes.
- Sur les DR et les ASR, il y a des temps de réponse beaucoup plus longs, d'une à trois minutes pour rechercher un médecin. Le travail se poursuit de façon à trouver une solution. Antérieurement des temps de réponse de 10 minutes étaient constatés sur des bases de DR, cependant un délai de 3 minutes reste un temps très long.

Jean Vinceneux annonce des remontées positives de la part de la BU Méthadone. D'autres actions se poursuivent parce qu'on s'est aperçu, en regardant les sectorisations, qu'il y avait des anciens secteurs qui sont encore présents avec des clients qui sont affectés à ces anciens secteurs. On va supprimer ces données dans la base de données de façon à accélérer les performances. Recordati continue à travailler sur ce sujet et à faire pression auprès d'IMS de façon à ce qu'ils puissent intervenir, notamment sur les bases de données plus grosses. Donc, on améliore les requêtes sur les DR et des ASR, et les performances sont nettement améliorées pour les DM et DMS depuis une semaine.

En tant que DR, Isabelle Bezou-Morel a constaté une amélioration lorsqu'elle fait une requête sur les listes de suivi d'activité par délégué, avant cela prenait une demi-heure et maintenant c'est très rapide. Bertrand Melin effectue un test en direct et le confirme. Marie- Hélène Barruche ajoute que les requêtes sont également plus rapides pour les DM, cela prend

quelques secondes. Concernant les rendez-vous, Isabelle Bezou-Morel, a entré 80 rendez-vous en trois quarts d'heures.

Jean Vinceneux précise qu'il a refait des tests dans son environnement de production et il a vérifié les résultats. Alain Gnahoui indique qu'il entrait au minimum 3 critères, alors que maintenant il n'entre que le nom. Jean Vinceneux décrits les critères testés tels que : nom, prénom, nom de ville, nom UGA, nom spécialité etc. - toutes les combinaisons possibles y compris la liste en recherche rapide où l'on constate également de bonnes performances, en entrant uniquement le nom sans les critères.

Anne Théry recommande de signaler tous les problèmes en donnant des exemples très concrets. Jean Vinceneux précise qu'il faut signaler auprès d'IMS, mais au besoin on peut l'avertir pour qu'il vérifie avec Recordati.

Les membres du CE remercient Jean Vinceneux en soulignant que le fonctionnement s'est nettement amélioré. Celui-ci conclut qu'il remontera les retours du CE à Recordati.

VII – Y a-t-il une nouvelle Car Policy pour 2018 ?

La politique du Groupe est définie tous les ans. En tant que filiale, l'objectif est de maintenir la gamme et les conditions existantes.

Stéphane Cohen pense que la politique actuelle est positive. Concernant le diesel il indique que les mesures sont progressives, l'évolution des taxes est prévue sur 4 ans. A l'heure actuelle ce n'est pas encore avantageux.

VIII – Consultation sur le projet de mise en place d'une procédure de « recueil des signalements » en application de la loi Sapin 2 et sur la demande d'autorisation unique consécutive auprès de la CNIL, suite à l'information faite lors du CCE du 14 décembre 2017

Anne Théry a mis ce point à l'ordre du jour, cependant on est toujours en attente de la validation du Groupe. Cette question entre dans la politique du Groupe et il faut se conformer à des réglementations européennes qui encadrent le tout. Elle propose de mettre le point à l'ordre du jour du CCE de mars. Étant donné qu'il faut consulter les deux établissements – Puteaux et Saint Victor – on procédera à la consultation globale auprès de l'ensemble des élus en mars. Le document sera envoyé au préalable.

IX – Qualité de Vie au Travail : planning prévisionnel de déroulement de l'enquête 2018

Un appel à candidature a été lancé. Tous les métiers sont représentés. Il y aura deux tirages au sort pour départager deux ASR et deux membres du Siègne.

A date on a:

- 1 DM
- 1 DR
- 2 membres du CHSCT.
- 2 ASR – tirage au sort pour les départager.
- 2 Siègne – tirage au sort pour les départager.
- 1 Manager Siègne.

- 1 AP.

La première réunion du COPIL aura lieu le 15 février au matin. Les dates des autres réunions ne sont pas fixées, elles auraient lieu en avril et en juin. Anne Théry indique que les questions ne sont pas spécifiques à un métier, mais à des populations – itinérantes, sédentaires – et les thèmes sont transverses.

Après la réunion du 15 février, un calendrier de communication aux salariés sera fixé avec le COPIL. L'enquête ne devrait pas avoir lieu avant mai ou juin. Une réunion du COPIL est prévue en avril pour valider le questionnaire après avoir pris en compte les éléments remontés en février. Le calendrier tient compte des congés. Ainsi l'enquête aura lieu deux ans exactement après la première, un des objectifs étant de voir si les point d'insatisfaction se sont améliorés ou s'il y en a de nouveaux. Il y aura aussi un COPIL dédié à Saint Victor car il est compliqué de représenter le site avec des réunions au siège. C'est pourquoi une partie du questionnaire sera commun et il y aura des parties spécifiques pour tenir compte des problématiques des deux établissements. Il sera également important de centraliser quelques items transverses afin de parvenir à une vue LBR. Si les questionnaires sont très différents, il sera toujours possible d'y revenir afin de pouvoir expliquer des écarts entre les deux établissements. Le cabinet d'expertise est le même afin d'assurer une continuité avec l'enquête il y a deux ans.

Alain Gnahoui demande si des anciens membres du COPIL seront présents pour assurer une continuité. Anne Théry lui répond qu'en fonction du tirage au sort, peut-être chez les représentants du siège et chez les AP.

X – Œuvres sociales

Œuvres sociales

- Compte Œuvres sociales : 4 173,04 €
- Livret : 3 591,48 €

Fonctionnement :

- Compte Fonctionnement : 36 161,64 €
- Livret : 157,98 €

XI – Questions urgentes

Nouvelle législation sur les charges sociales

A la suite de la promulgation des ordonnances Macron, il y a de nombreux changements dans les cotisations charges sociales. Des simulations ont été faites mais qui sont à prendre avec beaucoup de précautions étant donné les variations d'un mois sur l'autre dans un bulletin de salaire – part variable, congés, maladie etc. – qui impactent le brut.

Listes des items où il y a des changements (incidence salarié) :

- Le plafond de la Sécurité sociale permettant de cotiser sur la Tranche A est de 3311 €
- Suppression de la cotisation Assurance Maladie qui était de 0.75%
- Augmentation de la CSG déductible qui passe de 5.10% à 6.80%.
- La cotisation totale CSG passe de 8% à 9.7%.

- La cotisation ASSEDIC diminue de 2.40% à 0.95%.
- La cotisation GMP – la garantie minimum de points qui permet de cotiser pour la retraite : la base de cotisation passe à 353,82 au lieu de 342,48.
- Augmentation des minima conventionnels de 2%, ce qui impacte les primes d'ancienneté.

Simulation sur la base d'un échantillon de salaires :

Il s'agit d'un calcul indicatif :

- 3300 € : une augmentation de l'ordre de 10 € net.
- 3600 € : +12 €
- 4100 € : +18 €
- 5800 € : +26 €.

Rémunération médecins

La question porte sur la rémunération des médecins qui est de 300 € pour une intervention et qui touchent en net 268 €.

Isabelle Bezou-Morel signale un courrier envoyé par l'Administration leur demandant de déclarer 310 €. Elle pense que certains médecins ne regardent pas, mais le courrier mentionne bien une obligation. Elle précise que le problème a déjà été remonté. L'idée est de savoir pourquoi il faut déclarer 310 € alors qu'ils ne touchent que 268 €. Anne Théry retient le point, elle demande de faire un mail avec des exemples précis et elle va se renseigner auprès de Mario Solinas.

Prélèvement à la source – changement du système de paye

Le prélèvement à la source est prévu pour 2019. Anne Théry annonce un changement du système de paye LBR à cette occasion pour 2019, avec un nouveau prestataire.

Question de Pierre Stéfanelli

Bien qu'en lancement Leptoprol et Logimax, les DMS et DM peuvent-ils poser en RTT ou CP les 2,3,4 mai ? S'ils voient avant et après les urologues et cardiologues, cela ne changera rien compte tenu de la période certes hors congés scolaires mais propice aussi aux congés des spécialistes ?

Marie Barruche explique que poser 4 jours de congés début mai entraînera 15 jours de congés déjà validés par certains hiérarchiques.

Elle ajoute que les médecins vont faire la même chose et ne voudront voir personne.

Anne Théry demande qu'on lui envoie la question par mail pour pouvoir faire une réponse globale.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h45.

Stéphane Cohen
Président

Nathalie Biben
Secrétaire