

Procès-verbal de la réunion extraordinaire du
COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
des Laboratoires Bouchara-Recordati

Le 15 décembre 2022

Etaient présents

Direction

Benoît Slaviček
Mélanie Lidzborski
Céline Bardet

Directeur Général - Président
Directrice des Ressources Humaines
Directrice des Ressources Humaines
Antoine Nonque – Alexandre Nique

Invités :

Puteaux

2^{ème} collège

Nathalie Biben
Alain Gnahoui
Valérie Marquet
Nathalie Henriot
Antoine Veltri

Titulaire / UNSA
Titulaire / CFTC
Titulaire/CFE-CGC
Suppléante/CFTC
Titulaire CGT

3^{ème} collège

Natacha Di Domenico
Lydie Merlin
Véronique Delécluse
Brunon Debruères
Nicolas Swiderski

Titulaire/UNSA
Titulaire/UNSA
Titulaire/CFE-CGC
Titulaire/UNSA
Suppléant/CFTC

Représentants Syndicaux

Daniel Bachelet
Philippe Gérard
Richard Czubernat
Raphaëlle Coquerant
Ludivine Chalopin

Représentant Syndical CFE-CGC
Représentant Syndical UNSA
Représentant Syndical CGT
Déléguée Syndicale CGT(invitée)
Représentant Syndical CFTC

Absents excusés

Carole Guidici

Titulaire/CFTC

La séance commence à 09 h 30 et se termine à 12 h 30

I – Approbation des PV suivants :

- du CSE exceptionnel du 20/10/2022
- du CSE ordinaire du 20/10/2022
- du CSE extraordinaire du 09/12/2022

Les trois procès-verbaux sont approuvés.

A noter : certains PV n'ont pas été reçus par les collaborateurs et vont être renvoyés.

II – Actualité de l'entreprise

Le mois de décembre est bon et en ligne avec le budget.

La clause de sauvegarde va représenté 4 millions au lieu des 2 attendus.

Suivant les dernières informations, l'Etat aura dépensé 1.3 milliards de plus que prévu.

Réparti au prorata du chiffre d'affaires.

LBR représente 0.30 % de la pharma

Alain Gnahoui s'interroge sur l'emploi d'un prestataire, sur le site de St Victor.

Cela reste un point d'attention, selon Benoît Slaviček, et la question est suivie au niveau du CSE de St Victor.

III – Sièges

1/ Télétravail

La nouvelle gouvernance Recordati souhaite harmoniser RRD et LBR notamment.

RRD vient d'obtenir 3 jours de télétravail par semaine, pourquoi cela n'a-t-il pas été décliné sur LBR ? Quand cela sera-t-il fait ?

La direction n'a pas l'intention de revenir sur l'accord en place. Par ailleurs la situation pour Recordati n'est pas comparable avec celle de RRD et nous avons besoin de personnes sur le site en présentiel car cela rend le travail plus efficient avec une meilleure communication. En termes d'harmonisation on raisonne plutôt au niveau SPC.

Lydie Merlin indique qu'en fonction des services les métiers sont différents et le besoin d'interactions n'est pas forcément le même. Pour travailler sur un sujet de fond, le télétravail peut être plus pratique. .

Pour Benoît Slaviček, de façon générale il pense que 2 jours de télétravail est suffisant. Quant aux modalités, elles sont à voir avec le manager et il y a une marge d'autonomie. Par exemple dans le cas du réglementaire il peut y avoir des contraintes et les collaborateurs s'en rendent bien compte. Cependant on ne peut pas comparer avec les années Covid où c'était obligatoire. Il est vrai que certaines entreprises ont d'autres pratiques, mais c'est aussi pour des questions de locaux, ce qui n'est pas le cas ici puisqu'il y a entre le 1^{er} et le 2^{ème} étage suffisamment de bureaux pour travailler au calme. Il donne son propre exemple de présence et pense que la direction et le management ont un exemple à donner.

Céline Bardet rappelle les termes de l'accord de télétravail qui a été mis au point : c'est au manager et son équipe de convenir quels sont les jours fixes 1 jour choisi collaborateur et 1 jour choisi par le manager. Elle conclut que les retours sont positifs et il est important de pouvoir se voir et de travailler ensemble.

Benoît Slaviček évoque l'éventualité de déménagement dans de nouveaux locaux, sachant que le bail se termine en fin 2024, où il est prévu d'avoir un étage dans une autre tour.

2/ Effectifs à date et organigramme du siège.

Mélanie Lidzborski

Effectifs au 30/11/2022

- Siège : 92
- Réseau : 103 (76 ethic + 27 otc)
- 183 CDI
- 2 CDD
- 10 Contrats Pro

3/ Bilan formation des managers :

- **Nom de la société retenue pour ces formations :** CEGOS
- **Nombre d'heures et de séances par participant :** 2 jours complets.
- **Liste des participants :** 30 collaborateurs (DR et managers siège).
- **Coût de la formation :** 15000 €
- **La direction a-t-elle un retour des participants ?** Les retours sont positifs d'après le sondage effectué à chaud après la formation, les seules réserves portaient sur le choix de la salle ou les reprogrammations – ce retour peut être partagé en toute transparence.
- **Quelles sont les perspectives de la direction après cette formation ?** Il est convenu que les managers doivent continuer à s'entraîner et se connecter sur l'outil mis à disposition par Cegos.

Bruno Debruères confirme ce retour positif, il y a eu beaucoup d'interactivité et, pour les personnes du siège, l'intérêt était aussi de rencontrer les personnes du terrain.

Céline Bardet doit envoyer le tableau de suivi. Elle conclut que les managers ont retiré des enseignements de ces formations et il y avait également un programme sur « comment évaluer son métier » ; il reste ensuite à mettre en pratique, et il est également prévu une session d'évaluation en fin d'année.

Benoît Slaviček ajoute qu'il y aura un point de rappel sur la mise en pratique. Il confirme le feedback collecté de la part de tous les managers qui est très positif. L'idée est de ne pas se contenter d'un « one shot » et il y a du coaching régulier qui va suivre, y compris pour un certain nombre de personnes du Comité de direction. Il souligne la volonté de la direction d'aller plus loin. Les formations de management sont des formations en situation de leadership, cela demande beaucoup d'expérience et il y a un échange de bonnes pratiques – les problèmes posés sont différents suivant les personnes et les situations et des points sont abordés, au cours de réunions avec le Comité exécutif, concernant la fonction de leadership, les comportements à avoir, et ceci dans le cadre du cluster.

Selon Céline Bardet la formation est surtout interactive et l'idée est d'examiner aussi des cas pratiques.

Richard Czubernat et Bruno Debruères demandent si des personnes du Comité de direction ou à un niveau hiérarchique supérieur ont suivi une formation ou reçu une information de cet ordre pour assurer une certaine homogénéité. Il rejoint les propos de Benoît Slaviček sur le fait que ces formations ne doivent pas rester seulement au niveau des managers. Selon ce dernier, le coaching est une démarche personnelle qui demande une implication. La volonté n'est donc pas de l'imposer.

Céline Bardet annonce que le groupe met en place un programme intitulé Leadership Academy. Ceci permettra de former davantage de collaborateurs dans l'avenir autour du leadership et c'est une formation très positive, notamment pour les jeunes collaborateurs qui vont rejoindre

l'entreprise début janvier, et il serait utile de prévoir une forme de parrainage pour faciliter leur intégration.

Concernant le terrain, Philippe Gérard indique qu'il y a un regroupement par région, c'est un accompagnement où l'on fait preuve de bienveillance.

Benoît Slaviček indique que l'idée est de donner les outils et que la formation de départ soit automatiquement prévue.

Céline Bardet ajoute que c'est quelque chose qui doit encore se structurer et il est prévu un programme HR de la part du Corporate qui comprend aussi le développement de la personne.

La discussion se poursuit sur ce thème : il est proposé que ce soit discuté également en transversal, au sein de la BU afin de développer le dialogue et le feedback. Céline Bardet précise qu'il y a des entretiens et un suivi et c'est un point important.

4/ Point CSSCT à Puteaux de la direction

- Point sur l'ADV

La situation reste fragile, mais ce qui a été mis en place permet d'avoir un mode de management différent, plus efficace et les relations sont plutôt bonnes

-

- Point sur la comptabilité Fournisseur et Financière

Sur la comptabilité et les finances, nous avons recruté un nouveau DAF qui est attendu pour début avril. Dans l'intervalle il y a M. Moreno pour le Portugal et Ana Lopez qui est DAF sur la partie SPC. Mario doit partir.

Sur la comptabilité Fournisseur Lydie Merlin s'interroge sur un apport supplémentaire.

Il est acté que c'est indispensable étant donné la charge de travail, mais il faut trouver un manager qui puisse travailler en collaboration étroite avec l'équipe. Benoît Slaviček pense que l'effectif de 3 est suffisant.

Selon Alain Gnahoui, la ligne hiérarchique n'est pas franche.

Mélanie Lidzborski répond que le nouveau directeur financier va arriver prochainement, qu'il va prendre ses marques et que la situation est un point de vigilance qui est transmis. Le point pourra être suivi en CSSCT.

Point sur les Affaires Pharmaceutiques

Les recrutements au sein du département Comptabilité et Affaires pharmaceutiques sont confirmés.

De façon générale, Benoît Slaviček considère que la solution à un excès de charge de travail n'est pas obligatoirement un recrutement. Il est de la responsabilité du manager de veiller à la charge de travail, mais il n'a pas toujours toute la maîtrise, il peut cependant essayer de répartir dans le temps, et établir des priorités à travers un dialogue où l'on revoit l'agenda, afin de décider des urgences et de ce qu'on peut reporter. C'est quelque chose qui se fait de plus en plus y compris sur le terrain, car si la charge de travail est importante, elle doit rester gérable. Les managers doivent faire preuve de bienveillance et en cas de problème il y a le recours auprès du CSSCT. Il conclut qu'en cas de nécessité le recrutement n'est pas exclu.

Lydie Merlin observe que cela relève aussi du manager. Benoît Slaviček le confirme.

Pour Alain Gnahoui, il y a une situation particulière : cette personne a deux managers, il faut vérifier à quel moment ceux-ci se concertent, les choses doivent se faire en amont, et c'est une marque de considération. Si l'on avait traité les problématiques à temps on ne serait pas en face de cette situation où une personne est en train de déprimer.

Pour Benoît Slaviček cela peut être évoqué en CSSCT, selon lui, la première recommandation est d'être transparent et aussi il y a l'initiative de la personne qui doit donner de la visibilité sur la situation réelle. Ensuite c'est au management d'investiguer.

Alain Gnahoui s'interroge sur ce fonctionnement lorsqu'il y a deux managers.

Céline Bardet signale que Marie-Pierre Charnailat fait beaucoup de réunions de service. Alain Gnahoui le confirme, mais il insiste sur le fait que l'organisation est déstructurée.

L'organigramme étant ce qu'il est, selon Benoît Slaviček, on ne peut pas le changer à ce niveau, il considère que tendanciellement les choses s'améliorent, mais il est ouvert à des suggestions. Il note ces accumulations de charge, mais on ne peut pas avoir recours perpétuellement à des intérimaires. On sait qu'il y a un pic d'activité à la mi-décembre avec la clôture des comptes, avec les notes de frais qui arrivent et dont certaines remontent à mars ; il préconise donc d'être vigilant sur ce point. Il ajoute qu'il y a un travail en cours pour faire venir une personne en plus. Céline Bardet précise que cette ressource ne sera pas seulement dédiée à l'export. Alain Gnahoui espère que, pour 2023, ce recrutement sera effectif.

Suivi du PV du 7 juillet 2022 (page 5)

- Céline Bardet répond qu'on attend une ressource supplémentaire pour l'Export (p.5) : où en est-on ?
- Céline Bardet répond qu'avant de construire un plan d'action, il y a une volonté d'analyser et de comprendre comment améliorer les choses et cela va être fait : où en est-on ?
- Céline Bardet répond que c'est un point d'attention et les actions d'améliorations se poursuivent : faire le point sur les actions d'amélioration évoquées.

Voir réponses ci-dessus.

IV – Convention Marrakech

- **La RH peut-elle faire un point sur les horaires de départ et d'arrivée ?**
- **Quelles sont les règles à appliquer en termes de récupération en cas de retour trop tardif du salarié à son domicile ou si ce dernier est contraint de dormir à l'hôtel le veille du départ ?**

Les règles de récupération ont été communiquées aux collaborateurs concernés :

- Certains collaborateurs vont venir le dimanche après-midi et la journée sera récupérée, de même pour le retour.
- Des personnes qui arrivent tard chez eux le mercredi soir peuvent récupérer en temps, pour une demi-journée.

Il était assez difficile d'organiser ce timing mais l'idée est de faire quelque chose de cohérent et de trouver des aménagements. Il y a des mails pédagogiques pour expliquer qui part quand et pourquoi, en fonction des situations et il est aussi prévu de faire un mail global.

Selon Valerie Marquet, il n'est pas question de demander à une personne qui revient tard le mercredi soir d'aller travailler le jeudi matin et cela paraît cohérent.

Benoît Slaviček souligne la volonté de réussir cette convention et l'organisation du voyage à l'étranger en fait partie. Il est vrai qu'il y a une certaine complexité car il y a moins de vols actuellement, mais l'attitude est pragmatique et il y aura un bilan. Mais si cela entraîne de la démotivation on en tirera les conséquences.

Finalement l'idée est de coller au mieux aux horaires et aux contraintes de façon à ce que ce soit un bel évènement, ceci pour l'entreprise et pour les équipes.

Antoine Veltri fait remarquer que le temps de trajet pour aller à la convention est presque aussi long que le temps de la convention à MARRAKECH ,

Benoît Slaviček répond que pour des raisons budgétaires, il n'a pas été possible de faire plus long. (200000€)

D'après les retours au CSE, pour les collaborateurs, l'interrogation porte surtout sur les horaires et l'organisation qui est compliquée, et il y a des questions sur la récupération etc. C'est la raison pour laquelle le sentiment est plutôt négatif.

En conclusion, il est prévu une communication et les managers doivent acter toutes ces dispositions avec les équipes.

Il est aussi suggéré d'organiser un sondage parce qu'on pourrait ainsi entendre des voix plus positives. Benoît Slaviček considère qu'il est bien que le point ait été soulevé en CSE pour clarifier les choses. Il est vrai que le trajet est plus fatiguant, mais il y a aussi des aspects positifs.

L'aspect budgétaire est ensuite soulevé : selon Valerie Marquet, il est important d'acter la problématique des horaires à l'aller comme au retour mais cela ne veut pas dire que l'idée soit mauvaise dans le fond – il faut que ce soit présenté de façon positive et pas dans le cadre des NAO. Ce séminaire est là pour récompenser la mobilisation des réseaux qui ont performé en 2022 et souder ensemble cette dynamique

Pour Benoît Slaviček s'il reste des points à discuter, cela n'est pas exclu, mais il y aura des enseignements à tirer de cette expérience. Il est toujours préférable de communiquer et de faire comprendre les choses, il note donc les retours transmis par le CSE et c'est en effet un challenge. Il ajoute qu'on essaye de faire preuve de bienveillance et de progresser par rapport aux années antérieures.

Alain Gnahoui apprécie cette façon de prendre les choses, il observe cependant qu'en septembre à Marseille l'annonce de la possibilité de faire un séminaire à l'étranger avait été faite et il avait été demandé s'il y avait une idée d'une ville – jusqu'à ce que l'on sache que c'était Marrakech.

Nathalie Biben précise qu'il s'agit simplement de clarifier les règles de récupération pour les collaborateurs partant tôt ou rentrant tard de cette convention. Philippe Gérard rappelle qu'une majorité de participants a quand même applaudi.

Céline Bardet explique qu'on a connu les horaires plus tardivement et l'on ne pouvait pas évaluer l'impact pour les uns et les autres. Maintenant c'est organisé mais il est vrai que des personnes pourront partir plus tôt.

- Quelles ont été les critères de choix dans les services des salariés du siège qui participent à cette convention ?

Lydie Merlin demande s'il s'agit d'une décision de la part de la direction.

Benoît Slaviček explique qu'il y a des contraintes de budget et on a donc fait des préconisations et des choix. C'est un séminaire qui a un coût de 200.000 €.

Pour Lydie Merlin il y a des personnes qui travaillent avec le réseau et qui n'ont pas été invité au séminaire. Tel est le sentiment des salariés qui pensent que le choix porte sur les managers en écartant les collaborateurs, et ceci est plus qu'une question de budget. Il y a donc un sentiment d'exclusion et donc on est loin du « One Recordati » et même du « One LBR ».

C'était déjà le cas pour le séminaire à Marseille.

V – BU Ethique

1/ Départs entreprise

La direction semble toujours engagée dans sa politique des départs anticipés. Des salariés sont toujours approchés dans cet objectif.

- **Combien de ruptures conventionnelles seront-elles effectives à la fin de l'année ?**
- **Pouvez-vous nous dire combien de salariés vous souhaitez voir prendre cette opportunité, et surtout quelle est la finalité ?**

Il est vrai que des personnes ont été approchées sur leurs projets et on a demandé s'ils pouvaient envisager de partir plus tôt à la retraite. C'est le cas par exemple de Marie Barruche dont c'était l'initiative. Il y a eu des personnes qui, au contraire, souhaitent rester dans l'entreprise et c'est donc du volontariat et ces collaborateurs ont été assistés par les organisations syndicales voire des avocats. Les personnes qui partent sont donc contentes du package proposé. Ce sont des critères liés à l'âge, chaque départ ne sera pas systématiquement remplacé mais c'est une occasion de revoir l'organisation de la BU. Elle souligne qu'il n'y a pas de départs contraints. La démarche a été lancée en mars.

Le CSE fait état de deux retours concernant deux personnes pour le Nord et la Bretagne qui ont été approchées. Alain Gnahoui indique que des personnes ont été informées afin de se positionner – et jusqu'à fin décembre. On se pose la question également sur le futur.

Céline Bardet souligne que c'est une opportunité parce que c'est un package intéressant. Il y a eu des discussions concernant le calcul financier pour ne pas léser le collaborateur. Tout cela représente un budget.

Pour Benoît Slaviček ce n'est pas un automatisme, mais il y a eu une enveloppe cette année. Céline Bardet mentionne 15 départs au total, c'est beaucoup pour cette BU et ce sont des départs dans le cadre de ruptures conventionnelles, et aussi des départs à la retraite, mais c'est bien leur volonté. Il est aussi prévu 3 départs l'an prochain de collaborateurs terrain et ce sont des personnes qui ont été accompagnées y compris par des Conseils.

- **Les changements de durée d'indemnisation du pôle emploi vont-ils impacter nos collègues ?**

Tous les salariés qui partent avant le 31 décembre ne sont pas impactés. Les règles de Pôle Emploi doivent changer à effet du 1^{er} février 2023. Pour les départs futurs les conditions seront donc moins favorables.

Nathalie Biben s'interroge sur les règles applicables pour les départs à 55 ans en termes d'indemnisation de pôle emploi.

L'éventualité d'une nouvelle réforme des retraites est également soulevée.

Nathalie Biben remarque qu'on fait supporter à Pôle Emploi une politique de l'entreprise, mais il ne faudrait pas que les salariés se trouvent lésés.

Céline Bardet confirme qu'il s'agit d'un point d'attention. C'est quelque chose qui a toujours été fait cependant.

Nathalie Henriot s'interroge sur des salariés qui pourraient être confrontés à une difficulté de ce type : pourraient-ils réintégrer l'entreprise ? L'idée est d'éviter toute situation bloquée.

Céline Bardet répond que cela ne remet pas en cause leur départ – mais c'est à voir avec un avocat, le cas échéant, sur les conditions de départ.

Le CSE remercie Céline Bardet.

2/ Où en est-on de la réorganisation des réseaux RPST, VMS, ASR ?

- **Nombre de secteurs vacants au 2 novembre 2022 (cartographie)**
- **Nombre d'UGA à redistribuer et leur emplacement (cartographie)**
- **Quels sont les critères de redistribution de ces UGA ?**

Intervention d'Alexandre Nique.

RPST : à date il y a 9 personnes dans ce réseau dont 2 qui vont basculer dans le réseau VMS et ASR en janvier.

Il y a eu deux départs.

Il y a 6 secteurs en recrutement :

- Dont 4 sont pourvus Lyon - Normandie – Pays de Loire – Paris Ouest.
- Il reste 2 secteurs non pourvus Bretagne et Alsace – Lorraine. On examine les candidatures. C'est en cours et on souhaite aller vite pour relever les défis et renforcer l'équipe.

Il y a eu des discussions sur les réseaux, on a créé les RPST, et tous les DMS peuvent prétendre à un poste de ce type avec un certain niveau d'exigence. Il n'y a pas eu de signe ou de retours particuliers et chacun s'inscrit dans un projet en connaissance de cause. Il n'y a pas de push de la part de la Direction par rapport aux salariés qui ne souhaitaient s'inscrire dans le projet RPST. Le réseau devrait être au complet à la fin du 1^{er} trimestre.

Par ailleurs, à Marrakech, il y aura aussi une intégration et des contacts plus proches entre les équipes.

3/ Réseau VMS

- **Point sur le nombre d'UGA proposées au volontariat et sur le nombre exact qui a été attribué ?**

32 secteurs ont été identifiés et sont éligibles à des ajustements d'UGA. Ce sont des relais de croissance. Il peut cependant y avoir des contraintes d'accessibilité et un manque de possibilité de manager les UGA. Cependant ces ajustement d'UGA sont quelque chose de récurrent.

Il faut régulièrement réévaluer les opportunités.

Finalement 13 collaborateurs ont fait ces changements.

Raphaëlle Coquerant observe que l'augmentation des secteurs n'améliore pas toujours les résultats globaux, bien que cela puisse apporter des améliorations sur la journée.

Benoît Slaviček comprend qu'il s'agit d'un changement en vue d'optimisation, il y a un souhait de la part des délégués, de conserver le même secteur, mais il n'y a pas de volonté d'imposer les choses.

Il ajoute que le travail se poursuit et il est prévu de réévaluer la sectorisation une ou deux fois par an, compte tenu de l'environnement qui est volatile, avec des départs en permanence. C'est ainsi qu'on réévalue les secteurs une ou deux fois par an.

Ce ne sera pas monétisé et ce ne sera pas non plus imposé.

Selon Raphaëlle Coquerant il y a un manque de visibilité.

Alain Gnahoui observe, compte tenu du fait qu'il y a 32 secteurs, il demande s'il est possible que le salarié ait une cartographie pour savoir où sont les opportunités sur le terrain.

Alexandre Nique indique qu'il y a 40 chefs de secteur éligibles. Il annonce qu'il est prévu de travailler sur un projet sur les opportunités pour chaque région.

Alain Gnahoui s'interroge sur le mouvement des UGA en termes d'équité, ce qu'on peut évaluer depuis la cartographie.

La cartographie est à fournir aux collaborateurs. (car partagée par les DR)

Valérie Marquet souligne qu'il y a eu un redécoupage, mais il faut maintenir une homogénéité sur le projet. On ne peut pas être partout à la fois, et cela implique de vérifier les différentiels de quotas sectoriels „pour éviter des charges de travail incohérentes d'un secteur à un autre . Nathalie Henriot évoque le problème de sectorisation, mais celui-ci dépend de la mise au point de la carte. Valérie Marquet observe qu'avec les départs volontaires on a évité la mise en place de ce qui ressemblait à un PSE.

Alexandre Nique répond qu'il n'est pas possible aujourd'hui de garantir l'équité absolue. Pour Benoît Slaviček, compte tenu du fait qu'il y a 40 collaborateurs, ce n'est pas parfait et on ne peut pas couvrir toute la France. La question est de faire la différence, il est vrai que c'est une sectorisation plutôt rurale, mais compte tenu de l'expérience et parce qu'on cible des généralistes, ce n'est pas obligatoirement un désavantage. Cependant dans la mesure où il y a un apport de produits, notamment en cardiologie, nous serions obligés de recruter et dans cette hypothèse on envisagera le fonctionnement – y compris des doubles secteurs le cas échéant. Il y a donc des questions à court terme, mais aussi à moyen et long terme.

Antoine Veltri demande si pour les uga supplémentaires à récupérer pour le réseau VMS, il ne serait pas intéressant de visiter uniquement les cardiologues pour le RESELIP ?

Benoît Slavicek répond non mais on peut y réfléchir dans le futur.

4/ Réseau RPST

- **Combien de collaborateurs ont-ils quitté ce réseau et pour quelles raisons ?**
- **S'agissait-il d'un choix délibéré de leur part ou d'une incitation ?**
- **Quels ont été les résultats de leurs assessments et quelles sont les formations mises en œuvre ?**

Voir points ci-dessus

Concernant les ASR ils sont au nombre de 8. Agnès a rejoint le réseau.

Les nouveaux ASR ont été formés pendant un mois à plein temps et c'est la première journée d'activité. On doit s'assurer de faire les bonnes visites au bon endroit.

Un point est soulevé sur la visite des cardiologues : par exemple sur le cholestérol ce sont des généralistes, l'exemple de Marseille est donné où il y a eu des résultats. Ce point est à suivre dans les prochains mois – notamment vérifier en termes de nouvelles prescriptions

5/ Ciblage

Les éléments donnés pour élaborer un ciblage précis des médecins à fort potentiels, est loin d'être précis, il apparaît des médecins décédés, retraités ou ayant changé d'adresse. Ces médecins avaient déjà été signalés en erreur lors des derniers ciblage... Qu'en est-il de la justesse de ce fichier pour identifier correctement les cibles et leurs potentiels, et quel coût pour l'entreprise ?

Concernant la mise à jour de la liste, Alexandre Nique indique que le fichier doit être revu et la liste sera ajustée au fur et à mesure. (Mise à jour 2 fois /an)

6/ Concernant les tournées récurrentes avec des supérieurs pour une analyse de terrain

Ne pensez-vous pas qu'il serait plus judicieux d'être attentif aux remontées terrain des salariés qui, quand ils sont seuls, sont dans la vraie vie et la vraie problématique des visites face-face avec les médecins ?

Comprenez bien que la présence d'un hiérarchique biaise, la vraie réalité du terrain, sans oublier qu'actuellement l'épidémie de grippe Covid et bronchiolite n'engage pas le médecin favorablement dans une visite longue avec un représentant hiérarchique du siège.

Benoît Slavicek explique qu'il n'y a pas volonté de la part de la Direction de générer une pression auprès des collaborateurs mais de manifester de la curiosité et de comprendre une réalité terrain. Lorsqu'il tourne avec un délégué sur le terrain, c'est essentiellement un moyen de comprendre les choses et développer les interactions, avoir un feedback et aussi rencontrer les médecins. C'est une situation différente mais il comprend qu'annoncer la visite de deux personnes peut être parfois anxiogène.

Nathalie Biben dit que l'on ne peut pas à la fois reprocher à la Direction de ne pas savoir ce qui se passe sur le terrain et s'insurger lorsqu'ils viennent faire des duos. Elle évoque un récent duo avec Alexandre Nique dans les "vraies" conditions du terrain avec un généraliste ayant refusé de le voir et un autre n'ayant pas honoré son rendez-vous, ce qui est tout à fait ce que les collaborateurs vivent au quotidien

La discussion se poursuit sur des types de difficultés, par exemple s'il s'agit de quelqu'un qui n'a pas les résultats attendus, on regarde le contexte actuel et on vérifie s'il y a un accompagnement, le médecin l'accepte ou non – en particulier s'il y a un stagiaire qu'il faut former. Valérie Marquet souligne que les médecins attendent de voir leur problématique abordée.

Sur les Directeurs Régionaux, Benoît Slavicek indique qu'il est normal qu'ils aillent sur le terrain, ils ont un rôle de management, mais cela en fait partie.

Valérie Marquet s'interroge sur les suites données aux remontées depuis le terrain : elle donne l'exemple du ROSP qui contraint les médecins généralistes dans le cas du Reselip à un objectif de diminution du coût de prescription d'ezetimibe seul ou en association c'est une problématique particulière, remontée plusieurs fois et qui n'a jamais été traitée. La visite face face avec le visiteur reste le meilleur atout pour remonter les vraies problématiques. Le duo avec la hiérarchie est souvent biaisé par des visites plus ou moins organisées où le médecin ne souhaite pas mettre le visiteur en difficulté. Elle suggère de faire des RP dédiées sur les problématiques des médecins - cela a été remonté mais il faut que cela soit entendu (segur, RP validante en tant que formation, juridiques...)

Alexandre Nique répond qu'il faut considérer les deux choses : l'accompagnement sur le terrain et les remontées. Toute nouveauté a des points positifs mais cela va entrer dans les usages et on peut améliorer le Feedback. Ce n'est pas l'intention de ralentir les personnes sur le terrain.

Par ailleurs des réunions d'information ont été mises en place par réseau et on collecte les réactions : cela permet d'être à l'écoute et d'être au fait de l'actualité du réseau. Cependant il ne peut pas être partout, et il va sur le terrain en essayant de voir comment aider les équipes.

Par ailleurs il est soulevé que c'est aussi aux personnes du terrain de remonter les problématiques.

7/ OCE

Un casse-tête pour les réseaux quand il s'agit d'utiliser Authenticator. Il suffit de voir l'ensemble des remontées réseaux, les échanges avec la hotline très récemment.

Ne serait-il pas possible de sécuriser le site par une manipulation informatique simplifiée, un code à usage unique comme on peut le faire régulièrement sur l'ordinateur ?

Le point est actuellement à l'étude, il n'y a pas de solution immédiate. On demande auprès des gens de Recordati au niveau du groupe de trouver une solution informatique, c'est donc un problème global.

On ne peut pas déroger au système Authenticator.

. Le groupe est donc en train de travailler sur le système OCE et on envisage également des alternatives.

8/ Carte essence

La carte essence est inutilisable le samedi dimanche, comment fait-on quand on travaille le week-end ? (Congrès RP) –.

Dans ce cas de figure, la Direction invite les collaborateurs à anticiper la prise d'essence le vendredi soir ou de faire une note de frais si celle-ci doit se faire pendant le week-end.

VI – BU OTC

Pouvez-vous réfléchir à la remise en place du cumulé rattrapé à compter de 2023 ? Ceci afin que les AP qui sont sur des cycles de vente longs et aléatoires, (météo, pathologie etc.) puissent être récompensés de leurs performances mensuelles au cas où l'objectif du quadrimestre ne serait pas complètement au rendez-vous. Ceci d'autant que la décote en dessous de 100 % de l'objectif est brutale.

Intervention d'Antoine Nonque

Antoine Nonque donne des exemples conjoncturels tels que la météo, dans ce cas des objectifs mensuels favorisent les délégués, et il y a en plus un cumulé rattrapé annuel ce qui annule les effets négatifs comme l'absence de pathologie pendant un certain temps.

Richard Czubernat soulève la question de motivation. Le cumulé rattrapé est sur 4 mois. Antoine Nonque explique qu'on prend l'objectif du cycle + le cumulé rattrapé sur l'année.

Le cycle dure 4 mois, selon Richard Czubernat, l'objectif mensuel maintenait la motivation du délégué.

Antoine Nonque répond que cela fonctionne bien à date, la problématique peut être inverse, un objectif de performance sur la durée est aussi motivant, et on raisonne sur un cycle complet avec une performance bien lissée en évitant les effets de « on, off » en termes de fluctuations.

Selon le sentiment général, c'est un recul. En supposant deux mois consécutifs de résultats insuffisants, le délégué va perdre sa motivation. Pour Antoine Nonque, au contraire, si un délégué manque un mois mais réussit le suivant, il a globalement réussi son cycle.

Philippe Gérard a le sentiment que dans les réseaux, les délégués ne raisonnent pas en termes de rattrapage. On a l'impression d'avoir une vision sur 4 mois mais non sur deux. C'est plus souple mais cette souplesse devrait être étendue.

Pour Alexandre Nique, l'avantage c'est qu'un retard sur la fin de mois n'est pas grave car le deuxième mois il y aura quelque chose.

Il est indiqué que cela reste 20 % de la part variable, et il y a d'autres motivations. On a donc adopté un système différent.

Outils informatiques sur le suivi des KAM

Philippe Gérard signale que le système n'est pas adapté. Il signale une question de délai pour des demandes qui doivent être faites avant fin septembre.

Antoine Nonque répond que l'outil CRM fonctionne. Il annonce que, dans la préparation des visites, il est prévu des améliorations – comme par exemple la case à cocher sur des éléments manquants etc.

Il y a une réflexion sur les outils informatiques comme e-force qui n'est pas adapté. On aura un nouvel outil en septembre.

VII – Désignation des délégués de proximité de Puteaux

Candidats :

Nathalie Henriot

Nicolas Swiderski

Lydie Merlin

On procède à un vote à main levée : il y a 8 votants. Nathalie Biben, Nathalie Henriot, Alain Gnahoui, Valérie Marquet, Antoine Veltri, Bruno Debrueres, Véronique Delécluse, Lydie Merlin.

- *Nathalie Henriot : 5 voix – 3 abstentions*
- *Nicolas Swiderski : 4 voix – 4 abstentions*
- *Lydie Merlin : 6 voix – 2 abstentions.*

Les 3 candidats sont désignés Représentants de proximité.

VIII – Point des règles de fonctionnement pour les nouveaux élus : heures de délégations, prise en charge des frais de déplacement, formation etc.

Point reporté.

IX – Point œuvres sociales et budget de fonctionnement

Nathalie Biben

Œuvres sociales : 35 396 ,91 €

Livret : 4208.77 €

Fonctionnement : 29 205.72 €

Livret : 159.33 €

Sur les dépenses, à noter que beaucoup concernent les enfants : colonies de vacances, garderies etc.

Le budget 2023 est en cours d'élaboration et tiendra compte de ce qui a été dépensé en 2022.

X – Mutuelle

Est-il envisageable d'augmenter la participation de LBR auprès de la mutuelle APGIS de façon à offrir un encore meilleur remboursement aux personnels du laboratoire ?

Mélanie Lidzborski

Mélanie Lidzborski a étudié les documents relatifs à la situation des comptes de frais de santé et constate une stabilité des taux de cotisation depuis 2012

Le régime est équilibré en termes de cotisations/dépenses sur les 5 dernières années. Revoir les garanties frais de santé à la hausse aura un impact sur les collaborateurs et sur l'employeur en termes de cotisations. Actuellement le taux de couverture des frais engagés est bon (91.5 % à 93.4%). Par ailleurs il faut attendre les chiffres pour 2022 pour voir comment on aborde 2023. Elle conclut qu'on peut étudier cette question.

Mélanie Lidzborski souhaiterait organiser sur l'année 2023 une réunion d'informations animée par l'Apgis auprès des collaborateurs afin de présenter les couvertures santé en place dans l'entreprise et répondre aux questions des collaborateurs.

XI – Question urgentes

Prime Macron

Il est rappelé que sont éligibles à la prime Pouvoir d'Achat les salariés qui font partie de l'effectif de l'entreprise.

Calendrier des réunions

La proposition pour la réunion de Janvier serait le 26.

La fixation de ce calendrier doit faire l'objet d'un échange entre les élus et la direction en début 2023.

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